



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

HENKILÖKUNNAN OSAAMISKARTOITUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET IKÄIHMISTEN ASUINYHTEISÖSSÄ

Ninni Gästgifvars-Puuska

Opinnäytetyö
Lokakuu 2015

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto
Terveyden edistämisen koulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto
Terveyden edistämisen koulutus

GÄSTGIFVARS-PUUSKA, NINNI:

Henkilökunnan osaamiskartoitus ja osaamisen kehittämisehdotukset ikäihmisten asuin-yhteisössä

Opinnäytetyö 69 sivua, joista liitteitä 22 sivua
Lokakuu 2015

Laki velvoittaa yrityksiä laatimaan koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Myös organisaation toiminnan kannalta on tärkeää ylläpitää ja kehittää työntekijöiden osaamista. Organisaation ydinosaaminen perustuu yrityksen strategiaan ja yrityksen asettamat osaamisvaatimukset ohjaavat työntekijöiden osaamistarpeita. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa hoitohenkilökunnan osaamista Kontukodissa. Tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden osaamisesta ja osallistaa työntekijät koulutustarpeiden suunnitteluun. Osaamisen alueet koostuivat ammatillisesta osaamisesta, henkilöstöosaamisesta, kehittämistaidoista ja ympäristötietoisuudesta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina keväällä 2015, johon osallistui yhteensä 12 hoitajaa. Aineisto on analysoitu induktiivisen sisällönanalyysin avulla.

Aineiston perusteella työntekijät olivat hyvin tietoisia siitä, mitä osaamista heiltä vaaditaan. Ammatillinen osaamisen alueella osaamisvaatimukset koskivat lääketieteellistä osaamista ja ymmärrystä ikäihmisen tarpeista. Käytännön taidoista korostettiin vuorovaikutustaitojen hallitsemista, kuntouttavan työmenetelmän sekä perushoidon hallitsemista. Työntekijät kaipasivat työmenetelmien päivittämistä, tietotekniikkaosaamisen kertaamista ja lisää tietoa ikäihmisten sairauksista. Henkilöstöosaamisen alueella osaamisvaatimukset koskivat asukkaan ja omaisen kohtaamista sekä työntekijöiden ja työharjoittelijoiden kohtaamista. Työyhteisön toimivuuteen on kiinnitetty huomiota työyksikössä ja yhteistyö on sujuvaa. Suurimpana ongelmana nähtiin vuorovaikutus haastavasti käyttäytyvän muistisairaana asukkaan kanssa. Yleisesti vuorovaikutustilanteet koettiin osaamisalueeksi, jota olisi hyvä kehittää. Kehittämistaidoissa merkittävin osaaminen koski asukkaan ja omaisen ohjaamista sekä työntekijöiden ja työharjoittelijoiden ohjaamista.

Osaamisen jakaminen ja hyödyntäminen työyksikössä nähtiin tärkeänä. Tärkeimpänä kehittämistarpeena nähtiin oman osaamisen vahvistaminen ja ylläpitäminen sekä työharjoittelijoiden ohjaukseen perehtyminen. Ympäristötietoisuuden alueella todettiin, että hoitajilla on hyvä käsitys yrityksen kustannuksista ja he ovat tietoisia tavoista, joilla pystyvät itse vaikuttamaan kustannuksiin päivittäisessä työssä. Riskienhallinnassa tärkeimmiksi osaamisalueiksi nostettiin hygieniaosaaminen, turvallisten työmenetelmien huomiointi ja turvallisen ympäristön luominen. Lisää varmuutta kaivattiin hätätilanteiden hallitsemiseen käytännön harjoitteluina. Vuorovaikutuksellisuus nousi esille useammassa osaamisalueessa. Työn kehittämisen kannalta olisi hyvä selvittää miten vuorovaikutusta voidaan kehittää työntekijöiden keskuudessa.

Asiasanat: osaamiskartoitus, osaaminen, ammatillinen pätevyys

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Health Promotion

GÄSTGIFVARS-PUUSKA, NINNI:

A Survey of Nurses' Competence in an Elderly Care Unit and Suggestions for Skills Development

Master's thesis 69 pages, appendices 22 pages
October 2015

The purpose of this study was to determine what kind of knowledge was needed in an elderly care unit for patients with memory disorder. The aim was to find out what kind of education was needed and open a possibility for nurses to participate in planning of further educational studies. In this qualitative study, the data were collected with three semi-structured group interviews. The interviews were based on four dimensions of competence: professional knowledge, co-operational skills, development skills and environmental knowledge. The data were inductive content analyzed.

The results indicated that the nurses were aware of the competence that was required of them. In the area of professional knowledge they needed to update their knowledge of diseases of elderly patients, working methods and that they needed more support with information management on computer programs. In the area of co-operational skills the nurses considered interaction with patients as a difficult issue because of the behavioral challenge of the patients. In the area of development skills it was considered important to maintain and develop one's professional skills and to familiarize with students' requirements of information and knowledge. In the area of environmental knowledge the nurses' knowledge of expenses was considered to be on a good level, but they indicated that they needed more practice in how to take action in emergency situations.

This study can be used in further planning of education for nurses. The nurses pointed out that interacting with patients is one of the challenges in their work. How to improve interaction skills could be an interesting target for further investigations.

Key words: skills survey, knowledge, professional competence

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	YHTEISTYÖORGANISAATIO	8
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TAVOITE.....	10
4	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	11
	4.1 Keskeisten käsitteiden määrittely	11
	4.1.1 Osaaminen, tieto, ammattitaito ja taito	11
	4.1.2 Osaamiskartoitus	13
	4.2 Osaamisen taustatekijät.....	15
5	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	21
	5.1 Kvalitatiivinen tutkimus	21
	5.2 Aineiston keruu.....	21
	5.3 Aineiston analyysi.....	22
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	24
	6.1 Kohderyhmän kuvaus	24
	6.2 Aineiston keruun toteuttaminen.....	24
	6.3 Aineiston analysoinnin toteuttaminen	25
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	27
	7.1 Ammatillinen osaaminen	27
	7.2 Henkilöstöosaaminen.....	30
	7.3 Kehittämistaidot.....	32
	7.4 Ympäristötietoisuus	34
8	POHDINTA.....	36
	8.1 Tulosten tarkastelu.....	36
	8.1.1 Ammatillinen osaaminen	36
	8.1.2 Henkilöstöosaaminen	38
	8.1.3 Kehittämistaidot	39
	8.1.4 Ympäristötietoisuus	40
	8.2 Eettiset kysymykset	41
	8.3 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu	42
	8.4 Kehittämissuhteet ja jatkotutkimusaiheet	44
	LÄHTEET.....	45
	LIITTEET	48
	Liite 1. Osaamisalueet	48
	Liite 2. Teemahaastattelukysymykset	49
	Liite 3. Ammatillinen osaaminen	50

Liite 4. Henkilöstöosaaminen.....	56
Liite 5. Kehittämistaidot.....	62
Liite 6. Ympäristötietoisuus	66

1 JOHDANTO

Väestön ikääntyessä sosiaali- ja terveystalveluiden tarve kasvaa ja vanhustyö on muutoksen tarpeessa. Vanhustalvelulaki velvoittaa tukemaan ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista. Lisäksi lain tarkoituksena on parantaa ikääntyneen väestön mahdollisuutta osallistua päätösten tekoon ja vaikuttaa sosiaali- ja terveystalvelujen sisältöihin. Sosiaali- ja terveysministeriö (2012) sekä Kuntaliitto ovat laatineet laatusuosituksen hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja talvelujen parantamiseksi. Laatusuosituksen tarkoituksena on parantaa ikäihmisille kohdistettuja talveluita ja turvata heidän oikeuksiaan saada laadukkaat ja oikea-aikaiset tukitoimet Vanhustalvelulain mukaisesti. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta...980/2012; STM 2012; Laatusuositus... 2013, 3.)

Valtakunnallisella tasolla on pyritty siirtämään ikäihmisten hoitoa laitoshoidosta avohoittoon (Metsämuuronen 2000, 92). Yksityiset sosiaali- ja terveystalvelut täydentävät julkisen puolen talveluita ja tarjoavat niille vaihtoehtoja. Yksityiset talveluntuottajat voivat myydä talveluitaan kunnille, kuntaryhmille tai suoraan asiakkaalle. Ikääntyneiden talveluasumiset ovat yleisimpiä yksityisen puolen sosiaalitalveluista. (STM 2012). Myös Tampereen kaupungilla on ryhdytty toteuttamaan ikäihmisten talvelurakennemuudistusta, jolla pyritään sekä vähentämään pitkäaikaisia laitoshoidon paikkoja että tukemaan kotona pärjäämistä. Tampereen Koukkuniemen aluetta kehitetään laitoshoidosta kohti kodinkal- taista asumisen ympäristöä. Vaihtoehtoisena asuinmuotona on myös tehostettu talveluasuminen. (TampereSenior 2015; Kaupunkistrategia 2015, 10, 21.)

Asuinyhteisö Kontu on yhteiskunnallinen yritys, joka on tuonut uuden toimintatavan perinteisten hoitoyksiköiden rinnalle. Taustalla on halu tehdä hoitotyötä toisella tavalla kuin aikaisemmin ja muuttaa perinteistä asennetta hoitotyötä kohtaan. Muutokset edellyttävät hoitajilta asennemuutosta ja osaamisen päivittämistä laitoshoidon kaltaisesta hoitotyöstä kuntouttavaan ja kuntoa ylläpitävään hoitotyöhön muun muassa kinesteettisen työskente- lytavan avulla. (Kontukoti 2015.) Kinestetiikka on voimavaralähtöinen toimintamalli, joka perustuu ihmisen luonnollisten liikeratojen ja aistitoimintojen ymmärtämiseen (Suomen Kinestetiikkayhdistys ry 2015).

Organisaation on jatkuvasti kehitettävä toimintaansa pysyäkseen kilpailukykyisenä. Taisaisessa tilanteessa organisaatio pärjää osaamispääomallaan nykyisellä hetkellä, mutta jo vuoden päästä työntekijöiden osaaminen voi olla puutteellista. Osaamisen kehittäminen on organisaatiolle investointi eikä kuluerä. Osaamisen kehittäminen korostuu myös sen vuoksi, että puutteellinen ammattitaito on yksi syy purkaa työsuhde. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 16, 39-40.) Menestyäkseen organisaation on mietittävä oman toiminnan tarkoitusta, asiakkaita ja heidän tarvitsemiaan palveluita. Hyvä asiakastyö vaatii osaamista, taitoa ja kykyä kehittyä. (Telaranta, Lepistö & Wickman-Viitala 2010, 295.)

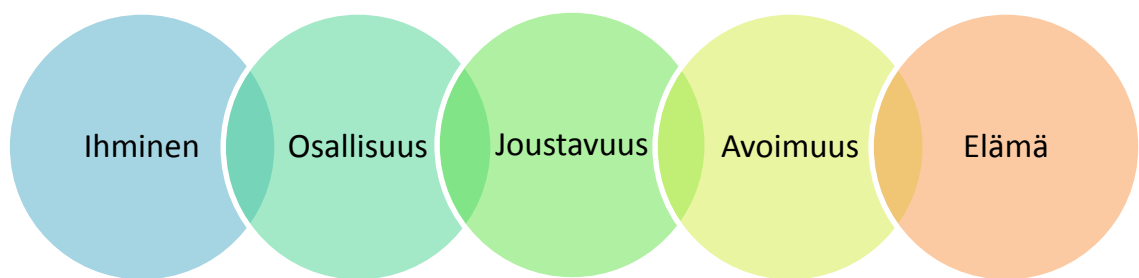
Nykyään kiire työpaikalla tekee oppimisen haasteelliseksi, sillä uusien asioiden omaksuminen ja ammatillinen kasvu vaativat aikaa. Muuttuvassa maailmassa jatkuva uuden oppiminen on tarpeen, jotta voidaan varmistaa tarvittava osaaminen työelämässä. (Ahonen, Paltta, Tiilikka & Wiirilinna 2013, 8.) Hoitoala on jatkuvasti muuttuva ala ja hoitotyöntekijöiden on kehitettävä ja päivitettävä osaamistaan pysyäkseen ajan tasalla. Osaamiseen kohdistuu yhä monipuolisempia vaatimuksia ja on osattava yhdistää teoreettinen tieto käytännön kokemuksiin. (Hätönen 2004, 7.) Henkilöstön osaamiskartoitus on tarpeellinen nuorena ja kehittyvässä työyhteisössä. Sen avulla saadaan tietoa koulutus- ja kehittämistarpeista. Kuuntelemalla henkilökunnan mielipiteitä heidät saadaan sitoutumaan työhönsä ja tekemään tuottoisaa sekä tehokasta yhteistyötä organisaation kanssa. Osaamistarpeiden ennakkoinnilla pyritään varmistamaan vaatimusten mukainen osaaminen ja sillä turvataan organisaation kilpailu- ja toimintakyky tulevaisuudessa. (Holopainen ym. 2013, 69.) Kontukoti on aloittanut toimintansa alkuvuodesta 2014 ja osaamiskartoituksen avulla haluttiin tarkastella, kohtaako henkilökunnan tietotaito organisaation asettamien tavoitteiden kanssa.

Tutkimukseni tarkoituksena oli kartoittaa hoitohenkilökunnan osaamista Kontukodissa. Aineiston keräsin teemahaastattelujen avulla pienryhmissä. Haastattelu pohjautui neljään eri osaamisalueeseen, joita olivat ammatillinen osaaminen, henkilöstöosaaminen, kehittämistaidot sekä ympäristötietoisuus. Tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden osaamisesta ja osallistaa työntekijät koulutustarpeiden suunnitteluun.

2 YHTEISTYÖORGANISAATIO

Kontu on ensimmäinen asuinyhteisö Tampereen Rauhaniemessä Koukkuniemen sairaala-alueella, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa ja huolenpitoa muistisairaudesta kärsiville ikäihmisille. Yritys toimii yhteiskunnallisten yritysten periaatteiden mukaisesti pyrkien toiminnallaan säilyttämään ja kasvattamaan yhteiskunnallista arvoa. Yhteiskunnallinen yritys on voittoa tavoittelematon yritys, joka haluaa olla mukana ratkomassa yhteiskunnallisia ongelmia. Kontukoti koostuu kahdesta asuinyksiköstä, joissa on yhteensä 26 asukaspaikkaa. (Kontukoti 2015.)

Kontukodin toimintaperiaatteita ovat yhteisöllisyys, avoin yhteistyö ja uudenlainen toimintamalli ikäihmisten hoidossa. Lisäksi tavoitteena on olla koti, jossa väki viihtyy. Toiminnan lähtökohtana ovat omien voimavarojen tukeminen, fyysisen, sosiaalisen sekä henkisen ja hengellisen toimintakyvyn säilyttäminen. Tätä toimintamallia ohjaavat viisi osa-aluetta, joita ovat ihminen, osallisuus, joustavuus, avoimuus ja elämä (kuvio 1). Hoiva ja hoito pohjautuvat itsemääräämisoikeuden ja yksilöllisyyden kunnioittamiseen, itsenäisen toimintakyvyn vahvistamiseen ja osallisuuden lisäämiseen. Tavoitteena on säilyttää ikäihmisten arjessa selviytymisen taitoja, tukea hallinnan tunteen säilyttämistä ja lisätä päivien merkityksellisyyttä. (Kontukoti 2015.)



KUVIO 1. Kontukodin toimintamalli (Kontukoti 2015)

Asiakaslähtöisyys tarkoittaa, että toiminnan lähtökohtana ovat asiakkaan tarpeet, toiveet ja odotukset. Asiakaslähtöisyys on yhteistyökumppanuutta asiakkaan ja hoitotyöntekijän välillä. Asiakaslähtöisen ajattelu- ja toimintatavan mukaan hoidon lähtökohtana ovat asiakkaan ja hänen läheistensä ilmaisemat tarpeet. (Sarajärvi, Mattila & Rekola 2011, 70.)

Kontukodin henkilökunta on koulutettu uudelleenlaiseen ajatteluun ja työskentelyyn niin sanotun kinesteettisen työskentelytavan avulla. Asuinyhteisön uudennainen toimintamalli on nostanut esiin haasteita ja tavoitteena on luoda yhteinen toimintatapa sekä tavoitteet toiminnan parantamiseksi. (Kontukoti 2015; Kontukodin blogi 2014.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TAVOITE

Tutkimukseni tarkoituksena oli kartoittaa hoitohenkilökunnan osaamista Kontukodissa. Osaamisen alueet koostuivat ammatillisesta osaamisesta, henkilöstöosaamisesta, kehittämistaidoista ja ympäristötietoisuudesta.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaista osaamista työyhteisössä tarvitaan?
2. Millaisia koulutustarpeita henkilökunnalla on?

Tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden osaamisesta ja osallistaa työntekijät koulutustarpeiden suunnitteluun.

4 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Keskeisten käsitteiden määrittely

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä (28.6.1994/559) määrittää, että ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammatillista osaamistaan. Lisäksi työnantaja on velvollinen luomaan edellytykset ammattihenkilöstön osallistumiselle tarvittavaan täydennyskoulutukseen. Laki yhteistoiminnasta yrityksessä (4 luku, 16 §) edellyttää, että yrityksen on vuosittain laadittava koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Koulutustavoitteita laadittaessa täytyy ottaa huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla voi olla ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Koulutustavoitteissa tulee myös kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin.

Tutkimuksessani halusin kohdentaa osaamiskartoituksen hoitohenkilökuntaa koskevaksi. Työyhteisössä hoitohenkilöstöstä käytetään termiä ohjaaja. Tutkimuksessani viitataan kohderyhmään käsitteillä henkilökunta ja hoitaja. Jotta henkilökunnan osaamista voidaan tutkia, on tiedettävä mitä osaamisella tarkoitetaan.

4.1.1 Osaaminen, tieto, ammattitaito ja taito

Osaaminen käsitteenä on hyvin laaja ja sitä käytetään monen eri tilanteen tai ilmiön kuvaamiseen. Osaaminen on keskeinen käsite, kun tarkastellaan hoitoalan ammatin sisältöä ja mitä työntekijän tulee ammatissaan osata. (Lassila 1998, 4.) Osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, asenteesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä verkostoista ja konteksteista. Näiden kykyjen avulla saavutetaan hyvä työsuoritus. Osaamista voi tarkastella työntekijän, tiimin tai organisaation näkökulmasta. (Ojala 2008, 50; Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 50.) Sanaan osaaminen liitetään monia eri käsitteitä, joilla tarkoitetaan samaa. Näitä ovat muun muassa kompetenssi, pätevyys, ammattitaito, kvalifikaatio, valmius ja asiantuntijuus. Osaaminen voi olla koulussa tai käytännössä hankittua tai myös synnynnäistä lahjakkuutta. (Lassila 1998, 5; Eskola & Paloposki 2001, 12-13.)

Osaaminen on myös muuta kuin koulutuksilla ja tutkinnoilla saavutettua tietopainotteista osaamista. Osaaminen on tiedon ja taidon monipuolista käyttämistä. Osaamista on taito ajatella, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä. Osaamisella tarkoitetaan myös ihmisen kykyä joustaa, mukautua muutoksiin ja arvioida omaa osaamista sekä kehittää sitä. Osaaminen käsittää määrätyn alueen hallitsemista ja riittävää tuntemista. Osaaminen näyttäytyy taitavana ja johdonmukaisena toimintana. Oman osaamisen tunnistaminen on aikaa vievää ja opitut asiat eivät heti yhdisty toiseen tilanteeseen. Tiimissä osaamista on helpompi yhdistää kokonaisuudeksi ja tietoa voidaan hyödyntää työyhteisössä tehokkaalla tavalla. Osaaminen kehittyy vähitellen ja osaamisen kehittäminen on elinikäistä. Osaamisen tasoja saavutetaan portaittain, aloittaen noviisista ja saavuttaen asiantuntijuiden. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 50-54, 59-61.)

Ammattitaito on kyky yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi hyödyllisellä tavalla. Ammattitaito koostuu henkilökohtaisista ominaisuuksista ja työtehtävään liittyvistä tiedoista sekä taidoista. Henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat muun muassa itseluottamus, henkinen joustavuus ja paineensietokyky. Ammattitaitoinen työntekijä selviytyy työtehtävistään itsenäisesti, on luova ja omaa hyvät ongelmanratkaisu- ja sosiaaliset taidot. (Eskola & Paloposki 2001, 14; Hätönen 2004, 12; Tellaranta ym. 2010, 296.) Ammatillisella osaamisella tarkoitetaan työelämän vaatimuksiin perustuvaa yksilön ammattitaitoa ja pätevyyttä, joka kehittyy työkokemuksen ja koulutuksen myötä (Eskola & Paloposki 2001, 19).

Käsitteellä taito tarkoitetaan käytännöllistä kykyä, kätevyyttä, pätevyyttä, taitavuutta ja hallintaa suhteessa suoritukseen. Taidolla tarkoitetaan lisäksi ymmärrystä, miksi toimitaan ja mihin toiminta vaikuttaa. Taidon avulla yhdistetään teoria ja käytäntö. Tieto jaetaan yleensä kahteen eri tiedon alaan. Puhutaan teoreettisesta tiedosta ja käytännön tiedoista. Teoreettinen tieto on objektiivista, varmaa ja tiedon paikkansapitävyys on osoitettu tieteellisillä tutkimuksilla. Teoreettinen tieto voi myös olla subjektiivista, yksilön muodostamaa tietoa. Käytännön tietoa saadaan kokemusten avulla. Käytännön tieto liittyy usein erilaisiin ongelmatilanteisiin ja niiden ratkaisemiseen tarvittaviin toimintoihin, tekemisiin ja päättelyihin. Teoreettinen tieto ja käytännön tieto ovat riippuvaisia toisistaan ja niitä tarvitaan käytännön työssä. Nykyisin käytetään laajalti ongelmalähtöistä oppimista, jolloin oppiminen tapahtuu vuoropuheluna teorian ja käytännön välillä. Ongelmalähtöisessä oppimisessä korostetaan erilaisten taitojen oppimista. Näitä taitoja ovat

muun muassa ongelmaratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, itseohjautuvan oppimisen taidot ja oman oppimisen arviointi. (Lauri 2007, 83-84, 86, 92-93.)

Osaaminen organisaatiossa muodostuu ydinosaamisesta ja yleisestä osaamisesta. Ydinosaaminen jaetaan eri osaamisalueisiin, joita kehitetään ja ylläpidetään organisaatiossa. Osaamisen alueet koostuvat pienemmistä kokonaisuuksista ja konkreettisista taidoista. Jokaisella työntekijällä on omat tiedot, taidot, kokemukset ja asenteet. Ne ovat hänen kompetenssinsa. (Aalto ym. 2008, 10.)

4.1.2 Osaamiskartoitus

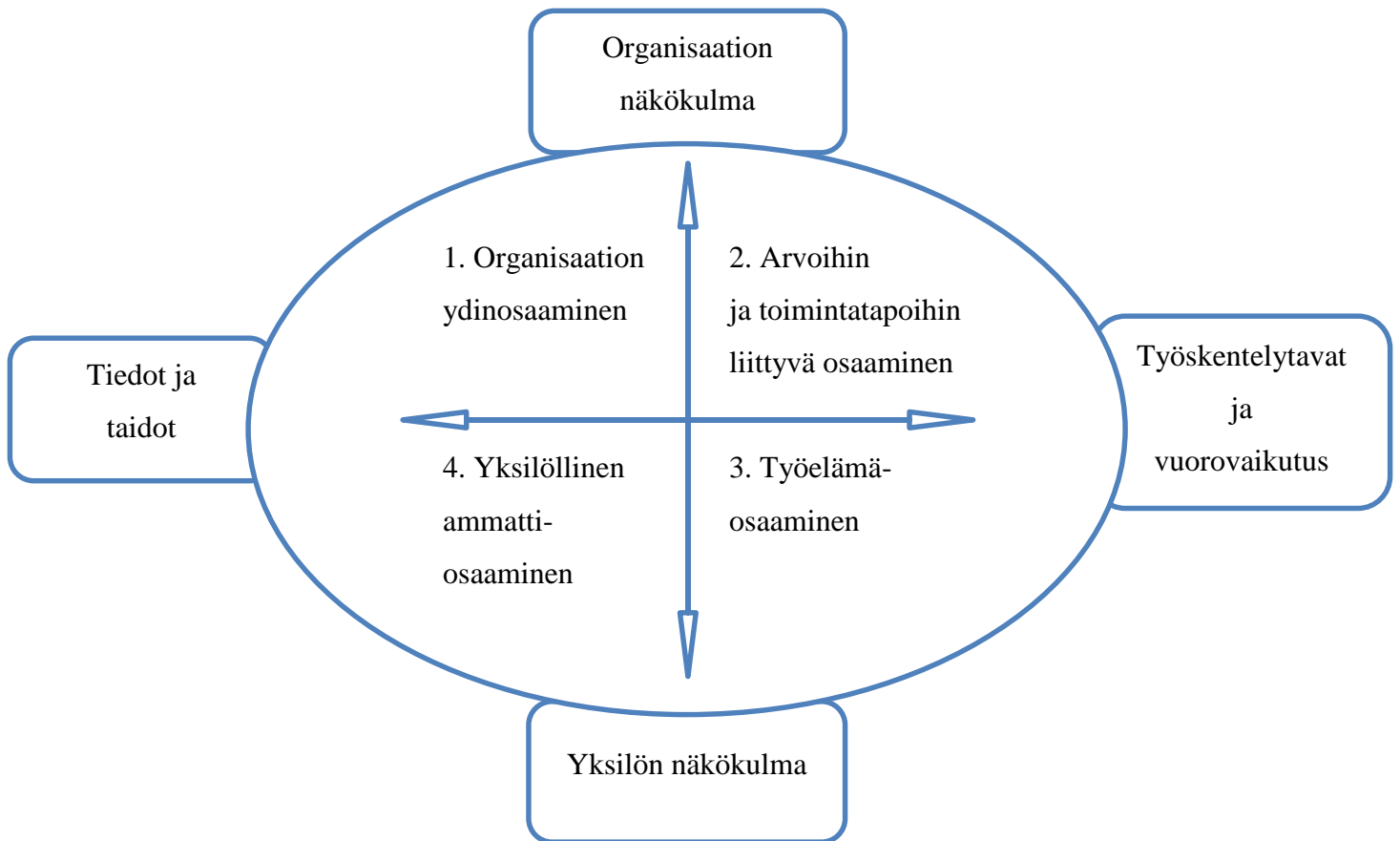
Organisaatioissa tarvitaan erilaista osaamista, riippuen työntekijän tehtävistä ja asemasta työyhteisössä. Osaamisen kartoittamiseksi ja kehittämiseksi on tiedettävä millaista osaamista organisaatiossa tarvitaan. Yksilön osaamisen tasoa voidaan kartoittaa keskustelemalla työntekijän kanssa ja havainnoimalla työtilanteiden sujuvuutta. Osaamista arvioidaan säännöllisten esimieskeskustelujen avulla ja samalla arvioidaan työntekijän kehittämisen tarpeita. Osaamista voidaan myös arvioida osaamiskartoituksen avulla. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 64-67.)

Osaamiskartoitus on työkalu, jonka avulla selvitetään organisaation tai yksikön osaamistarpeita. Sen avulla voidaan selkeyttää yrityksessä tarvittavaa ydinosaamista ja kartoittaa työntekijöiden nykyistä osaamista. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 70.) Jotta organisaatiossa voidaan hyödyntää osaamista kokonaisvaltaisesti, on selvitettävä jo olemassa oleva osaamisen taso ja mitä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Osaamiskartoitusta tehtäessä on oleellista löytää ne osaamisalueet ja avaintehvät, jotka ovat tärkeimpiä yrityksen kannalta. Osaamisalueiden tunnistamisen jälkeen voidaan henkilöstön kehittämistoimintoja keskittää osaamisen hankkimiseen. (Hätönen 2004, 7-8.)

Osaamiskartoituksen tavoitteena on saada organisaation tulevaisuuden tarve sellaiseen muotoon, että sitä hyödyntämällä voidaan toteuttaa yksikkö- ja yksilökohtaisia kehittämissuunnitelmia (Hätönen 2004, 9.) Osaamiskartoituksessa on hyvä hyödyntää organisaation strategiaa ja selvittää onko yksikössä strategian edellyttämää osaamista. Organisaation tavoitteet ja se, mitä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan, täytyy huomioida osaa-

miskartoituksen tekemisessä. (Hätönen 2004, 11-12; Telaranta ym. 2010, 299.) Osaamiskartoituksen tuloksia hyödynnetään silloin, kun organisaatiossa ryhdytään laatimaan suunnitelmia työntekijöiden ammatillisen kehittymisen tavoitteista. Suunnitelman tarkoituksena on sitouttaa työntekijät organisaation toimintaan niin, että työntekijöillä ja organisaatiolla olisi yhteinen näkemys organisaation tavoitteista. Sitoutuminen työhön ja muutokseen vahvistuu, kun työntekijät kokevat tulleensa kuulluksi. (Telaranta ym. 2010, 303-304.)

Hätönen (2004, 2011) on muokannut suomalaiseseen näkökulmaan sopivan teorian Paul Greenin (1999) osaamispyörästä. Hätösen mallin mukaan osaamista voidaan tarkastella asiakkuuden lisäksi myös organisaation strategian, tavoitteiden ja vision kautta (kuvio 2, 15). Osaamispyörän neljä osaamisaluetta kuvastavat sitä osaamista mitä organisaatiossa tarvitaan. Pystysuoralla akselilla on yksilön sekä organisaation näkökulmat ja vaakasuoralla akselilla osaamisen aluetta kuvaavat ulottuvuudet. Ympyrän keskellä on organisaatiota ohjaava strategia ja visio. Osaamispyörää käyttämällä pystytään huomioimaan organisaatiossa tarvittava osaaminen kokonaisvaltaisesti. Organisaatiossa tarvittava ydinosaaminen riippuu yrityksen toimintatehtävästä ja se on yrityksen toiminnan perusta. Ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista osaamista, mitä voidaan soveltaa yrityksen toiminnan kaikilla tasoilla. Ydinosaaminen muodostaa organisaation identiteetin ja se tuottaa merkittävää kilpailuetua yritykselle. Siihen liittyy myös yrityksen arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen. Nämä ohjaavat niitä työskentelytapoja ja vuorovaikutusta mitä organisaatiossa halutaan toteuttaa. Yritys asettaa vaatimukset yksilölle niistä tiedoista ja taidoista, mitä hänen täytyy osata työskennellessään yrityksessä. (Hätönen 2004, 22; Hätönen 2011, 14.)



KUVIO 2. Osaamispyörä (Hätönen 2004, 21; Hätönen 2011, 13.)

4.2 Osaamisen taustatekijät

Hoitoalalla työskentely vaatii jatkuvaa oppimista ja itsensä kehittämistä. Hoitoalan opiskelijoiden ammatillisen koulutuksen tavoitteena on osaamisen kehittyminen seuraavilta aloilta: oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot. (Hätönen 2004, 20.) Opetusministeriön (2006) laatiman ohjeistuksen mukaan ammatillisen asiantuntijuuden osaamisalueet ovat eettinen toiminta, terveyden edistäminen, hoitotyön päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö, johtaminen, monikulttuurinen hoitotyö, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen hoitotyö ja lääkehoito.

Ammatillisen osaamisen lisäksi terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneella tulee olla tutkimus- ja kehittämisosaamista, yrittäjyyden perustaidot ja kansainvälisen toi-

minnan mahdollistavaa osaamista (Ahonen ym. 2013, 10-11). Organisaatioiden osaamisen kuvauksissa esiintyy usein seuraavat taidot: organisaation ydinosaaminen, arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen, työelämäosaaminen sekä yksilöllinen ammattiosaaminen (Hätönen 2004, 26).

Osaamista voidaan tutkia myös osaamiskartan avulla. Osaamiskartta voidaan laatia koko organisaation tai tietyn henkilöstöryhmän osaamisalueista. Sen avulla pystytään tunnistamaan ja arvioimaan osaamista ja kehittämistarpeita. Mitattavia osa-alueita ovat asiakasosaaminen, työprosessien hallinta ja kehittäminen, osaamis- ja uudistumistaidot sekä kustannustietoisuus ja riskienhallinta. (Hätönen 2004, 11; Holopainen ym. 2013, 70-71.) Sairaanhoidajan ammattipätevyuden mittaamiseksi on myös kehitetty mittari, Nurse Competence Scale (NCS). Mittaamisen alueet koostuvat seitsemästä eri kategoriasta: auttaminen, opettaminen ja ohjaaminen, tarkkailutehtävät, tilanteiden hallinta, hoitotoimien hallinta, laadunvarmistus ja työrooliin liittyvät tehtävät. Mittarilla arvioidaan toiminnan laatua ja tiheyttä. Lisäksi mittari erottelee sairaanhoidajien ammattipätevyyttä uran eri vaiheissa, vasta-alkajista kokeneisiin työntekijöihin. (Meretoja, Isoaho & Leino-Kilpi 2004, 126; Holopainen ym. 2013, 70-71.)

Osaamiskartoituksia on tehty pääasiassa kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Tällöin kohteena on ollut sairaalaorganisaatio, jossa kohderyhmä on vastannut kyselylomakkeeseen. Suomessa tehdyt tutkimukset ovat usein koskeneet pelkästään sairaanhoidajia. Tutkimusten perusteella on huomattu, että organisaation tarjoamat opettamis- ja kehittämistoimet parantavat hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja motivaatiota. Tämä taas parantaa työntekijöiden yleistä hyvinvointia. Hoitajat oppivat ajattelemaan laajemmin ja he huomaavat kykenevänsä suoriutumaan myös haastavista työtehtävistä. Lisäksi uudet haasteet vahvistavat työhön sitoutumista. (Johnson, Hong, Groth & Praker 2010, 618.)

Hoitotyön työtapoja ja menetelmiä muutetaan uusien työvälineiden ja keinojen myötä. Osaamisen päivittäminen on tämän vuoksi elinikäinen prosessi. Tutkimusten perusteella on havaittu, että ihmisen ammatillinen kehittyminen tapahtuu eri vaiheissa. Hoitajan kehittyminen on hyvin yksilöllistä, riippuen työtehtävistä. Välillä kehittyminen on tehokasta ja välillä ei tapahdu juurikaan kehitystä. Yleensä tarvitaan ulkopuolinen tapahtuma, joka kannustaa hoitajaa ottamaan askeleen eteenpäin kehittämistoiminnassaan. Yleisesti ot-

taen huomataan, että tehokkain oppiminen tapahtuu ensimmäisten kymmenen vuoden aikana työuran aloittamisesta. (Takase 2012, 1405-1406.) Terveystieteiden alan ikärakenne muuttuu ja yhä useampi työntekijä on yli 45-vuotias. Ammatillisen osaamisen kehittämällä on keskeinen merkitys työssä jaksamisen edistämiseksi. Salminen ja Miettinen (2011) ovat osoittaneet tutkimuksellaan, että on tärkeää tukea erityisesti ikääntyviä sairaanhoitajia työssä, jotta he kykenevät tekemään työtä eläkeikään asti. Ikääntyvät hoitajat tarvitsevat muita enemmän lisäkoulutusta selviytyäkseen hyvin työtehtävistään.

Lassila (1998) on tutkinut sairaanhoitajien osaamista sisätauti-kirurgisella osastolla. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen voi jakaa kymmeneen eri osa-alueeseen. Ne käsittävät hoitajan yksilölliset ominaisuudet, vuorovaikutustaidot, hoitaja asiakkaan/potilaan asianajajana, opettaminen ja ohjaaminen, työnjohtamistaidot, kulttuurinen osaaminen, yhteiskunnallisten asioiden osaaminen, hoitajan teoreettinen tietopohja, hoitajan käytännön taidot sekä kehittämiskykyisyys. Vuorovaikutustaidot nähtiin tärkeimpänä osaamisena työyhteisössä. Sairaanhoitajan osaaminen ymmärretään ammatilliseksi prosessiksi, johon vaikuttavat koulutus, työkokemus ja ihmisen persoonallisuus. Lauri (2007) on nimennyt erilaisia taitoja, mitä hoitotyön toiminnan eri vaiheisiin sisältyy. Asiakkaan voimien arviointiin tarvitaan kommunikointi-, vuorovaikutus- ja havainnointitaitoja. Hoitotyön suunnitteluun ja toteuttamiseen tarvitaan muun muassa kykyä ajatella, reflektoida, priorisoida ja tehdä päätöksiä. Lisäksi tarvitaan kädentaitoja, ohjaus- ja opetustaitoja sekä empatiaa. Hoitotyön toimintojen vaikutusten seurantaan ja arviointiin tarvitaan havainnointi- ja kommunikointitaitoja.

Anttila (2006) on tutkimuksessaan selvittänyt eri tutkijoiden näkemyksiä hoitajien osaamisalueista. Käsitteiden laaja-alaisuus ja monipuolisuus vaikeuttavat osaamisalueiden nimeämistä ja tutkimista. Näistä suurimpana ryhmänä voidaan muodostaa käytännöllinen osaaminen, joka sisältää kaiken käytännön osaamisesta teoreettiseen osaamiseen. Muita osaamisalueita ovat muun muassa yhteistyöosaaminen, ohjausosaaminen, kehittämisosaaminen, johtamisosaaminen ja eettinen osaaminen. Osaamista edistävät tekijät lähtevät yleensä hoitajasta itsestään. Näitä ovat motivaatio ja positiivinen oppimisasenne. Tyytyväisyys omaan työhön ja kokemus työn onnistumisesta vahvistavat yksilön halua kehittyä ammatillisesti. Anttila (2006) tuo tutkimuksessaan esille, että työelämän muutokset, haasteelliset potilaat ja omahoitajuus innostavat hoitajia huolehtimaan osaamisestaan. Projekteihin ja kehittämishankkeisiin osallistuminen laajentaa hoitajan näkökulmaa osaa-

misestaan. Hyvä henkilökohtainen elämäntilanne auttaa jaksamaan työssä. Elämäntilanteeseen vaikuttavat perhe ja lapset, oma terveys sekä taloudellinen tilanne. Myös iän tuoma työkokemus sekä työnkierto edistävät osaamista. Vanhemmilla hoitajilla on käytännöllinen osaaminen parempaa kuin nuoremmilla. Osaamista edistävä työyhteisö on avoin. Siellä on salliva ja opettava ilmapiiri ja tietoa jaetaan muiden työntekijöiden kesken. Työyhteisön positiivinen oppimisasenne ja halu kokeilla uutta edistävät osaamista.

Metsämuuronen (2000) tuo tutkimuksessaan esille tulevaisuuden osaamistarpeita sosi-
aali- ja terveysalalla. Tutkimuksessaan hän luokittelee osaamistarpeita 23 eri luokkaan, joita ovat muun muassa sosiaalinen osaaminen, ihmisen kohtaamisaosaaminen, muuttumisen osaaminen ja tiedonhankintaosaaminen. Merkittävimpänä osaamisalueena on teknologiaosaaminen. Erityisesti viestintäteknologia kehittyy ja lisääntyy jatkuvasti. Tietokoneet nopeuttavat ja helpottavat työntekoa hoitoalalla. Toisena merkittävänä tulevaisuuden osaamisalueista on kansainvälisyysosaaminen. Tulevaisuudessa yhä suurempi osa asiakkaista, mutta myös työkumppaneista tulevat olemaan ulkomaalaistaustaisia. Hoitajilta edellytetään, että heidän on ymmärrettävä ja tunnettava eri kulttuurit pystyäkseen kohtaamaan ja auttamaan asiakasta. Myös suomalaisten työntekijöiden lähteminen ulkomaille edellyttää kansainvälistä osaamista. Yhä suurempi osa saatavilla olevista tutkimusmateriaaleista ovat muulla kuin suomen kielellä, joten ajankohtaisen tiedon sisäistäminen edellyttää kansainvälisen kommunikoinnin taitoja.

Yhteenvetona tutkimuksista voidaan todeta, että henkilöstön kouluttaminen ja kehittäminen on kannattavaa hoitajan ja organisaation näkökulmasta. Ammattitaitojen kehittämiseksi on kehitelty osaamiskartoituksia, joiden avulla voidaan kartoittaa henkilökunnan osaamista. Tämä auttaa kohdentamaan kehittämistarpeet sinne missä niitä tarvitaan. Hoitotyön ammattilaisten osaamisalueita on jaoteltu monin eri tavoin. Näistä pystyy muodostamaan tämän tutkimuksen kannalta olennaiset osaamisalueet (kuvio 3, 19).



KUVIO 3. Osaamisalueet

Ammatillinen osaaminen voidaan jakaa kahteen ryhmään, teoreettinen tieto ja käytännön taito. Teoreettista tietoa tarvitaan käytännön työssä ja se perustuu tutkittuun tietoon. Teoreettisella tiedolla tarkoitetaan sitä, että osaa hallita oman ammattialan tietoa ja soveltaa tietoa käytännön työssä huomioiden eettiset periaatteet. Käytännön taidoilla tarkoitetaan varsinaista työtä. Hyvät käytännön taidot edellyttävät, että osaa suunnitella ja toteuttaa sekä arvioida asukkaan saamaa hoitoa, osaa kirjata ja käyttää tietojärjestelmiä sekä huolehtia muista päivittäisistä askareista, kuten lääkkeenjaosta ja laitteiden käytöstä. Koulutuksista saatu tieto olisi hyvä saada osaksi käytännön työtä. (Eskola & Paloposki 2001, 25.)

Henkilöstöosaamisella tarkoitetaan henkilökunnan taitoja toimia erilaisissa tilanteissa. Tällöin korostuvat vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot ja asiakaspalvelutaidot. Vuorovaikutustaidoilla tarkoitetaan kykyä huomioida henkilöt yksilönä ja kommunikoida jokaisen kanssa omien kykyjensä mukaisesti. Hyvät vuorovaikutustaidot edellyttävät rakentavaa suhtautumista muutoksiin. Yhteistyötaidoilla tarkoitetaan, että osaa toimia asiallisesti ja kunnioittavasti työryhmässä, huomioida muiden tarpeet ja edistää työryhmän

hyvinvointia. Asiakaspalvelutyössä tarvitaan asiakaspalvelutaitoja. Asiakaspalvelun periaatteena on, että osaa vastaanottaa ja arvioida suullista ja kirjallista palautetta asiakkaalta sekä työryhmältä. (Eskola & Paloposki 2001, 25-26.)

Kehittämistaidoilla tarkoitetaan kykyä opettaa, arvioida oman ja muiden oppimisen tasoa sekä perehdyttää uusia henkilöitä työhön. Lisäksi kehittämistaidoilla tarkoitetaan muiden henkilöiden ohjaamistilanteita, kuten potilasohjausta tai omaisen tukemista. Potilaita ja omaisia ohjataan hoitoon liittyvissä kysymyksissä ja annetaan tietoa palveluista. Opiskelijoiden ohjauksessa korostuu kädentaitojen opetus ja teoreettisen tiedon soveltaminen käytäntöön. Kehittämistaitoihin kuuluu myös tiedonhaun osaaminen ja hyödyntäminen. (Anttila 2006, 44-45, 48.)

Ympäristötietoisuus käsittää ymmärrystä organisaation kustannuksista ja mahdollisista riskitekijöistä päivittäisessä työssä. Kustannustehokas työ edellyttää tietoisuutta materiaalien tehokkaasta käytöstä sekä työajan ja resurssien käytöstä. Huomiota on kiinnitettävä myös muihin kustannuksiin vaikuttaviin toimenpiteisiin ja ohjeisiin, kuten jätehuolto-ohjeiden noudattamiseen. Riskitekijöiden huomioiminen on tärkeä osa yrityksen toimintaa. Hoitajien on osattava noudattaa työsuojelu- ja turvallisuusohjeita työssään, huomioida mahdolliset vaaratekijät ympäristössä sekä tehtävä ilmoitus haitta- tai vaaratapahtumista. Myös oman työkyvyn ylläpitämisellä ja suojainten oikeanlaisella käytöllä pyritään ehkäisemään mahdollisia haitta- ja vaaratilanteita. (Eskola & Paloposki 2001, 26.)

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää käytetään pääsääntöisesti silloin, kun ei ole teorioita, jotka selittäisivät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata, ymmärtää ja tulkita tutkittavaa aihetta. Menetelmää käytetään silloin, kun tutkittavasta aiheesta halutaan saada syvälinen näkemys. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan vastaus tutkimuskysymyksiin ilman tilastollisia menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen kohteena on yksittäinen ilmiö, kun määrällisessä tutkimuksessa tutkitaan suurta joukkoa ja tutkimuksella pyritään yleistämään ilmiötä teoriaan tukeutuen. Laadullisessa tutkimusprosessissa tutkimus etenee eri vaiheissa (kuvio 4, 23). Aineistoa kerätään kunnes tutkija ymmärtää tutkittavan ilmiön ja tutkimusongelma ratkeaa. (Kananen 2014, 16-19.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää kohdejoukon näkökulmaa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimusta ohjaavat mitä-, miksi- ja mitenkysymykset. Ominaista kvalitatiiviselle tutkimukselle on, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Kylmä & Juvakka 2007, 23-26.)

Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Siinä suositetaan ihmisiä tiedonlähteinä ja tutkimuksen kohdejoukko on tarkoituksenmukaisesti valittu. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston hankinnassa käytetään menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulmat ja ajatukset tulevat esille. Tällaisia menetelmiä ovat teemahaastattelu, ryhmähaastattelut ja tekstien analyysit. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 164.)

5.2 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimusmenetelmän tiedonkeruutavat ovat havainnointi, haastattelut, kyselyt ja dokumentit. Haastattelun avulla pyritään ymmärtämään ja saamaan mahdollisimman paljon tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Haastattelun teemoilla ja tarkentavien kysymysten avulla pyritään keräämään tietoa kohderyhmältä. Kysymyksiä ohjaa tutkimusongelma, johon halutaan saada vastaus. (Kananen 2014, 27,70.) Haastattelua voidaan käyttää, kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miten hän toimii. Tutkimusmenetelmänä haastattelu on joustava. Haastattelun aikana kysymyksen voi toistaa,

esittää tarkentavia kysymyksiä tai oikaista väärinkäsityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71-73.)

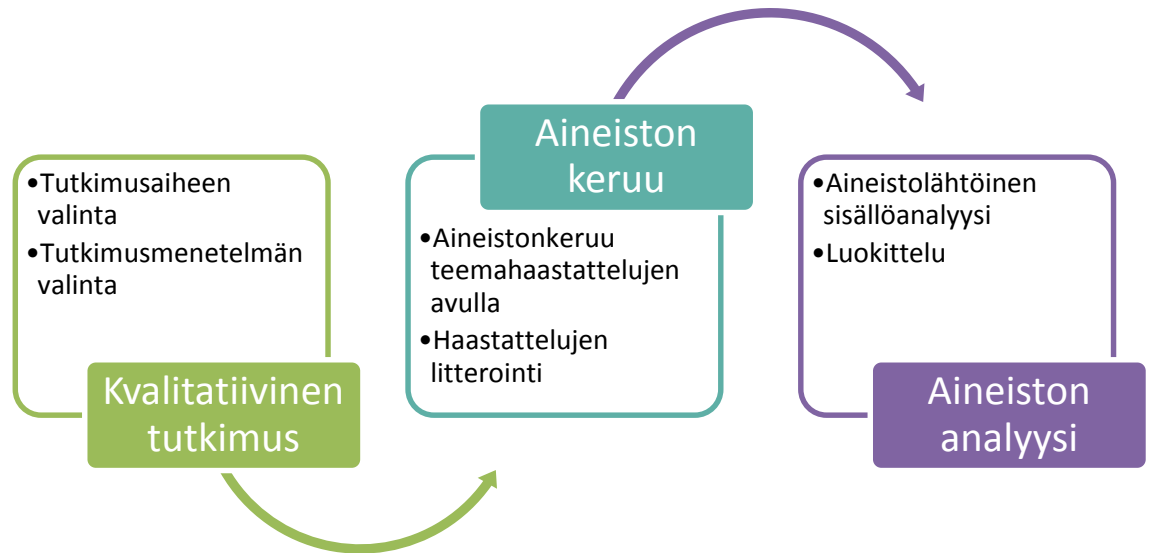
Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymykset on määritelty ennalta, mutta haastattelija voi vaihdella niiden sanamuotoa. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tutkimuksen teemoihin, joiden avulla tuodaan tutkittavan näkökulma esiin. Tutkijalla täytyy olla ennakkonäkemys ilmiöstä, jotta hän voi laatia keskustelun aiheet eli haastattelukysymykset. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48; Kananen 2014, 76.) Puolistrukturoidussa haastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä ilmaisuja tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Haastattelu kannattaa nauhoittaa, sillä muistiinpanojen tekeminen haastattelutilaisuudessa saattaa viedä huomion pois itse tilanteesta. Lisäksi sisällönanalyysiä on vaikeaa tehdä riittävän tarkasti muistiinpanojen perusteella. Haastattelutilan on oltava häiriötön ja rauhallinen. (Kylmä & Juvakka 2007, 90.) Kerätty aineisto käsitellään useassa eri vaiheessa. Aluksi nauhoitettu haastattelu litteroidaan eli aukikirjoitetaan. Litteroinnin voi tehdä yleiskielisesti tai sanatarkasti riippuen siitä, mitä tarkkuustasoa tutkimuksessa haetaan. (Kananen 2014, 102.)

5.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa edetään käytännöstä teoriaan. Aineistolähtöinen eli induktiivinen sisällönanalyysi on systemaattinen aineiston analyysimenetelmä, jonka avulla voidaan tarkastella analyysin kohteena olevaa tekstiä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen erittelyä. Aineisto luokitellaan sanojen ja ilmaisujen perusteella. Tällöin on tärkeää tunnistaa väittämiä, jotka ilmaisevat jotain tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 22, 112.) Induktiivisessa päättelyssä pyritään yksittäisten tapausten avulla yleistykseen. Aineistosta kerätään merkityksellisiä rakenteita, jotka muotoutuvat tutkimustuloksiksi. Analysointivaiheessa tutkija pyrkii rakentamaan kokonaisvaltaisen kuvan ja ymmärryksen tutkimuskohteesta. (Kananen 2008, 20; Kananen 2014, 72.)

Aineiston litteroinnin jälkeen teksti tiivistetään luokittelemalla. Luokittelulla pyritään saamaan aineisto käsiteltävään muotoon. Luokittelu ei ole vielä analyysi vaan välivaihe, joka mahdollistaa analyysin. Luokittelun avulla pyritään löytämään tiettyjä teemoja, joi-

den avulla aineistoa lähdetään purkamaan. Luokittelun jälkeen aineistosta pyritään yhdistämään samaa tarkoittavat käsitteet yhden käsitteen alle. Näin pyritään selvittämään aineiston asiasisältö. (Kananen 2014, 104, 113.)



KUVIO 4. Tutkimusprosessin vaiheet

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Kohderyhmän kuvaus

Osaamiskartoituksen kohderyhmänä oli Kontukodin hoitohenkilökunta, johon kuului kolme sairaanhoitajaa ja neljätoista lähihoitajaa. Osa työntekijöistä oli ollut mukana organisaation perustamisesta asti ja osa vain muutaman kuukauden ajan. Haastatteluihin osallistui sekä nuorempia että vanhempia työntekijöitä.

6.2 Aineiston keruun toteuttaminen

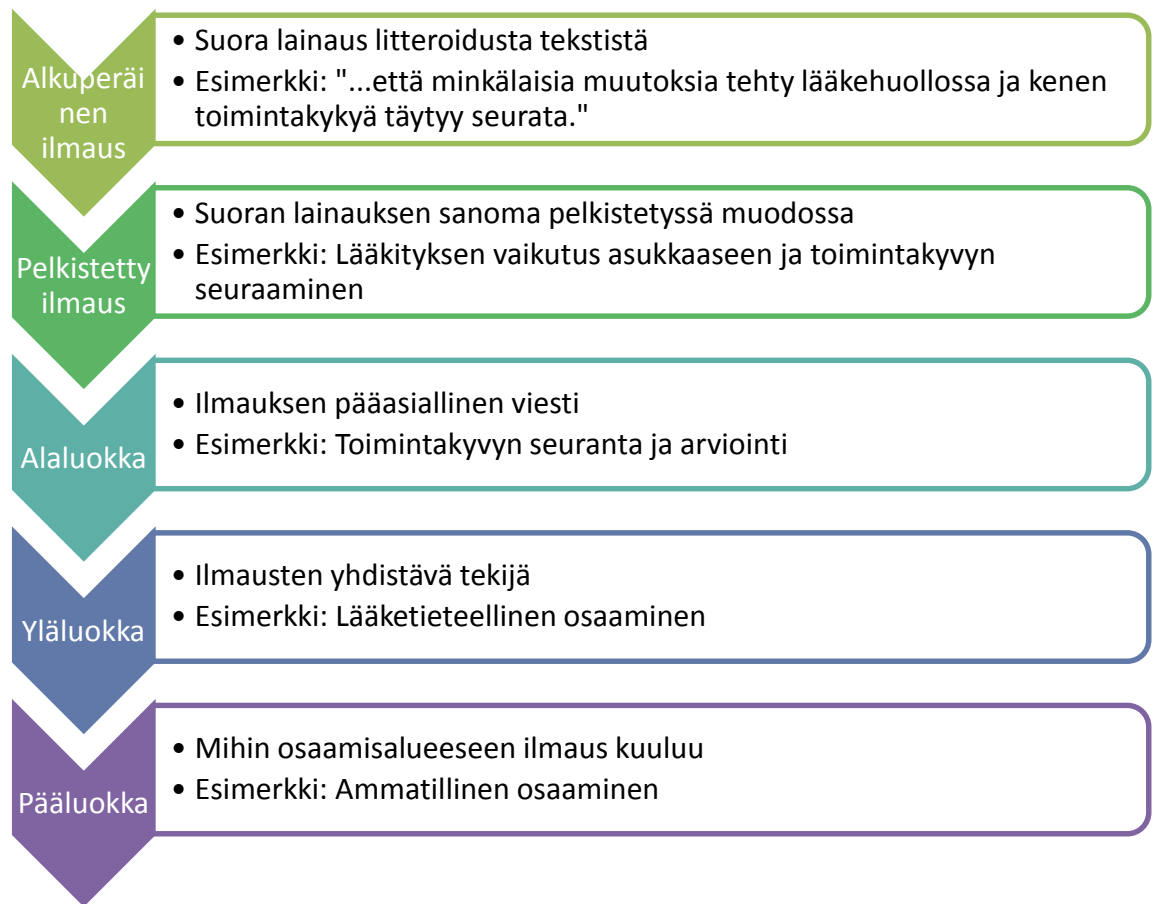
Teemahaastatteluryhmät oli aluksi jaettu kolmeen eri ryhmään, jossa jokaisessa ryhmässä olisi ollut 6-8 henkilöä. Lähestyvien kesälomien vuoksi kolmas haastatteluryhmä jouduttiin perumaan, koska ryhmiin ei olisi saatu tarpeeksi osallistujia. Ensimmäisessä haastattelussa paikalla oli neljä työntekijää ja toisessa haastattelussa paikalla oli kuusi työntekijää. Kaikki haastateltavat olivat ammatiltaan lähihoitajia. Koska tarkoituksena oli haastatella mahdollisimman monta työntekijää eri ammattiryhmistä, tein vielä kolmannen haastattelun. Kolmannessa haastattelussa paikalla oli kaksi sairaanhoitajaa. Näin ollen Kontukodin 17 työntekijästä 12 osallistui haastatteluun.

Kontukodin henkilöstö oli saanut etukäteen luettavakseen tutkimussuunnitelman ja teemahaastattelukysymykset (Liite 3). Tällä pyrin siihen, että työntekijät olisivat voineet pohtia ja arvioida osaamistaan teemahaastattelukysymysten avulla etukäteen. Haastattelutilanteessa ilmeni, että vain pieni osa oli tutustunut haastattelukysymyksiin. Ryhmän suuruus vaikutti huomattavasti ryhmän keskinäiseen keskusteluun. Mitä pienempi ryhmä, sitä paremmin työntekijät osallistuivat haastatteluun. Haastattelut oli jaettu kolmelle eri päivälle ja aikaa oli varattu 1,5-2 tuntia haastattelua kohden. Haastattelut kestivät ryhmän koosta riippumatta noin tunnin. Haastattelut suoritettiin arkipäivänä iltapäivästä klo 13-14 välisenä aikana. Nauhoitin haastattelut kahdella sanelulaitteella. Kaksi haastattelua tehtiin erillisessä neuvottelutilassa, kolmas haastattelu tehtiin osastolla.

6.3 Aineiston analysoinnin toteuttaminen

Nauhoitetut haastattelut litteroin sanatarkasti. Myös haastateltavien tauot ja naurahdukset otin huomioon litteroidessa. Puhetta oli ajoittain hankala tulkita, kun haastateltavat puhuivat päällekkäin. Lisäksi haastateltavat jättivät monesti lauseet kesken, jolloin viestin ajatus jäi kuuntelijan arvioitavaksi. Jokaisesta haastattelusta tuli noin kymmenen sivua tekstiä. Kuuntelin haastattelut läpi useaan kertaan varmistaakseni, että olin ymmärtänyt ja kuullut oikein. Ryhdyin työstämään aineistoa induktiivisella sisällönanalyysillä, poimien aineistosta merkitykselliset kohdat haastattelukysymysten avulla. Luin litteroidut tekstit useaan kertaan ja merkitsin tutkimuksen kannalta olennaiset ilmaisut joka kerta erivärisillä kynillä. Tällä pystyin vahvistamaan omaa näkemystäni merkityksellisistä kohdista, mutta myös poimimaan mukaan muut vähemmän selkeät kohdat. Hahmottaakseni kokonaisuuden paremmin, tein tuloksista erillisen kaavion mind map -menetelmää käyttäen.

Keräsin merkityt alkuperäiset ilmaukset erilliseen luetteloon haastattelukysymysten perusteella. Alkuperäiset ilmaukset pelkistin sellaiseen muotoon, että ne olivat ymmärrettävissä ilman alkuperäistä ilmausta. Tämän jälkeen ryhmittelin ilmaukset ensin alaluokkiin ja saman sisältöiset alaluokat yhdistin yläluokkiin (kuvio 5, 26). Pääluokkia nimetessäni huomasin, että pystyin hyödyntämään kirjallisuuden pohjalta tehtyä koostetta osaamisalueista, joita käytin myös haastattelukysymysten runkona. Pääluokkia nimetessäni olin siis toiminut deduktiivisesti. Tuloksia avasin pääluokkien ja yläluokkien avulla. Pääluokat toimivat aihealueena ja yläluokat sekä alaluokat avasivat tarkemmin aiheen sisältöä.



KUVIO 5. Analyysin toteuttaminen

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tutkimukseni tulokset perustuivat neljään pääluokkaan. Nämä ovat ammatillinen osaaminen, henkilöstöosaaminen, kehittämistaidot ja ympäristötietoisuus. Pääluokista oli eroteltavissa osaamisalueita kuvio 3:n (19) mukaisesti.

7.1 Ammatillinen osaaminen

Haastateltavat toivat esille, että tärkeimmät osastolla tarvittavat teoreettiset tiedot käsittivät lääketieteellistä osaamista. Tämä sisälsi osaamista ikäihmisten sairauksista, lääkehoidosta, toimintakyvyn seurannasta ja arvioinnista sekä ymmärrystä ikäihmisen tarpeista. Tärkeimpänä lääketieteellisessä osaamisessa nähtiin kansansairauksien ja ikäihmisten sairauksien tunteminen. Muistisairaat ikäihmiset ovat pääasiallinen asiakasryhmä, joten muistisairauksien tunteminen koettiin erityisen tärkeäksi. Lisäksi täytyi ymmärtää asukkaan voinnin ja toimintakyvyn seuranta suhteessa lääkehoitoon. Lääkehoidon osaamisella nähtiin olevan merkittävä osa ikäihmisen hoidossa. Hoitajan oli ymmärrettävä lääkkeen vaikutus asukkaaseen ja pystyttävä arvioimaan lääkehoidon tarvetta ja vaikuttavuutta. Ikäihmisen perushoito ja tarpeiden täyttäminen kerrottiin olevan osa päivittäistä työtä. Perushoidossa täytyi osata ottaa huomioon erityisesti vuorovaikutustilanne muistisairaahan asukkaan kanssa. Perustarpeiden täyttämiseen nähtiin kuuluvan muun muassa ravitsemusohjeiden mukaisen ravitsemuksen tarjoaminen. Hoitajat kertoivat, että on osattava kiinnittää huomiota ikäihmisen muuttuneeseen kykyyn syödä ja juoda. Lisäksi on osattava arvioida tarvittavat toimenpiteet, jotta asukas saa tarpeeksi oikeanlaista ravintoa. (Liite 3, taulukko 1-2.)

Kyllä minä koen ainakin, että se on just se muistisairaus ja se perushoito. Et sen hallitseminen.

...että minkälaisia muutoksia tehty lääkehuollossa ja kenen toimintakykyä täytyy seurata.

Käytännön taidoista tärkeimpänä tuotiin esille vuorovaikutustaidot, hoitotyön osaaminen, kuntouttavan hoitotyön hallitseminen, ergonomisen työmenetelmän hallitseminen, tietotekniikkaosaaminen ja ympäristön siisteyden ylläpitäminen. Tietotekniikkaosaamisessa hankaluutta koettiin muun muassa toimintakykyarviointia tehtäessä. Vuorovaikutustaidoista korostui muistisairaahan asukkaan ymmärtäminen ja ohjaaminen päivittäisessä työssä. Hyvän kohtaamisen perustana nähtiin hoitajan asenne ja vuorovaikutusosaaminen. Hoitotyön osaamisen perustaksi nähtiin perushoidon ja hyvän hygienian hallitseminen. Hoitajan täytyi osata seurata asukkaan yleistä vointia, ihon kuntoa ja haavoja. Hoitajat kertoivat noudattaneensa kuntouttavaa työtettä, jolloin asukkaan omaa toimintakykyä tuettiin ja asukasta kannustettiin itsenäiseen tekemiseen. Kinesteettistä työtapaa hyödynnettiin kuntouttavan työtteen tukena ja hoitajia ohjattiin käyttämään apuvälineitä oikealla tavalla. Tärkeäksi nähtiin myös ergonomisten työmenetelmien noudattaminen työtehtävissä. Hoitajat kertoivat tekevänsä suuren osan kotitaloudesta itse ja huolehtivansa ympäristön siisteydestä. Aseptiikan noudattaminen hoitoyksikössä nähtiin erityisen tärkeäksi mahdollisten tautien ennaltaehkäisemisessä. Teoreettisen tiedon osalta hoitotyössä korostuivat osaaminen sairauksista ja lääkehoidosta. Käytännön taitojen osalta korostuivat perushoito ja vuorovaikutustaidot. (Liite 3, taulukko 1-2.)

...ainakin ymmärrystä siitä muistisairaudesta... Että on se tausta että osaa ohjata erilaisin tavoin.

Ja sit varmaan tämä kinestetikka, et semmoisia keinoja millä voi tukea sitä asukkaan omaa toimintakykyä.

Ongelmatilanteiden nähtiin olevan osa päivittäistä työtä. Ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi voitiin käyttää käytännön taitoja, mutta myös teoreettista tietoa. Haastatteluissa tuotiin esille, että ongelmat oli monesti ratkaistu keskustelemalla asiasta. Fyysisenä ratkaisuna pidettiin muun muassa häiriötä aiheuttavan henkilön ohjaamista pois tilanteesta. Ammattitaitoinen suhtautuminen ja ammattitaidon hyödyntäminen tilanteessa koettiin tärkeäksi. Hoitajat kertoivat, että ongelmatilanteen ratkaisemiseksi voitiin käyttää myös huumoria. Vaikeissa tilanteissa ongelmaa pohdittiin yhdessä esimiehen kanssa tai hyödynnettiin työnohjausta. (Liite 3, taulukko 3.)

Ammatillisen osaamisen alueella lisää osaamista kaivattiin sekä teoreettiseen osaamiseen että käytännön taitoihin. Teoreettisen osaamisen alueella tuotiin esille, että olemassa ole-

van tiedon jatkuva päivittäminen olisi tarpeen. Eniten osaamista kaivattiin erilaisten työmenetelmien hyödyntämisestä hoitotyössä ja tietotekniikkaosaamisesta. Työmenetelmistä mainittiin muun muassa ihmisen aistien hyödyntäminen hoitotyössä validaatio-opin avulla. Aistien käyttäminen hoitotyössä on todettu hyödylliseksi erityisesti muistisairailta henkilöillä, joilla on vaikeuksia ilmaista itseään. Hoitajat kertoivat, että validaatio-osaamisen hyödyntäminen edellyttäisi, että useampi henkilö osaisi käyttää validaatio-oppia työmenetelmänä. Lisäksi mainittiin, että vähemmän käytettyjä taitoja olisi hyvä kerrata säännöllisesti. Vähemmän käytetyistä taidoista mainittiin isojen haavojen hoito, katetrointi ja PEG-letkuruokinnan toteuttaminen. Haavanhoitoon liittyviä koulutuksia on järjestetty säännöllisesti Rauhaniemen sairaala-alueella, mutta vaativan haavan hoitoon toivottiin lisää ohjeistusta. Työntekijät toivat ilmi, että esimerkiksi PEG-letkuravitsemukseen liittyvä tiedon päivitys olisi tarpeen. (Liite 3, taulukko 4.)

...Tommosista kättentöistä, mitä ei kauhean usein meillä tee...esimerkiksi haavanhoito ja katetrointi ja tommoiset.

Asukkaiden sairaudenkuvien perusteellinen tunteminen koettiin vahvistavan hoitotyön osaamista. Toisilla työntekijöillä oli tarpeeksi tietoa muistisairauksista, mutta toiset kaipaivat niistä lisää tietoa tai ainakin tiedon päivittämistä. Erityisesti lisää osaamista toivottiin muistisairaahan henkilön kohtaamisesta ja kuinka suhtautua asukkaan käytöshäiriöihin. Lisäksi tuotiin esille, että lääkehoidon osaaminen oli jäänyt puutteelliseksi osalla työntekijöistä. Tämän kerrottiin johtuvan siitä, että osa työntekijöistä ovat useammin jatkamassa lääkkeitä ja tuntevat lääkkeet sekä niiden vaikutukset paremmin. Myös asukkaiden sosiaalisista etuuksista kaivattiin lisää tietoa. Sosiaalisten etuuksien tunteminen nähtiin tärkeäksi, koska omaisia on pystyttävä ohjaamaan etuuksien hakemisessa. (Liite 3, taulukko 4.)

...kyllä niin kun muistisairauksista lisää haluaisi oppia tietämään.

Hoitajat kertoivat, että tietotekniikkaosaaminen ja kirjaaminen ovat osa päivittäistä työtä. Tietotekniikkaosaamisesta tuotiin esille, että osastolla on kirjallisia ohjeita käytettävissä ja potilastietojärjestelmien käyttöön liittyviä koulutuksia järjestetään säännöllisesti, mutta siitä huolimatta osa hoitajista koki tietokoneiden käsittelyn vaikeaksi. Kirjaamiseen liittyviin ohjeisiin kaivattiin selkeyttämistä ja yhteneviä toimintatapoja. Erityisesti kirjaamisen suhteen kaivattiin lisää ohjausta ja tukea esimerkiksi muilta työntekijöiltä. Hankalaksi

koettiin muun muassa hoitosuunnitelmien, väliarviointien ja RAI-arviointien (kansainvälinen laadun ja kustannusvaikuttavuuden arviointi- ja seurantajärjestelmä) tekeminen. Nuoremmilla työntekijöillä tietotekniikan käyttäminen sujui melko hyvin, mutta vanhemmat työntekijät tai vähemmän tietokoneen kanssa työskentelevät työntekijät kokivat uusien asioiden sisäistämisen vaikeaksi ja kaipasivat enemmän opastusta ja kannustusta tietotekniikan käyttämiseen. Osa työntekijöistä kokivat kirjaamisen hankalaksi kielitaidon heikkouden vuoksi. (Liite 3, taulukko 4.)

...siis ainakin minusta tuntuu, että kirjaaminen. Siihen on ohjeopas nykyään. Tarvitaan enemmän sitä ohjausta. Meillä on järjestetty ne koulutukset, mutta minusta tuntuu, että tarvetta on vieläkin.

7.2 Henkilöstöosaaminen

Henkilöstöosaamisessa korostui asiakaspalvelutaidot, yhteistyötaidot ja vuorovaikutustaidot. Hoitajat kertoivat kohtaavansa päivittäisessä työssä asukkaat, omaiset, työntekijät ja työharjoittelijat. Haastatteluissa huomautettiin, että asukkaiden muistisairauden vuoksi tilanteet saattoivat vaihdella päivittäin. Toisinaan asukas käyttäytyi sekavasti eikä kyennyt huomioimaan ympäristöään. Sekavan asukkaan kohtaaminen puhutti hoitajia aika ajoin. Asukas kohdattiin siitä huolimatta kunnioittavasti ja asukkaan ohjaaminen täytyi sovittaa tilanteen mukaisesti. Muistisairaana ja sekavan asukkaan kohtaaminen aiheutti haasteita työntekijöille, mutta oikeanlaisilla työmenetelmillä tilanteet saatiin ratkaistua. Osastolla kävi usein omaisia ja moni heistä oli huolissaan asukkaan muuttuneesta toimintakyvystä ja lisääntyvistä käytöshäiriöistä. Osastolla koettiin tärkeäksi, että omaisiin olttiin yhteydessä säännöllisesti ja heille kerrottiin asukkaan voinnista oma-aloitteisesti. Yhteyttä pidettiin muun muassa sähköpostitse. (Liite 4, taulukko 1.)

...se vaatii semmoista vuorovaikutustaitoa, kun esität ne asiat niin, että sinä et nolaa sitä ihmistä (asukasta)...

Työntekijät kertoivat kohtaavansa toisensa päivittäisessä työssä. Lisäksi työyhteisössä kohdattiin esimiehet, työkokeilussa ja työharjoittelussa olevat henkilöt. Hoitajien näemyksen mukaan toimivan työilmapiirin luominen edellytti, että hoitajien välinen yhteistyö oli sujuvaa. Pienessä työyhteisössä toisten työntekijöiden tunteminen korostui ja hoitajat kokivat, että oli helpompi työskennellä yhdessä, kun tunsivat toisen työtavat. Hoitajat

kokivat, että työilmapiirin luominen oli asennekysymys, johon jokainen pystyi itse vaikuttamaan käytöksellään. Selkeä kommunikointi ja työnjako työvuoron alussa helpottivat työskentelyä. Työntekijöiden avoin puhuminen toisilleen edisti työryhmän toimivuutta. Riitatilanteet ratkaistiin yhdessä keskustelemalla ja tarvittaessa hyödynnettiin työnohjausta. Tiedonkulun todettiin sujuvan melko hyvin. Viikoittaisen tiimipalaverin lisäksi käytössä oli myös viestivihko, jonka avulla tietoa vietiin eteenpäin. Työryhmän toimivuutta edistettiin sosiaalisilla suhteilla ja kunnioittamalla toisia työntekijöitä. Hoitajat kertoivat, että hyvä työntekijä pyrkii olemaan iloinen, läsnä ja helposti lähestyttävä. Jokainen tekee työtä omalla tavallaan, joten erilaisten työtapojen hyväksyminen nähtiin tärkeäksi osaksi yhteistyötä. Työntekijät kokivat, että työyhteisössä oli iloinen ilmapiiri ja huumoria hyödynnettiin työtehtävissä. Työnteko koettiin rennoksi, tiimissä keskusteltiin ja asioita puitiin yhdessä. (Liite 4, taulukko 1-2.)

Jos jokin asia painaa niin ihan, että suoraan sanoo ja sitten on halattu. Monesti se sitten vaikka se ihminen toimis sillain et se ärsyttää sinua mutta sinun on helpompi se kuitenkin sit hyväksyä kun se on puhuttu se asia.

Vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa koettiin välillä haasteellisiksi. Hoitajat kertoivat, että sairauden vuoksi asukas voi puhua töykeästi, olla aggressiivinen tai sekava. Haastavaksi koettiin myös, kun asiakas ei kyennyt sanallisesti kertomaan esimerkiksi kivuistaan. Toisinaan asiakas saattoi hyväksyä toisen hoitajan ja toisen ei. Hoitajien kesken oli keskusteltu, että minkälainen kohtelu on hyväksyttävää ja mihin sai puuttua. Lisäksi työyhteisössä oli keskusteltu miten ongelmatilanteessa kannatti toimia. Työntekijät kaipasivat koulutusta muistisairaahan henkilön kohtaamisesta ja muistisairaahan kanssa työskentelystä. Lisäksi hoitajat halusivat oppia ymmärtämään muistisairasta henkilöä. Myös omaisten kanssa oli välillä ollut vaikeita kohtauksia. Osastolla oli käytössä omaohjaajuuksia ja yhteistyö omaisten kanssa oli pääosin sujuvaa. Työntekijöiden väliset ristiriidat olivat monesti johtuneet erimielisyydestä tai väärinymmärryksestä. Osa hoitajista koki riittämättömyyttä tilanteissa, jossa useampi henkilö tuli kysymään asioita kiireen keskellä tai muun tarkkuutta vaativan tehtävän yhteydessä. Työyksikössä oli usein työharjoittelussa ja työkokeilussa olevia henkilöitä. He olivat työntekijöille voimavara, mutta toisaalta harjoittelijoiden ohjaaminen koettiin raskaaksi. Työharjoittelijoiden oikeanlainen motivointi oli puhuttanut hoitajia. Hoitajan tai harjoittelijan vieraskielisyys koettiin välillä haasteelliseksi. Heikon kielitaidon vuoksi kirjaaminen ja viestittäminen esimerkiksi omaisen kanssa olivat vaatineet toisen hoitajan läsnäoloa. Lisäksi työyksikössä kävi työ-

yhteisön ulkopuolisia työntekijöitä, jolloin osaston arvojen kunnioittaminen ja noudattaminen korostui. Hoitajat kertoivat, että aiemmin käytössä ollut hiljainen raportointijärjestelmä ei toiminut kunnolla. Tällöin kirjaamiseen ei kiinnitetty riittävää huomiota ja tiedonkulku jäi vajavaiseksi. (Liite 4, taulukko 3.)

...jos miettii niin kun asiakastilanteita, niin haastavaa on ehkä sitten tietenkin sellaiset asiakkaat, jotka ei niin kun sanallisesti ilmaise. Et se vaatii niin kun sitä erityyppistä vuorovaikutusta.

7.3 Kehittämistaidot

Kehittämistaidoista korostui erityisesti ohjaus ja opettaminen. Asukkaita ohjattiin päivittäisissä toimissa ja heidän annettiin osallistua myös muihin kodinaskareisiin omien kykyjensä mukaan. Työntekijät kertoivat suhtautuneensa asukkaisiin kunnioittavasti ja pyrkineet ohjaamaan niin, että asukkaiden ei tarvinnut nolostua tai hävetä tekemäänsä. Hoitaja pyrki olemaan mieluummin tukihenkilö kuin valtahenkilö asukkaan ohjauksessa. Hoitajat toivat esille, että olisi hyvä hyödyntää erilaisia lähestymiskantoja vuorovaikutustilanteissa. Myös asukkaiden omaisia ohjattiin ja opetettiin jatkuvasti. Omaisten ohjaaminen ja tukeminen oli tärkeässä roolissa asuinyhteisössä. Omaisille kerrottiin muistisairauden oirekuvasta ja asukkaan käyttäytymisessä tapahtuvista muutoksista. Hoitajan tehtävä oli tukea ja auttaa omaista suhtautumaan asukkaan käytösongelmiin sopivalla tavalla. Lisäksi omaisia ohjattiin asukkaan oikeanlaiseen avustamiseen esimerkiksi tuolista ylösousemisessa ja liikkumisessa. Myös käytännön asioiden ohjaus, kuten ohjaus sopivien vaatteiden tuomiseen tai tiedottaminen sosiaalisten etuuksien hakemisesta kuului hoitajien tehtäviin. Haastatteluissa tuotiin esille, että hoitajat kaipasivat lisää tietoa sosiaalietuksista ja niiden hakemisesta. (Liite 5, taulukko 1.)

Aika moni omainen ajattelee, että kun hän saa äitinsä tai omaisensa tänne niin se pysyy se kunto tämmöisenä tasaisena, et ei niin kun ymmärrä miten se muistisairaus etenee.

Asuinyhteisössä korostui myös työtovereiden ohjaaminen. Kaikki työntekijät eivät käyneet samoissa koulutuksissa. Tietynlaisen osaamisen vastuualueita jaettiin tasaisesti työntekijöiden kesken. Näin työntekijät pystyivät hyödyntämään koulutuksessa päivitettyä tietoa monipuolisesti sekä veivät osaamista muiden hoitajien tietoisuuteen. Kontukodissa

kävi lisäksi paljon työelämän harjoittelijoita. Työharjoittelijat olivat mielenterveyskuntoutujia, työssäoppimisjaksolaisia, opiskelijoita ja työelämäkokeilijoita. Lisäksi osastolla kävi sijaisia ja uusia työntekijöitä. Työharjoittelijoiden nähtiin tarvitsevan ohjausta muistisairaahan asukkaan kohtaamisesta ja asukkaan käytösoireista, jotta he kykenivät osallistumaan muistisairaahan hoitotyöhön. Perustaitojen lisäksi uudet työntekijät perehdytettiin noudattamaan Kontukodin arvoja. Myös laitossiivoojien toivottiin huomioivan Kontukodin arvot työssään. (Liite 5, taulukko 1.)

Nyt on suurelta osin maahanmuuttaja-taustaisia ketä meillä on ollut. Kyllähän he vaativat tosi paljon ohjausta ja tukea.

Osaamista kehitettiin työyhteisössä aktiivisesti. Työntekijät kävivät säännöllisesti koulutuksissa ja ohjeena oli, että koulutuksesta saadut materiaalit tuotaisiin osastolle muille luettavaksi. Hoitajat näkivät tärkeäksi, että tietoa osattiin jakaa ja muiden työntekijöiden osaamista pyrittiin hyödyntämään työyhteisössä. Osastolla jaettiin eri alueiden vastuutehtäviä työntekijöille, jolloin tiedon jakaminen korostui. Näin tieto oli keskitettyä ja tiedettiin keneltä sai kysyä tarkempia ohjeita. Hoitajat kokivat, että muiden työntekijöiden kanssa oli helppoa keskustella ja kysyä tietoa. Hoitajalla oli vastuu siitä, että hän tutustui uusimpaan koulutusmateriaaliin. Tärkeäksi nähtiin, että osaa tunnistaa ja arvioida omaa osaamistaan sekä pystyttävä myöntämään, mitä ei osaa eikä hallitse. Hoitajien mielestä oli tärkeää osata hakea puuttuvaa tietoa esimerkiksi verkosta tai osaston ohjekansioista. Myös tiimeissä keskusteltiin yhdessä koulutuksessa opituista asioista. Hoitajat toivat esille sen, että tiedon jakamiseen voisi panostaa muun muassa kertomalla tiimitunnilla koulutuksessa opittuja asioita. Vaihtoehtona ehdotettiin, että koulutuksesta kirjoitettaisiin lyhyt yhteenveto, joka jaettaisiin kaikille esimerkiksi sähköpostitse. Tiedonjakamisen ongelmatilanteeksi koettiin välillä se, että moni kysyi samalta henkilöltä ohjeita ja neuvoja. Tämä kuormitti muun muassa sairaanhoitajia. (Liite 5, taulukko 2.)

Sehän se on juuri se oppimisen ja osaamisen jakaminen niin kun hoitajilla, että pystyy tässä myöntämään, että toinen tietää jostain asiasta enemmän kun minä itse.

Kehittämistaidoissa osaamisen kehittäminen nousi esille uutena osaamisalueena. Hoitajien mielestä oman osaamisen kehittäminen oli tärkeää tulevaisuuden kannalta. Lisäksi korostui opiskelijoiden ja harjoittelijoiden ohjaus. Hoitajat kokivat, että omaa osaamistaan oli hyvä ylläpitää ja vahvistaa säännöllisesti. Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen

ja sairauksien parempi tunteminen nähtiin tärkeimmiksi alueiksi oman osaamisen kehittämisessä. Ohjaajan ja opiskelijan kielitaidon hallitseminen koettiin tärkeäksi. Osa hoitajista kaipasi kielitaidon vahvistusta. Koulujen ja opiskelijoiden osaamisvaatimukset olivat välillä mietityttäneet henkilöstöä. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja uudistuvat, jolloin voi käydä niin, että opiskelija kertoo hoitajalle uusimmat työtavat. Opiskelijoiden näyttökoulutusta toivottiin ja osa koki kaipaavansa lisää tukea opiskelijan ohjaamiseen. (Liite 5, taulukko 3.)

7.4 Ympäristötietoisuus

Ympäristötietoisuus koostui kustannustietoisuudesta ja riskienhallinnasta. Hoitajat toivat esille kiinnostavansa erityisen paljon huomiota ruoka- ja tarvikkekustannuksiin. Lisäksi henkilökunnan todettiin olevan erityisen kustannustietoista. Päivittäisessä työssä huomiota kiinnitettiin tarvikkeiden oikeanlaiseen käyttämiseen sekä jätemäärän minimointiin. Ruokatarvikkeiden eräpäivien tarkastelu oli tullut tutuksi monelle hoitajalle ja yhteisössä pyrittiin hyödyntämään kaikki hankitut tarvikkeet hygieniasääntöjen mukaisesti. (Liite 6, taulukko 1.)

Haastatteluissa tuotiin esille, että suurin osa kustannuksista koostuivat henkilökunnan palkkamenoista. Työntekijöitä pyrittiin hyödyntämään tehokkaasti osastojen kesken. Henkilökunnan kanssa käytiin säännöllisesti läpi yrityksen budjettia, jolloin rahankäyttö- ja rahansäästökohteisiin pystyttiin vaikuttamaan. Hoitajat kertoivat pyrkivänsä pienilläkin teoilla, kuten valojen sammuttelulla, vaikuttamaan rahan säästämiseen. Yhteiskunnallisen yrityksen toimintaperiaatteen mukaisesti yrityksen tarkoitus ei ole kasvattaa omistajiensa varallisuutta vaan pyrkiä tukemaan ja kasvattamaan yhteiskunnallista arvoa. Hoitajat kokivat saavansa tarpeeksi tietoa yrityksen kustannuksista eikä lisätiedolle koettu olevan tarvetta. (Liite 6, taulukko 1-2.)

Ensinnäkin mulla tulee jo vaiפוissa mieleen... Se tietoisuus, että kuinka paljon me niitä käytetään ja kuinka tulee sitä jätettä ja kuinka menee rahaa...

Kontukodissa riskienhallinta painottui hygienian ja yleisen turvallisuuden ylläpitämiseen. Hygieniaohteita noudattamalla pystyttiin ylläpitämään puhdasta ympäristöä. Ruokatarvikkeiden päiväykset tarkastettiin ohjeiden mukaisesti ja työympäristön hygienian tasoa

seurattiin pikatesteillä. Suojainten oikeanlaisella käytöllä suojattiin sekä itseä että asukasta haitallisilta mikrobeilta. Työympäristön turvallisuutta edistettiin noudattamalla turvallisia työmenetelmiä ja ylläpidettiin työturvallisuutta työtehtävissä. Ergonomisen työmenetelmän huomioiminen vähensi työntekijän tapaturmariskiä. Asukkaan turvallisuutta lisättiin muun muassa apuvälineiden oikeanlaisella käytöllä, jota arvioitiin moniammatillisessa työryhmässä. Muistisairaana asukkaan ympäristö turvattiin estämällä pääsy pois turvalliselta alueelta. Turvallinen alue tehtiin esteettömäksi ja mahdolliset vaaraa aiheuttavat tekijät, kuten kynnykset poistettiin tai vesilammikot kuivattiin. Vaaratilanteet käsiteltiin osaston tiimipalavereissa ja osastolla keskusteltiin yhdessä siitä, miten vastaava tilanne voidaan ehkäistä jatkossa. (Liite 6, taulukko 3.)

Hoitoyksikön velvollisuuksiin kuului tehdä arvio mahdollisista uhkatekijöistä ja tehdä selvitys uhkatilanteiden ennaltaehkäisystä. Jokaisen hoitajan olisi hyvä tutustua riskikartoituksen ohjeistuksiin ja tutustua osaston pelastussuunnitelmaan. Hoitajat kokivat kampaavansa lisää harjoitusta todellisen hätätilanteen hallitsemisesta. Toimintaohjeita oli käyty läpi, mutta todellisen tilanteen harjoittelu osastolla toisi varmuutta hätätilanteessa toimimiseen. Hoitajat toivoivat myös enemmän keskinäistä keskustelua siitä, että minkälaisia hätä- ja vaaratilanteita muut hoitajat olivat kokeneet, jolloin vastaavilta tilanteilta voitaisiin jatkossa välttyä. (Liite 6, taulukko 3-4.)

Kyllä jos meillä tapahtuu jotain niin kyllä me kirjoitetaan aina poikkeamia ja sitten käydään läpi tiimeissä just mietitään, että mitä vois tehdä toisin ja millä pystyittäisi estää tällaisia tilanteita.

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa hoitohenkilökunnan osaamista Kontukodissa. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden osaamisesta ja osallistaa työntekijät koulutustarpeiden suunnitteluun. Osaaminen on laaja käsite ja hoitohenkilökunnan osaamisen arviointi riippuu työyksikön toimintatehtävästä. Hätösen osaamisympyrä (kuvio 2, 15) kuvastaa hyvin osaamisen tarvetta organisaatiossa. Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon organisaation näkökulma, mutta myös yksilön näkökulma. Osaamistarpeiden suunnittelussa osaamisympyrää voidaan hyödyntää esimerkiksi kehityskeskustelussa jäsentämään työntekijän ymmärrystä omasta osaamisestaan ja tuomaan esille yrityksessä vaadittavaa osaamista.

Kontukoti on muistisairaiden ihmisten asuinyhteisö, joka pyrkii tarjoamaan kodinomaista ja turvallista asumista ikäihmisille. Hoitajien osaamisalueet koostuivat ammatillisesta osaamisesta, henkilöstöosaamisesta, kehittämistaidoista ja ympäristötietoisuudesta. Nämä neljä osaamisaluetta osoittautuivat ydinasioiksi tässä tutkimuksessa. Niiden avulla pystyin tarkastamaan työyhteisössä tarvittavaa osaamista monipuolisesti ja perusteellisesti. Hoitajilla oli hyvä näkemys niistä tiedoista ja taidoista, mitä he tarvitsevat työssään.

8.1.1 Ammatillinen osaaminen

Osaamisalueista ammatillinen osaaminen on laajin ja tärkein osa-alue, sillä se muodostaa perustan hoitajan osaamiselle. Ammatillinen osaaminen koostuu teoreettisesta tiedosta ja käytännön taidoista. Tässä työyhteisössä käytännön taitoja kuvailtiin enemmän kuin teoreettista tietoa. Käytännön taidoista korostui erityisesti työmenetelmät muistisairaana asukkaana kanssa. Hoitotyössä tarvitaan perushoidon osaamisen lisäksi vuorovaikutusosaamista ja kuntouttavan työotteen hallitsemista. Näitä taitoja korostettiin myös Anttilan (2006) tutkimuksessa. Hoitotyön kuormittavuuden vuoksi on tärkeää muistaa ergonomiset työmenetelmät työtä tehdessä. Lisäksi tietotekniikkaosaaminen ja ympäristön siisteyden ylläpitäminen korostuu päivittäisessä työssä. Teoreettista tiedoista tärkeimpänä näh-

tiin lääketieteellinen osaaminen ja ymmärrys ikäihmisen perustarpeista. Lääketieteellisellä osaamisella tarkoitetaan osaamista sairauksista ja lääkehoidosta sekä kykyä arvioida asukkaan kokonaisvointia. Teoreettisen tiedon alueella kaivattiin lisää osaamista sairauksista, lääkehoidon osaamisesta sekä asukkaan sosiaalisista etuuksista. Yleisesti todettiin, että olemassa olevan tiedon päivittäminen on tarpeen. Myös Eskolan & Paloposken (2001) tutkimuksessa lääketieteellisen teorian hallitsemisessa on todettu olevan puutteita ja hoitajat kaipaavat lisää tietoa sekä osaamisen virkistämistä muun muassa sairauksista. Tutkimuksessa tuodaan ilmi, että koulutuksen aikana on vaikeaa ymmärtää teoreettista tietoa ja tiedon merkitys huomataan vasta työelämässä. Lisäksi puutteellinen teoretiedon osaaminen johtuu suuresta tiedon määrästä, jota on vaikeaa omaksua tiedon teoreettisuuden vuoksi. (Eskola & Paloposki 2001, 95.) Anttilan (2006) tutkimuksessa todetaan, että lääkehoidon osaamisella on tärkeä osa erityisesti sairaanhoitajan työssä. Tutkimuksessa tuodaan ilmi, että lääkkeiden nimien jatkuva vaihtuminen sekä työn keskeytyminen lääkkeitä jaettaessa aiheuttavat virhemahdollisuuksia. (Anttila 2006, 77.) Kontukodin hoitajat kokivat lääkehoidon olevan hankalaa samoista syistä. Anttilan (2006) tutkimus osoittaa myös, että hoitajilla on heikko osaaminen sosiaalialan teoreettisesta osaamisesta.

Koska käytännön työ on selkeästi enemmän esillä, sillä alueella koetaan olevan eniten oppimisen tai tiedon päivittämisen tarvetta. Näistä korostui hoitotoimenpiteiden suorittaminen sekä tietotekniikka-osaaminen. Hoitotoimenpiteinä tarkoitetaan harvemmin osastolla käytettäviä taitoja, kuten suurten haavojen hoito, katetrointi tai PEG-letkuruokinnan toteuttaminen. Hoitajat totesivat, että harvemmin tehtävät toimenpiteet unohtuvat helposti ja on syytä kerrata toimenpiteen tekeminen ennen toimenpiteen toteuttamista. Samansuuntaisia tuloksia käy ilmi myös Hamströmin (2009) ja Aholan & Heikkilän (2005) tutkimuksessa. Käytännön taidot hallitaan usein paremmin sellaisilla osastoilla, joissa niitä käytetään aktiivisesti (Hamström 2009, 51). Ahola & Heikkilä (2005) toteavat tutkimuksessan, että niitä taitoja joita ei hallitse ei myöskään käytetä. Tällöin niiden taitojen harjaantuminen jää heikoksi. (Ahola & Heikkilä 2005, 73.)

Osalle Kontukodin hoitajista tietotekniikan hallitseminen on ollut vaikeaa. Hoitajat kokivat tietokoneohjelmien käyttämisen monimutkaiseksi ja vaikka ohjeita on käytettävissä, ne olivat vaikeasti ymmärrettävissä. Koulutuksia potilastietojärjestelmän toiminnasta on järjestetty säännöllisesti, mutta niistä huolimatta ohjelmien käyttöä täytyy vielä harjoitella. Hoitajat toivoivat lisäksi selkeämpiä ohjeita tietokoneohjelmien käyttöön. Myös Anttila (2006) toi tutkimuksessaan esille, että hoitajien valmiudet hallita teknisiä laitteita

ovat kohtalaiset ja esimerkiksi kirjaamisen laatu on huonontunut huomion kiinnittyessä tekniseen suorittamiseen. Anttila (2006) korostaa, että hoitajien tekniset osaamistarpeet tulevat lisääntymään tulevaisuudessa. (Anttila 2006, 84).

8.1.2 Henkilöstöosaaminen

Hoitajan työ on jatkuvaa vuorovaikutuksellisuutta muiden henkilöiden kanssa. Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää edistää työryhmän toimivuutta ja yhteistyötaitoja. Asiakaspalvelutyössä myös asiakaspalvelutaidot nousevat esille. Kontukodin hoitajat kohtasivat työssään asuinyhteisön asukkaat ja heidän omaiset sekä työyhteisön työntekijät ja harjoittelijat. Toimivan työilmapiirin luominen nähtiin tärkeänä ja ongelmatilanteisiin pyrittiin puuttumaan mahdollisimman nopeasti. Muistisairaat asukkaat asettivat haasteita päivittäiseen työhön. Suurimpana ongelmana nähtiin käytösongelman asukkaan kohtaaminen. Hoitajat toivat esille, että tilanteita ei voida ratkaista ennalta määritettyjen kaavojen mukaan. Ongelmatilanteissa oli osattava käyttää omia vuorovaikutustaitoja ja sovellettava aiemmista kokemuksista kerättyä tietoa tilanteeseen. Pääasiassa hoitajat kuitenkin kokivat, että työ on mielekästä ja työilmapiiri on hyvä. Selkeitä kehittämisen tarpeita ei noussut esille.

Samansuuntaisia tuloksia käy ilmi myös muista tutkimuksista. Anttila (2006) toteaa tutkimuksessaan, että yhteistyötaidot ovat tärkeä osa hoitajan osaamista. Eskolan & Paloposken (2001) tutkimuksessa todettiin, että vuorovaikutusosaaminen aggressiivisen potilaan kanssa on keskimääräistä heikompaa. Syyksi oli mainittu muun muassa kokemuksen puute, harjoittelun vähyys ja hoitajan persoonalliset tekijät. Tutkimuksessa todetaan, että vuorovaikutustaitojen kehittäminen vaatii enemmän käytännön kokemusta. (Eskola & Paloposki 2001, 66.) Metsämuuronen (2000) kuvailee tutkimuksessaan, että sosiaalisten taitojen perusosaamiseen kuuluu keskustelu- ja kuuntelutaito, sosiaaliset taidot, kommunikaatio ja vuorovaikutustaidot, itseilmaisun taidot sekä ihmissuhdetaidot. Tulevaisuudessa mahdollisesti tarvittavia taitoja ovat viestintätaidot, neuvottelutaito ja esiintymistaidot. Ihmisen kohtaaminen on merkittävin osaamisen alue sosiaali- ja terveysalan työntekijöille. Kohtaamisen perusosaamista ovat huolenpidon taidot, herkkyys välittää ja ymmärtää ihmistä, ihmisen kohtaaminen, ihmisseläisyys ja inhimillisyys, taito huomioida asiakkaan tarpeita, taito kuunnella ja myötäelää, taito vastata asiakkaan tarpeisiin sekä

havainnointitaidot. Ihmisen kohtaamisosaamisen taitoja tarvitaan niin myös tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa kohtaamisen taito painottuu enemmän kokonaisvaltaiseen tilanteen arviointiin ja kykyä hahmottaa asioita asiakkaan näkökulmasta. Asiakaspalveluosaimisen perustaitoja ovat asianmukaiset käytöstavat, opetus- ja ohjaustaidot sekä taito antaa tukea. Tulevaisuudessa osaaminen painottuu palveluhenkisyteen. On osattava käyttää erilaisia strategioita kontaktitilanteissa ja perustella toimintaansa. (Metsämuuronen 2000, 104-106.)

8.1.3 Kehittämistaidot

Ohjaaminen ja opettaminen kuuluvat päivittäiseen työhön asuinyhteisössä. Suurin osa ohjaamisesta on omaisten ohjausta, lisäksi ohjataan myös työharjoittelijoita ja muita työntekijöitä. Ohjaamisessa on otettava huomioon yrityksen arvot ja toimintatavat. Aineiston analyysin pohjalta osaamisen kehittäminen nousi esille uutena aiheena. Oman osaamisen kehittäminen nähtiin merkittäväksi osa-alueeksi työyhteisössä, joten sen lisääminen osaamisalueen kuvaukseen oli perusteltua.

Kontukodin hoitajat toivat ilmi, että uuden asian oppiminen edellyttää oman osaamisen tunnistamista. Tämä edellyttää myös, että pystyy myöntämään sen mitä ei osaa. Oman osaamisen kehittäminen on jatkuvaa tiedon päivittämistä ja vahvistamista. Myös kehittämistaitojen osalta tuotiin esille, että sairauksista kaivataan lisää osaamista. Lisäksi esitettiin, että vuorovaikutustaitoja tulisi kehittää ja hyödyntää erilaisia lähestymiskantoja asiakastyöhön. Osaamista haluttiin jakaa tässä työyhteisössä, mutta osaamisen jakamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Koulutuksessa saatua uutta tietoa tulisi ottaa käyttöön mahdollisimman pian, ettei uusi tieto unohdu. Työntekijät toivat itse esille ehdotuksen sähköpostitse jaettavasta koosteesta koulutuksen materiaalista. Eskola & Paloposki (2001) toteavat tutkimuksessaan, että hoitajilla on halua kehittää itseään ja kehittyä hoitotyöntekijöinä. Työssä opitaan jatkuvasti uusia asioita ja työtä arvostetaan. Sen sijaan vaihtoehtoisten toimintatapojen kehittäminen ja tulevaisuuden näkemysten huomioiminen on arvioitu keskimääräistä heikommaksi. (Eskola & Paloposki 2001, 73.) Ahola & Heikkilä (2005) tuovat tutkimuksessaan ilmi, että harva hoitaja hyödyntää tutkimustietoa aktiivisesti hoitotyössä. Opettamis- ja ohjaamistaitojen hallinnassa on vaihtelevuutta. Opettaminen ja ohjaaminen edellyttävät tietoa, taitoa, aikaa ja paneutumista asiakkaan

ohjaustarpeisiin. Liiallinen työmäärä tai ajanpuute voivat haitata ohjaamistilanteita. Ohjaamis- ja opettamistilanteista olisi hyvä saada myös omaisen ja asukkaan näkemys. (Ahola & Heikkilä 2005, 75.) Metsämuurosen (2000) tutkimuksessa tiedonhankintaosaaminen painottuu voimakkaasti. Tiedonhankinnan perusosaamista on tiedonhankinta, oppimaan oppimisen taito ja itsensä kehittäminen. Lisäksi painotettiin hyvää äidinkielen hallintaa. Tulevaisuuden taitoihin kuului lisäksi kyky soveltaa uutta tietoa ja elinikäisen oppimisen taito. (Metsämuuronen 2000, 113.)

Opiskelijoiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen toivottiin lisää opastusta. Opiskelijan näyttövastaanottokoulutusta toivottiin, jolloin olisi aiheellista käydä läpi opiskelijoiden ja koulujen asettamat osaamisvaatimukset työharjoittelun osalta. Anttilan (2006) tekemässä tutkimuksessa hoitajat ovat kokeneet opiskelijoiden ohjaamisen ja näytön vastaanottamisen haasteelliseksi ja vaativaksi. Opiskelijoiden ohjaus painottuu kädentaitojen opettamiseen ja henkilökohtaiseen tukemiseen. (Anttila 2006, 83.)

8.1.4 Ympäristötietoisuus

Ympäristötietoisuus käsittää ymmärryksen yrityksen kustannuksista sekä riskienhallinnasta. Kontukodin hoitajilla oli hyvä käsitys yrityksen kustannuksista. Talousasioita mietittiin työpäivän aikana muun muassa hoito- ja ruokatarvikkeiden osalta. Lisäksi hoitajat osasivat toimia energiatehokkaasti ja kiinnittivät huomiota jätteiden määrään. Hoitajat kokivat, että kustannusasioita käsitellään tarpeeksi usein, eikä lisätiedoille ollut tarvetta. Metsämuuronen (2000) on tutkimuksessaan tuonut esille, että ympäristötekijät mietityttävät asiantuntijoita ja ekologiset arvot tulevat korostumaan työyhteisöissä. Valtakunnallisilla suosituksilla pystytään säätämään kierrätystoimintaa ja kestävä kehityksen periaatteita. Toiminta luonnon hyväksi tulee lisääntymään. (Metsämuuronen 2000, 86.)

Riskienhallinnan osalta Kontukodin hoitajat olivat hyvin perillä ympäristön mahdollisista vaaran aiheuttajista. Hyvän hygienian ylläpitäminen on osa päivittäistä työtä. Lisäksi työturvallisuutta osataan huomioida asukkaan kannalta, mutta myös hoitajien kannalta. Asukkaan ympäristö osataan turvata ja poistaa mahdolliset vaarantekijät. Työmenetelmissä osataan ottaa huomioon oma työturvallisuus ja hyödyntää kinesteettisiä liikeratoja asukkaan kanssa työskennellessä. Myös vaaratilanteiden ennakointiin on kiinnitetty huo-

miota. Hoitajat toivoivat säännöllistä kertaamista hätätilanteiden hallitsemisesta. Teoriatietoa hätätilanteista oli jaettu, mutta hoitajat epäilivät kykyjään toimia todellisessa hätätilanteessa ja hyödyntää annettuja ohjeita. Hätätilanteiden käytännön harjoittelu osastolla koettiin tarpeelliseksi. Tieto jää paremmin mieleen, kun tietoa hyödynnetään todellisessa ympäristössä. Samansuuntaisia tuloksia käy ilmi myös Hamströmin (2009) tutkimuksessa. Hamström (2009) toteaa, että kriisitilanteissa osataan yleensä toimia hätätilanteen vaatimalla tavalla. Kriisitilanteen jälkiselvittelyn hallinta on kuitenkin koettu matalaksi. Hoitajat osaavat suunnitella toimintaansa joustavasti ja soveltaa päätöksiä tilanteen mukaan. Hoitajat osaavat tunnistaa omat jaksamisensa rajat ja hyödyntävät ammatti-identiteettiään voimavarana. (Hamström 2009, 54.)

8.2 Eettiset kysymykset

Tutkijan on arvioitava tutkimuksen eettisiä kysymyksiä koko tutkimusprosessin aikana suunnittelusta julkaisemiseen asti. Eettisten ongelmien tunnistaminen vaatii tutkijalta ammattitaitoa ja ammattietiikkaa. Yleisimmät eettiset pohdinnat koskevat muun muassa tutkimuslupaa, tutkimusaineiston keruuta, tutkimuskohteen hyväksikäyttöä, tutkijan osallisuutta tutkimukseen ja tutkimuksesta tiedottamisesta tutkittaville. Tutkijan on anottava lupaa tutkimuksen tekemiseen ja tutkittavilta on saatava suostumus osallistumisesta tutkimukseen. Tutkimusaineiston keruumenetelmistä on tiedotettava tutkittaville ja tietoja julkistaessa tulee pitää huolta luottamuksellisuuden säilyttämisestä. Tutkimusta ei tehdä tutkijan uraa hyödyntämään eikä tutkijalla saa olla vaikutteita tutkimusyhteisöön. (Eskola & Suoranta 2003, 52-59; Kylmä & Juvakka 2007, 143-144.)

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on tärkeää ottaa huomioon ja tiedottaa tutkittavia heidän oikeuksistaan. Tärkeintä on tiedottaa tutkittavia tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, tutkimusmateriaalin luottamuksellisuudesta ja tutkimuksen seurauksista sekä yksityisyydestä. Tutkittavalle on kerrottava tutkimuksen tavoitteista ja menettelytavoista. Tutkimuksen kohteena olevan henkilön on pystyttävä tekemään päätös tutkimukseen osallistumisesta annetun tiedon perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20; Kananen 2008, 135-136.) Tutkimuksella pyritään esittämään tuloksia totuuden mukaisesti. Tutkija ei saa vääristää tai sivuuttaa tutkimustuloksia. Tutkimusaihetta valittaessa täytyisi kiinnittää huomiota tutkimuksen tulosten hyödynnettävyyteen. Tutkimuksen olisi hyvä

olla yhteiskunnan hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta hyödyllistä. Tutkimusmenetelmä määrittelee tarvittavan aineiston ja menetelmät tiedon keruuseen. Tämä on otettava huomioon kohderyhmää valittaessa. (Kananen 2008, 133.)

Pyyntö tämän tutkimuksen tekemiseen oli tullut työelämästä kohdeorganisaation johtajalta. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää hoitohenkilöstön koulutustarpeen suunnittelussa. Hain tutkimuslupaa osaston johtajalta kerrottua tutkimuksesta. Kontukodin työntekijät saivat luettavakseen tutkimussuunnitelman ennen haastatteluja. Tämän avulla he saivat tietoa haastattelun sisällöstä ja sen perusteella päättivät osallistumisestaan tutkimukseen. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta suositeltavaa mahdollisimman laajan näkökulman saamiseksi. Haastatteluun saapumista pidin suostumuksena tutkimukseen osallistumisesta. Työntekijät olivat jaettu haastatteluryhmiin työvuoroaikataulujen mukaisesti. Ennen haastattelua kerroin haastateltaville, että haastattelu tallennetaan sanelulaitteella ja tallenteen sisältö jää vain opinnäytetyön tekijän kuunneltavaksi. Erillisestä pyynnöstä opinnäytetyön ohjaajalla ja opponijalla oli mahdollisuus tutustua tallenteeseen. Opinnäytetyön valmistuttua tallenne ja litteroitu materiaali hävitettiin. Opinnäytetyöhön mukaan otettavia lainauksia käsiteltiin niin, että niistä ei voi tunnistaa puhujaa esimerkiksi kielen perusteella. Kohderyhmän koko vaikutti tutkimusmenetelmän valintaan. Tutkimusta ei olisi voinut toteuttaa kvantitatiivisella menetelmällä, esimerkiksi käyttämällä kyselylomaketta, koska kohderyhmä oli niin pieni. Tutkimuskysymyksiä tarkennettiin tutkimuksen aikana.

8.3 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Tieteellisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on välttämätöntä tiedon hyödyntämisen kannalta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuksen uskottavuudella. Tutkijan on varmistuttava siitä, että hänen tulkintansa vastaavat tutkittavien käsitteiksi. Toinen arviointikohta on tutkimuksen vahvistettavuus. Tutkijan on selvitettävä, saako tulkinnat tukea vastaavanlaisista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 2003, 211-212; Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Kolmas arviointikohta on tutkimuksen siirrettävyys. Tutkijan on arvioitava ovatko tutkimustulokset siirrettävissä tilanteesta toiseen vastaavaan tilanteeseen. Neljäs arviointikohta on tutkimuksen luotettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138-139.)

Kun laadullisen tutkimuksen lähtökohtana ovat tutkittavien kertomukset, tarinat ja merkitykset, tutkimusmateriaalia ei voi yleistää tilastollisen tutkimuksen tapaan. Silloin on syytä arvioida tutkimuksen luotettavuutta tutkimusprosessin eri vaiheissa ja erityisesti aineiston analyysin yhteydessä. (Kylmä & Juvakka 2007, 130-133). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus on tutkijan oman arvion varassa. Tärkeintä on riittävä dokumentointi vaihe vaiheelta. Riittävä dokumentointi luo uskottavuutta ja mahdollistaa tutkimuspolun tarkistamisen. (Kananen 2014, 146, 153.) Aineiston luotettavuutta voidaan pyrkiä parantamaan keräämällä tietoa useista eri lähteistä ja verrata niitä toisiinsa. Aineiston tulkitseminen laadullisessa tutkimuksessa voi vaihdella, koska täsmällisiä tulkintasääntöjä ei ole. Ilmaisujen merkitykset voivat olla haasteellisia, sillä kielen moninaisuuden vuoksi asian voi ymmärtää monella tapaa. Tutkijan on selvitettävä mitä ilmaisulla todella halutaan kertoa. Tutkijan on osattava tulkita viesti myös ”rivien välistä” eli mitä ei sanota, mutta mitä tarkoitetaan. Aineiston luokituksessa voi ilmetä tulkinnanvaraa. Tulkintaa voidaan vahvistaa sillä, että toinen tutkija tekee samat johtopäätöksen tutkijan kanssa. Tällä voidaan vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. (Kananen 2014, 71, 152-154.)

Tutkimukseni on toteutettu tieteellisen tutkimuksen toteuttamisen periaatteiden mukaisesti. Työvaiheet on dokumentoitu tarkasti ja totuudenmukaisesti. Ulkopuolinen henkilö on tarkastanut tutkimusprosessin toteutumisen vaiheet. Haastatteluissa kaikilla kolmella ryhmällä oli samat haastattelukysymykset. Ryhmät eivät olleet tietoisia toistensa keskusteluista, mutta heillä oli toki mahdollisuus keskustella keskenään aiheista haastattelupäivien välissä. Tällaista ilmiötä ei ollut havaittavissa tutkimustuloksista. Valmiit osaamisalueet saattoivat rajata hoitajien näkökulmaa aiheesta. Osaamisalueet oli kuitenkin valittu mahdollisimman kattavasti organisaation ydintoimintaa ajatellen. Tutkimustuloksia vahvisti tietynlaisten teemojen toistuminen kaikissa haastatteluissa. Aineiston perusteella voitiin todeta aiheiden olevan hyvin keskeisiä asioita työyhteisössä. Aineiston läpikäynti useampaan kertaan vahvisti käsitystä niistä ilmauksista, mitkä koin merkityksellisiksi. Ilmaisujen ymmärtäminen aiheutti haasteita. Aineiston analyysiä olisi vahvistanut toisen henkilön tekemä analyysi samasta tutkimusmateriaalista.

Vertailin tutkimustuloksia aiempiin tutkimuksiin, joka vahvisti käsitystäni aiheesta. Tutkimuksessani käytin muutamaa vanhempaa lähdettä, koska oli mielenkiintoista verrata

vuonna 1998 käytettyjä käsitteitä nykyisiin käsitteisiin. Osaamisen käsitteet ovat pysyneet samankaltaisina, mutta ymmärrys käsitteistä on tarkentunut. Tämä voi johtua ammatillisen koulutuksen kehityksestä.

8.4 Kehittämissuhteet ja jatkotutkimusaiheet

Osaamista on kehitettävä jatkuvasti ja sitä on myös käytettävä. Menetelmät henkilöstön kehittämiseen ovat tavoitteellisia ja joustavammin toteutettavissa kuin koulutusjärjestelmän tutkinnot. Kehityskeskustelujen avulla esimies pystyy kartoittamaan työntekijöiden osaamista yksilötasolla. Erillinen kysely esimiehen käsityksestä työntekijöiden osaamisesta täydentäisi tämän tutkimuksen tuloksia.

Hoitajat toivat hyvin vahvasti esille vuorovaikutustaitojen kehittämisen ja hyödyntämisen työyhteisössä. Hätösen (2011) mukaan tunne- ja vuorovaikutustaitoja pidetään opittavissa olevina taitoina. Vuorovaikutuksellisuuden kehittämisellä on suuri vaikutus toiminnan sujuvuuteen. Sillä on keskeinen merkitys hyvän arjen sujumisen, hoitamisen ja ohjaamisen kannalta. Hyvien vuorovaikutustaitojen hallitseminen on osa ammatillisuutta. (Hallikainen ym. 2014, 94.) Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää millä tavoin vuorovaikutuksellisuutta voidaan mitata ja parantaa työyhteisössä.

LÄHTEET

Aalto, P., Iipponen, J., Kujansuu, E., Laitinen, H., Menonen, L., Pitkäkangas, E., Ruorainen, R., Tomás, E. & Vapaaoksa, M-R. 2008. Osaamisen arviointi Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisu 8/2008.

Ahola, N. & Heikkilä, A. 2005. Sairaanhoidtajien ammatillinen pätevyys erikoissairanhoidossa. Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto.

Ahonen, P., Paltta, H., Tiilikka, L. & Wiirilinna, U. (toim.). 2013. Vastauksia terveystieteen oppimishaasteisiin 6. Teemana yhteistyö. Turun ammattikorkeakoulun raportteja.

Anttila, A. 2006. Sairaanhoidajan osaaminen terveyskeskuksen vuodeosastolla. Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto.

Eskola, N. & Paloposki, S. 2001. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen. Ammattikorkeakoulusta valmistuneen sairaanhoidajan arvio ammatillisesta osaamisestaan ja sairaanhoidajan osaamiseen yhteydessä olevat tekijät. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Finlex. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559. Luettu 13.2.2015.

Finlex. Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 334/2007. Luettu 11.8.2015.

Green, P. C. 1999. Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies. Yhdysvallat: Wiley.

Hallikainen, M., Mönkäre, R., Nukari, T. & Forder, M. (toim.) 2014. Muistisairaankuntouttava hoito. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim

Hamström, N. 2009. Sairaanhoidtajien ammatillinen pätevyys päiväkirurgisessa hoitotyössä. Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holopainen, A., Junttila, K., Jylhä, V., Korhonen, A. & Seppänen, S. 2013. Johda näyttö käyttöön hoitotyössä. Helsinki: Fioca.

Hätönen, H. 2004. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen I. 3. painos. Educa-instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Educa-instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Johnson, A., Hong, H., Groth, M. & Parker, S. 2010. Learning and development: promoting nurses' performance and work attitudes. *Journal of Advanced Nursing* 67: 609-620.
- Kananen, J. 2008. *Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet*. Jyväskylä: JAMK julkaisuja.
- Kananen, J. 2014. *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylä: JAMK julkaisuja.
- Kaupunkistrategia. 2015. *Hyvinvointisuunitelma. Pohjautuu Yhteinen Tampere – näköalojen kaupunki -kaupunkistrategiaan 2025*. http://www.tampere.fi/material/attachments/h/6KjP5EKyq/DK_tre_HVS_netti.pdf
- Kontukodin verkkosivut. www.kontukoti.fi. Luettu 13.1.2015.
- Kontukodin blogi. 2014. <http://www.kontukoti.fi/laadukasta-hoivaa-uusilla-toimintavoilla-ja-sektorirajat-ylittavalla-yhteistyolla/>. Luettu 10.3.2015.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. *Esimies osaamisen kehittäjänä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11.
- Lassila, A. 1998. *Sairaanhoitajien käsityksiä osaamisesta hoitotyössä*. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Lauri, S. 2007. *Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Meretoja, R., Isoaho, H., Leino- Kilpi, H. 2004. Nurse Competence Scale: development and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing* 47, 124-133.
- Metsämuuronen, J. 2000. *Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? 2. painos*. Helsinki: Oy Edita Ab
- Opetusministeriö. 2006. *Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>
- Otala, L. 2008. *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. Helsinki: WSOYpro.
- Salminen, H. & Miettinen, M. 2011. *Ammatillisen osaamisen kehittäminen – ikääntyvien ja nuorien hoitajien näkökulma*. Tutkiva Hoitotyö 10, 2012
- Sarajärvi, A., Mattila, L-R. & Rekola, L. 2011. *Näyttöön perustuva toiminta. Avain hoitotyön kehittämiseen*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Yksityiset sosiaali- ja terveystalvet. Luettu 13.2.2015. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/vastuutahot/yksityinen_sektori

Suomen Kinetetiikkayhdistys ry. <http://www.kinetetiikka.fi/> Luettu 23.3.2015.

Takase, M. 2012. The relationship between the levels of nurses' competence and the length of their clinical experience: a tentative model for nursing competence development. *Journal of Clinical Nursing* 22, 1400-1410.

Telaranta, S., Lepistö, M. & Wickman-Viitala, T. 2010. Johtamisen näkökulmat. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C. Oppimateriaaleja 14.

TampereSenior. 2015. Ikäihmisten palvelujen uudistaminen. Luettu 2.2.2015. <http://www.tampere.fi/tampereinfo/projektit/hyvinvointipalvelut/tampere-senior/palvelu-jenuudistaminen.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Osaamisalueet

Ammatillinen osaaminen:

Teoreettinen tietopohja: oman ammattialan tiedon hallinta, osaa soveltaa tietoa käytännön työhön, eettisten periaatteiden huomiointi ja tietosuojan noudattaminen.

Käytännön taidot: osaa suunnitella toteuttaa ja arvioida asiakkaan hoitosuunnitelman, hoitoprosessien oikea-aikainen huomioiminen, kirjaaminen ja tietojärjestelmien käyttö, tiedottaminen, lääkehoito, aseptiikka, ensiaputaidot, laitteiden käyttö ja ylläpito.

Henkilöstöosaaminen:

Vuorovaikutustaidot: asiakaslähtöinen toiminta, asiakaskohtaisten vuorovaikutusmenetelmien huomiointi ja rakentava suhtautuminen muutoksiin.

Yhteistyötaidot: osaa toimia asiallisesti ja kunnioittavasti moniammatillisen työryhmän jäsenenä, huomioida omat ja työryhmän jäsenten tarpeet, edistää työryhmän hyvinvointia.

Asiakaspalvelutaidot: hyvän asiakaspalvelun periaatteiden osaaminen, osaa vastaanottaa ja arvioida suullista ja kirjallista palautetta asiakkailta ja työryhmältä.

Kehittämistaidot

Opettaminen: toisen työntekijän/opiskelijan perehdyttäminen, lähtötason ja tavoitteiden huomioiminen, osaa arvioida omaa osaamistaan ja kehittämisen tarpeita.

Ohjaaminen: potilasohjaus, tiedon jakaminen, tukeminen, toiminnan kehittäminen ja arviointi.

Ympäristötietoisuus

Kustannustietoisuus: taloudellinen ja asianmukainen kustannusten huomiointi, tehokkaan työajan käyttö, resurssien huomioiminen, materiaalikustannukset, lääkekustannukset ja jätehuolto-ohjeiden huomioiminen.

Riskienhallinta: osaa noudattaa työsuojelu- ja turvallisuusohjeita, huomioida ja poistaa vaaratekijät, niistä ilmoittaminen, oman työkyvyn ylläpitäminen ja suojainten asianmukainen käyttö.

Liite 2. Teemahaastattelukysymykset

1. Ammatillinen osaaminen

- Mitä taitoja ja osaamista tarvitsette päivittäisessä työssä? (Teoreettiset ja käytännön taidot)
- Mikä näistä taidoista korostuu eniten?
- Millä tavoin työskentelette ongelmatilanteen ratkaisemiseksi?
- Millä ammatillisen osaamisen alueella koette tarvitsevanne lisää osaamista?

2. Henkilöstöosaaminen

- Minkälaisia kohtaamisia koette päivittäisessä työssä?
- Millä tavalla edistätte työryhmän toimivuutta?
- Minkälaisiin ongelmiin olette törmänneet vuorovaikutustilanteissa?

3. Kehittämistaidot

- Minkälaisia ohjaus ja opettamistilanteita kohtaatte päivittäisessä työssä?
- Millä tavoin kehittäte osaamistanne työyhteisössä?
- Mitä osaamista arvioitte tarvitsevanne tulevaisuudessa?

4. Ympäristötietoisuus

- Miten huomioitte organisaationne kustannukset päivittäisessä työssä?
- Minkälaista tietoa koette tarvitsevanne koskien organisaation kustannuksia?
- Millä tavoin huomioitte mahdollisia riskitekijöitä työssä?
- Minkälaista tietoa koette tarvitsevanne koskien riskitilanteita?

Liite 3. Ammatillinen osaaminen

Taulukko 1. Mitä taitoja ja osaamista tarvitsette päivittäisessä työssä?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...lähinnä justiinsa nämä muistisairaudesta erityispiirteet...	Muistisairaudesta erityispiirteiden hallitseminen on tarpeen työssä	Osaamista muistisairaudesta	Lääketieteellinen osaaminen	Ammatillinen osaaminen (teoreettinen tieto)
Tietoa ihan kansan...noista sairauksista, mitä nyt sitten kuuluu meidän ryhmään.	Tietoa asukasryhmän sairauksista ja kansansairauksista	Osaamista ikäihmisten- ja kansansairauksista		
Semmoinen lääketieteellinen osaaminen.	Lääketieteellistä osaamista tarvitaan päivittäisessä työssä			
Varmaan nyt korostuu sairaanhoitajan työssä se lääkehoidon osa.	Sairaanhoitajan työssä korostuu lääkehoidon osaaminen	Lääkehoidon osaaminen		
...että minkälaisia muutoksia tehty lääkehuollossa ja kenen toimintakykyä täytyy seurata.	Lääkityksen vaikutus asukkaaseen ja toimintakyvyn seuraaminen	Toimintakyvyn seuranta ja arviointi		
...sen asukkaan semmoinen niin kun täysin kokonaisvaltainen huomiointi, että mitä kuuluu...	Asukkaan voimien kokonaisvaltainen huomiointi			
Ravitsemustiedot.	Ikäihmisen ravitsemustietoa tarvitaan hoitotyössä	Ikäihmisen ravitsemustarpeiden ymmärtäminen	Ymmärrys ikäihmisen tarpeista	
...ainakin ymmärrystä siitä muistisairaudesta... Että on se tausta että osaa ohjata erilaisin tavoin.	Täytyy osata ymmärtää muistisairaudesta aiheuttamia ongelmia jotta kykenee ohjaamaan asukasta eri tavoin	Muistisairaahan asukkaan ymmärtäminen ja ohjaaminen	Osaamista vuoro-vaikutustaidoista	Ammatillinen osaaminen (käytännön taito)
Ja sit korostuu tämä kyky ohjata sanallisesti ja ohjata fyysisesti ja ohjata monella tavalla.	Kykyä ohjata asukasta eri tavoin muun muassa sanallisesti ja fyysisesti			
...muistisairaahan kohtaamista.	Osaamista muistisairaahan asukkaan kohtaamisesta	Muistisairaahan kohtaaminen		
Että se on ehkä siten semmoista asenneosaamista mitä niin kun tarvitaan tässä työssä...	Hoitaja tarvitsee työssä asenneosaamista	Asenne ja vuoro-vaikutusosaaminen		

Ihan ainakin tavallisia vuorovaikutustaitoja tarvitaan hirveästi. Pitää niin kun ohjata asukkaita.	Työssä tarvitaan paljon vuorovaikutustaitoja			
Ja sit semmoinen kuntouttava hoitotyö, et annetaan asukkaan tehdä mahdollisimman paljon itse.	Kuntouttavan työotteen ymmärtäminen ja käyttäminen	Kuntouttavan työotteen toteuttaminen	Kuntouttavan hoitotyön hallitseminen	
Ja sit varmaan tämä kinestetiikka, et semmoisia keinoja millä voi tukea sitä asukkaan omaa toimintakykyä.	Kinestetiikka, eli keinoja jolla tukea asukkaan omaa toimintaa	Osa tukea asukkaan omaa toimintakykyä		
Apuvälineiden käyttöä.	Apuvälineiden hyödyntäminen hoitotyössä	Apuvälineiden käyttö		
Ergonomiaa.	Hoitotyössä tarvitaan ergonomiasaamista	Ergonomiasaaminen	Työmenetelmän hallitseminen	
RAI-mittari.	RAI-mittarin käyttäminen hoitotyössä	Toimintakykymittarin käyttäminen	Tietotekniikkaosaaminen	
...ja se perushoito. Et sen hallitseminen.	Perushoidon hallitseminen hoitotyössä	Perushoidon ja hygienian hallitseminen	Hoitotyön osaaminen	
No tietysti paljon ihan perushoitoa ja huolehditaan ihan siitä perushygieniasta...	Perushoidon hallitseminen ja hygienian hoito			
Mutta sitten vaihtelevasti voi tulla jotain haavanhoitoja tai ihonhoitoja.	On osattava hoitaa haavoja ja seurata ihon kuntoa	Voinnin seuranta sekä ihon- ja haavanhoito		
...semmoinen kunnon ja muiden tällaisten haavojen havainnointi...	Asukkaan voinnin ja haavojen seuranta			
Aseptiikkaa.	Hoitotyössä tarvitaan aseptiikkaosaamista	Aseptiikan hallitseminen		
Kotitaloustyöt, kuten pyykin peseminen ja siivoukset ja tuollaiset.	Asuinyhteisössä täytyy osata tehdä kotitaloustöitä, kuten pyykin peseminen ja siivous	Kotitaloustöiden hallitseminen	Ympäristön siisteyden ylläpitäminen	

Taulukko 2. Mikä näistä taidoista korostuu eniten?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kaikki on muistisairaita.	Asukkaat ovat muistisairaita, joten muistisairauden osaaminen ja ymmärtäminen korostuu	Osaaminen muistisairaudesta	Osaaminen sairauksista	Ammatillinen osaaminen (teoreettinen tieto)
Ehkä se lääkahoito.	Lääkehoidon osaaminen korostuu työssä	Lääkehoidon osaaminen	Osaamista lääkehoidosta	
Kyllä minä koen ainakin, että se on just se muistisairaus ja se perushoito. Et sen hallitseminen.	On hallittava muistisairaahan asukkaan hoitaminen ja perushoitotaidot	Osaamista muistisairauksista ja perushoidosta	Perushoidon osaaminen	Ammatillinen osaaminen (käytännön taito)
...kyllähän se vuorovaikutuksellisuus on tosi tärkeätä, että saat niin kun yhteyden siihen ihmiseen...	Vuorovaikutus on tärkeää yhteyden saamiseksi asukkaaseen	Vuorovaikutustaitojen hallitseminen	Osaamista vuorovaikutustaidoista	

Taulukko 3. Millä tavoin työskentelette ongelmatilanteen ratkaisemiseksi?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...sinä viet pois siitä tilanteesta ja kahden kesken...	Asukkaan vieminen pois ongelmatilanteesta.	Asukkaan poistaminen paikalta	Fyysinen ratkaisu	Ammatillinen osaaminen (käytännön taito)
Ja jonkun kanssa käy joku huumori...	Huumoria voi käyttää ongelmatilanteen ratkaisemisessa	Huumorin käyttäminen	Keskustelemalla syntynyt ratkaisu	
Minun mielestä sekin on ammatillisuutta semmoinen ymmärrys ja hyväksyntä ja joustavuus.	On ammatillista olla ymmärtävä ja joustava sekä asioiden hyväksyminen	Ammattitaitoinen suhtautuminen tilanteeseen		
...kun tulee vaikeita (asukkaita), niin yhdessä voidaan miettiä työkavereiden kanssa, että mikä olisi tapa auttaa tuolista nousua tai semmoista ohjausta.	Työkavereiden kanssa pohditaan sopivaa työtapaa asukkaan auttamiseksi	Ammattitaidon hyödyntäminen työtilanteessa	Keskustelemalla syntynyt ratkaisu	Ammatillinen osaaminen (teoreettinen tieto)
Meillä on tiimi...	Tiimissä keskustellaan ongelmatilanteista			
No kyllä me yhdessä varmaan just nimenomaan pohditaankin niitä asioita. Sehän se onkin tällaisen	Asioita pohditaan yhdessä jolloin kollegalta voi aina kysyä apua, yksin ei tarvitse tehdä päätöksiä			

ryhmäkodin niin kun semmoinen positiivinen puoli nimenomaan. Että sinulla on siinä koko ajan kollega tai kollegoita ympärillä, että kenen kanssa käydä niitä asioita läpi. Että ei tarvitse yksin tehdä päätöksiä tai yksin kohdata vaikeita tilanteita.				
Enemmän sit ehkä joutuu selittämään sille omaiselle. Että tämä nyt... Tämä kuuluu tähän muistisairauteen, että älä niin kun... Älä välitä.	Omaisista tuetaan muistisairaahan henkilön kohtaamisessa ja asukkaan mahdollisista käytöshäiriöistä			
Työnohjauksessa myös pohditaan.	Työnohjauksessa pohditaan ongelmatilanteita	Työnohjauksen hyödyntäminen		

Taulukko 4. Millä ammatillisen osaamisen alueella koette tarvitsevanne lisää osaamista?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...kyllä niin kun muistisairauksista lisää haluaisi oppia tietämään.	Muistisairauksista halutaan oppia tietämään lisää	Muistisairauksista koetaan tarvetta tietää lisää	Osaamista sairauksista	Ammatillinen osaaminen (teoreettinen tieto)
...enemmän niin kun mielenterveyspuolen asiat ovat sitten... Koska kun osalla muistisairaista on ihan niin kun selkeitä mielen... Niin kun tällöisiä käytöksiä... Mielenterveysongelmiakin, että ehkä niistä sitten kaipasi vielä.	Osalla muistisairaista on mielenterveys- ja käytösongelmia. Niistä kaivataan lisää tietoa	Mielenterveys- ja käytösongelmista kaivataan lisää tietoa.		
Mulla varmasti ainakin just nämä sosiaaliset etuudet.	Sosiaalisista etuuksista (Kelan tuet) kaivataan lisää tietoa	Asukkaan sosiaalisten etuuksien tunteminen	Osaamista asukkaan etuuksista	
No varmaan on paljonkin osaamista ja päivittämistä, kun asiat muuttuvat kanssa koko ajan...	Asiat muuttuvat koko ajan, joten jatkuva tiedon päivittäminen on tarpeen	Osaamista täytyy jatkuvasti päivittää	Tietotaidon päivittäminen	

Yks mitä meillä ei ole hirveästi niin lääkehoito. Et me ei kauheasti olla niitten kanssa tekemisissä...	Lääkehoidon osaaminen on heikompaa niillä, jotka eivät sitä usein tee	Harvemmin lääkkeiden kanssa tekemisissä olevat kaipaavat lääkeshoidon osaamista	Lääkehoidon osaaminen	
Minä olin aikaisemmin muistisairaiden osastolla ja olen käynyt sen validaatio-koulutuksen ja muitakin muistisairaiden kohtaamista, että enemmän ehkä minun mielestä sitä, että sitä saisi niin kun laajemmin käytäntöön sitä mitä tietää asiasta, koska se pitäisi niin kun olla sit se koko työyhteisö sitoutunut vähän siihen samaan tapaan.	Validaatio-oppia saisi käyttää enemmän käytännön työssä ja se edellyttää, että koko työyhteisö on sitoutunut noudattamaan samaa työtappaa	Aistien hyödyntäminen asukas-työssä	Osaamista työmenetelmistä	Ammatillinen osaaminen (käytännön taito)
...jos tulee joku iso haava ja ei ole ollut pitkään aikaan, niin kyllähän siinä nyt tarvitaan...	Isojen haavojen hoidosta kaivataan tiedon päivitystä, kun sellainen tulee vastaan	Isojen haavojen hoito		
...Tommosista kättentöistä, mitä ei kauhean usein meillä tee...esimerkiksi haavanhoito ja katetrointi ja tommoiset.	Harvemmin käytetyistä käytännöntaidoista kuten haavanhoidosta ja katetroinnista kaivataan lisää	Haavanhoito ja katetrointi		
Tämmöisiä vaikka peg-letkuja tai jotain semmoisia niin... Ehkä sit tarvis vähän kertausta, mutta nyt meillä ei oikein ole semmoisia hoidollisia tilanteita ainakaan missä tarvis.	Harvemmin käytettyjen taitojen, kuten peg-letku-ruokinnasta kaivataan tiedon päivittämistä	Peg-letkuruokinta		
...ehkä tämä tämmöinen tietotekniikkapuoli. Siis Pegasosta osaan käyttää, mutta sitten tuntuu että kaikki siirtyy tommoiseen sähköiseen muotoon. Semmoinen jos ei tietoa ole, niin tuottaa semmoista	Uutta tietotekniikka-osaamista on vaikeaa sisäistää. Pegasosta osataan käyttää, mutta sähköisen työympäristön toiminnan opettelu on vaikeaa	Tietotekniikka-osaamisen sisäistäminen	Tietotekniikka-osaaminen	

että menee hitaasti tänne perille.				
Et just kun me tehdään hopasut ja hoitosuunnitelmat ja nämä RAI-arvioinnit ja väliarviointit. Ehkä semmoisissa kaipaisi niin kun enemmän. Nyt me ollaan aika yksin niiden kanssa... että olisi sellainen yhtenäinen linja, et siinä on semmoista sekavuutta vielä...	Potilastietojärjestelmien ja toimintakykymittareiden käyttö koetaan vielä epäselväksi. Toivotaan yhteneviä kirjaamisohjeita	Ohjeiden selkeyttäminen potilastietojärjestelmiin kirjatessa ja toimintakykyarviota tehdessä		
Minä en ainakaan ole ollut jossain koulutuksessa (Pegasos), mitä nyt on ollut. Jotain muutoksia siihen ilmeisesti on tulossa. Ei ole hallinnassa vielä.	Pegasokseen liittyvät muutokset eivät vielä ole hallinnassa	Potilastietojärjestelmän käyttö		
...siis ainakin minusta tuntuu, että kirjaaminen. Siihen on ohjeopas nykyään. Tarvitaan enemmän sitä ohjausta. Meillä on järjestetty ne koulutukset, mutta minusta tuntuu että tarvetta on vieläkin.	Kirjaaminen koetaan vaikeaksi vaikka lisäkoulutusta on järjestetty. Koulutukselle on edelleen tarvetta.			
Aika outo vielä (RAI-mittari). Kerran on tehty, et nyt tehdään toista kertaa sitten...	Uuden RAI-mittarin käyttö koetaan vielä epävarmaksi	Toimintakykymittarin käyttö		
...tarvitsee usein kirjottaa koneella. Minulle kirjoittaminen on vaikeaa (kielitaito) ja olen usein pyytänyt apua...	Kielitaito ei ole sujuvaa ja koneella kirjoittaminen koetaan vaikeaksi	Kielitaito ja kirjaaminen koetaan vaikeaksi	Kielitaito	

Liite 4. Henkilöstöosaaminen

Taulukko 1. Minkälaisia kohtaamisia koette päivittäisessä työssä?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...omaisten kanssa tulee ihan tämmöistä, että sinä menet kertoo sen hänen omaisensa voinnista ellei hän oma-aloitteisesti... Et ei tarvitse näiden omaisten tulla kyselemään tai tiedustelemaan.	Osastolla vierailuille omaisille kerrotaan asukkaan voinnista oma-aloitteisesti	Yhteydenpito omaisiin	Omaisen kohtaaminen	Henkilöstöosaaminen (asiakaspalvelutaito)
Mutta tähän sillä lailla kannustetaan juuri olemaan yhteyksissä omaisiin, vaikka he eivät ottaisikaan yhteyttä, niin me säännöllisesti esimerkiksi laitetaan sähköpostia ja kuulumisia.	Omaisiin kannustetaan olemaan yhteydessä säännöllisesti ja viestittää asukkaan kuulumisia muun muassa sähköpostitse			
...omaiset...	Omaisia käy osastolla	Osastolla kohdataan omaisia		
Asukkaat nyt ovat pääasiassa... Siinä kohdataan asukkaat...	Eniten kohdataan asukkaita	Asukkaiden päivittäinen kohtaaminen	Asukkaan kohtaaminen	Henkilöstöosaaminen (yhteistyötaito)
...se vaatii semmoista vuorovaikutustaitoa niin kun esität ne asiat niin, että sinä et nolaa sitä ihmistä (asukasta)...	Kunnioittava työskentely asukkaan kanssa vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja	Asukkaan kunnioittava kohtaaminen		
...tietekin ihan muistisairaahan kohtaamista. Ihan päivittäin.	Muistisairaita asukkaita kohdataan päivittäin	Muistisairaahan henkilön kohtaaminen		
...varmaan eniten puhututtavat semmoiset haastavat tilanteet, kun tulee sellaisia konflikteja taikka sekavuutta taikka semmoista...	Sekavan asukkaan tai haastavan tilanteen kohtaaminen puhututtaa hoitajia	Sekavan asukkaan kohtaaminen		
Sekin on tietysti vuorovaikutusta, että on kyky ohjata oikealla tavalla.	Asukkaan ohjaaminen oikealla tavalla	Asukkaan ohjaaminen		

...meillä on aika paljon tuota niinkun, mitä tämä nyt on...työkokeilussa olevia ihmisiä. Et mielenterveyskuntoutujia ja on maahanmuuttajia.	Osastolla kohdetaan paljon työkokeilussa olevia henkilöitä, mielenterveyskuntoutujia ja maahanmuuttajia	Osastolla kohdetaan työharjoittelussa olevia henkilöitä	Työharjoittelijan kohtaaminen	
...nyt kun meillä on näitä työkokeilijoita ja työharjoittelijoita...	Tällä hetkellä on paljon työkokeilijoita ja työharjoittelijoita joita kohdetaan			
...kaikki ohjaajat...	Osaston ohjaajia kohdetaan päivittäin	Ohjaajien kohtaaminen	Työntekijöiden kohtaaminen	
...työkaverit ja pomot...	Osastolla kohdetaan työkavereita ja esimiehiä	Työkavereiden ja esimiesten kohtaaminen		
Koukkuniemen alueella on kaiken maailman porukkaa, niin niitten kanssa...	Koukkuniemen alueella kohdetaan paljon muutakin henkilökuntaa	Muun henkilökunnan kohtaaminen		

Taulukko 2. Millä tavoin edistätte työryhmän toimivuutta?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...pitää puhua avoimesti ja suoraan asioista, eikä personoida asioita vaan pidetään asiat asioina ja henkilöt on sitten eri juttuja...	Työntekijöiden on puhuttava toisilleen avoimesti ja asiallisesti	Kommunikoinnin sujuvuus työntekijöiden välillä	Toimivan työilmapiirin luominen	Henkilöstöosaaminen (yhteistyötaito)
Jos jokin asia painaa niin ihan että suoraan sanoo ja sitten on halattu. Monesti se ihminen toimita sillain et se ärsyttää sinua mutta sinun on helpompi se kuitenkin sit hyväksyä kun se on puhuttu se asia.	Asia on helpompi hyväksyä keskustelemalla siitä			
Minun mielestä on ainakin toiminut ihan, kun joskus sanookin että nyt mulla on huono päivä tai nyt minä olen väsynyt ja nyt	Kertomalla muille, jos itsellä on huono päivä			

minä en jaksa niin kukaan ei tule sitten ihmettelemään.				
...sovitaan työvuoron alussa että vähän sitä työn jakoa	Työvuoron alussa sovitaan työnjako			
Meillä on semmoinen no viestivihko esimerkiksi, et sitä me hyödynnetään. Et sinne laitetaan paljon kanssa ideoita ja vinkkejä ja hyväksytyksiä... me itsekin kokoajan tavallaan mietitään, et mikä olisi kätevää...	Viestivihon avulla edistetään tiedonkulkua ja viestitään hyödyllistä tietoa muille työntekijöille			
Ainakin itse, että pyrkii olemaan semmoinen avoin, helposti lähestyttävä.	Pyrkii olemaan avoin ja helposti lähestyttävä	Työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet ja kunnioitus		
...itse ainakin ajattelee, että on läsnä, on paikalla...Ettei ole missään muualla vaan siellä missä toisetkin.	Pyrkii olemaan läsnä ja muiden käytettävissä			
Kyllähän niissä tulee aina yhteisissä illanvietoissa keskusteltua työasioitakin ja oppii tosiaan tuntee...	Yhteisissä illanvietoissa oppii tuntemaan toiset työntekijät			
Minun mielestä ainakin meillä sen huomaa kaikista parhaiten siitä, että meillä on tulut enemmän sellaista niin kun huumoria ja iloisuutta... tehdään sillain niin kun rennosti.	Työryhmässä on iloinen ja rento ilmapiiri, myös huumoria käytetään			
Meillä on sitä työnohjausta.	Työnohjauksella edistetään työn toimivuutta	Työnohjaus		
...(riitatilanteista) yleensä keskustellaan ja sit jos ei keskenään ni sitten pyydetään esimerkiksi Tuula mukaan. Mutta yleensä sillain et heti jos jotain tulee ni kyllä ne sit	Riitatilanteista keskustellaan ja tarvittaessa pyydetään esimies mukaan selvittämään riitaa	Riitatilanteiden ratkaiseminen		

heti niin kun ratkaistaankin ja jatketaan eteenpäin.				
Että hyväksyy, että on erilaisia tapoja tehdä työtä. Ja erilaisia ihmisiä. Kaikki ei tee niin kun minä teen.	Jokainen tekee työtä omalla tavallaan, muiden tapojen hyväksyminen	Erilaisten tapojen hyväksyminen		

Taulukko 3. Minkälaisiin ongelmiin olette törmänneet vuorovaikutustilanteissa?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ehkä justinsa asukkaitten kanssa, ei nyt ongelmia, mutta kun tietää että ei niihin muistisairaankanssa toimimiseen mitään selkeitä yksinkertaisia ratkaisuja ole olemassa, niin nämä on välillä sellaisia.	Muistisairaankanssa on toimitettava tapauskohtaisesti eikä selkeitä toimintatapoja ole käytettävissä	Vuorovaikutustilanne muistisairaankanssa	Vuorovaikutusongelmia asukkaankanssa	Henkilöstöosaaminen (vuorovaikutustaito)
...ne on just haastavia asiakastyössä, kun tulee haukutuksi itse. Tai miten sitäkin kohtaa jos se on päivittäistä.	Asukas kohtelee henkilökuntaa epäkunnioittavasti, välillä toistuvasti	Käytösongelman asukkaankohhtaaminen		
Meillä on asukkaita, tai ehkä asukas joka hyväksyy jonkun hoitajan ja jonkun ei.	Asukas saattaa hyväksyä vain osan hoitajista			
No mulla on enemmän asukkaiden kanssa. Tänään sain taas kuulla... Että minun tausta vähän niin kun ärsyttää.	Työntekijän tausta ärsyttää asukasta			
Tai jos hän (asukas) puhuu hyvin työkeästi niin me voidaan sitten mennä pois ja tulla hetken päästä sitten uudestaan.	Asukkaankohhtaaminen, kun hän puhuu työkeästi hoitajille			
...jos miettii niin kun asiakastilanteita, niin haastavaa on ehkä sitten tietenkkin sellaiset asiakkaat, jotka ei	Asukkaankymmärtäminen, kun tämä ei itse kykene ilmaisemaan itseään ymmärrettävästi	Asukkaankilanteen tulkitseminen		

niin kun sanallisesti ilmaise. Et se vaatii niin kun sitä erityyppistä vuorovaikutusta.				
Joskus on jotain pientä (riitaa) ja sit ihan suoraan puhutaan asioista niin kun ne on, eikä ruveta niin kun kiertelee ja kaunistelee, ne kyllä selkiää.	Työntekijöiden välillä on ollut välillä ristiriitoja	Työntekijöiden välisiä erimielisyyksiä	Työntekijöiden välinen vuorovaikutus	
...kun ollaan noikkain ja tehdään työtä ni kyllähän siinä aina tulee välillä henkilöristiriitoja ja sitten etenkin kun aloitettiin, kun porukka haki paikkaansa eikä tunnettu toisiaan.	Pienessä työyhteisössä on ajoittain henkilöristiriitoja ja erityisesti uudessa yksikössä			
Ihan noin konkreettisesti yks sanoo yhtä ja toinen ymmärtää sen väärin ja sitten on kalabaliikki kauhea valmis ja sitten keskustellaan.	Toisen kertoma asia ymmärretään väärin	Väärinymmärrys		
Ihan voi olla vaikka kieliongelmiä ja sitten tietenkin ihan mielenterveyskuntoutujien just se kohtaaminen on ehkä välillä haaste. Miten motivoida ja mitä voi vaatia. Mitä uskaltaa sanoa	Kielenymmärrysongelmia ja mielenterveyskuntoutujan kohtaaminen koetaan välillä haastavaksi	Mielenterveyskuntoutujan motiivointi. Kielenymmärrysongelmia		
...aluksi meillä oli vähän niin kun et ei pidetty tässä raporteista, mutta siinä nämä vinkkien jakamiset...Niin minä olen ainakin kokenut sen tosi hyödylliseksi et siinä monesti tulee jotain ja kokeilemisen arvoisia vinkkejä.	Hiljaisissa raporteissa kaivattiin hyvien kokemusten ja ohjaustilanteiden jakamista	Tiedonkulku ei sujunut hiljaisissa raporteissa	Hiljaisen tiedon kulkeminen	
...sosiaalisesti ihan äärettömän kuormittavaa, että kun joka suuntaan	Koetaan rasakaaksi, kun moni henkilö tulee kysymään asioita samanaikaisesti	Yhden hoitajan kuormittaminen kysymyksillä	Riittämättömyys vuorovaikutustilanteissa	

niin kun jokainen repii.				
Et jos jotkut asukkaat kysyy ja sitten vielä se ohjattava kauheasti kysyy ja sinä olet vaikka lääkkeitä antamassa ni sinulla on semmoinen tunne, että sinä et enää halitse sitä.	Koetaan hankalaksi kun useampi henkilö kysyy asioita samanaikaisesti ja itse yrität tehdä töitä			
...joskus omaisilta semmoista ristiriitaista kohtaamista, ettei oikein tiedä mitä pitäisi sanoa tai siis vaikeita tilanteita.	Omaisten kohtaamiset koetaan välillä vaikeiksi, ei tiedetä kuinka suhtautua tilanteeseen	Omaisien kohtaaminen on välillä hankalaa	Vuorovaikutustilanne omaisen kanssa	
...meillä on nyt tietyt arvot, mitkä Konnussa kuitenkin on, mitkä pitäisi toteutua. Et miten sen niin kun...Jollekin sijaiselle selittää, joka voi haluta tehdä työt omalla tyylillä.	Kontukodilla on tietyt arvot, joita pyritään toteuttamaan. Uusille työntekijöille tämä voi olla haasteellista.	Osaston arvojen esille tuominen uusille työntekijöille sekä tiedottaminen muille	Osaston arvojen tunteminen ja kunnioittaminen	
...on ollut semmoisia vaikeita tilanteita, jotka vievät itseltäkin voimia.	Välillä on ollut vaikeita tilanteita, jotka vievät itseltäkin voimia	Vaikeiden tilanteiden käsittely	Vuorovaikutus vaikeissa tilanteissa	

Liite 5. Kehittämistaidot

Taulukko 1. Minkälaisia ohjaus ja opettamistilanteita kohtaatte päivittäisessä työssä?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Asiakkaitten kanssa ihan tässä perushoidossa, pukemisessa, pesemisessä... Ihan perustaidot ohjataan.	Asiakasta ohjataan suoriutumaan päivittäisistä toimista itsenäisesti	Asukkaan ohjaus päivittäisissä toimissa	Asukkaan ohjaaminen	Kehittämistaidot (ohjaaminen ja opettaminen)
Kodinhoitotöissä, tiskaamisessa, pyykkihuollossa.	Ohjaamista kodinhoitotöissä, tiskaamisessa ja pyykkihuollossa	Kodinaskareiden ohjaaminen		
...sinä (puhuu toiselle työntekijälle) varmaan ohjaat ja opastat näissä etuuksien hakemisessa jos omaiset hakee semmoisia...	Omaisista opastetaan ja ohjataan etuuksien hakemisessa	Omaisten ohjaus tukien hakemisessa	Omaisen ohjaaminen	
Välillä tulee sellaisia ehkä jotain (omaisten) ohjaamista et miten just suhtautua johonkin käytökseen tai tilan muutokseen...	Omaisista ohjataan, että miten suhtautua poikkeavaan käytökseen tai tilanteeseen	Omaisten ohjaus asukkaan käytösongelmista		
Aika moni omaisen ajattelee, että kun hän saa äitinsä tai omaisensa tänne niin se pysyy se kunto tämmöisenä tasaisena, et ei niin kun ymmärrä miten se muistisairaus etenee.	Omaisista opastetaan ymmärtämään muistisairauden etenevistä vaiheista	Asukkaan sairaudenkuvan ohjaaminen omaiselle		
...kun asiakas lähtee käymään esimerkiksi kotona tai muuta, niin voi antaa (omaiselle) siitä vähän vinkkejä, että miten siellä päästään vaikka sen kynnyksen yli tai muuta. Tai sitten on käyty asukkaan kanssa vessassa ja omaisen on ollut siinä kanssa sitten.	Omaisista opastetaan, että miten asukasta avustetaan liikkumisessa	Omaisen ohjaus asukkaan liikkumisessa		
...ja en minä tiedä työkavereitten.	Joskus ohjataan työkavereita	Työkavereiden ohjaus	Hoitotyöntekijän ohjaus	

Joskus tietysti sitäkin.				
Ja tietenkin just se uusien työntekijöiden ohjaaminen.	Uusien työntekijöiden ohjaus	Uuden työntekijän ohjaus		
...meillä on semmoisia avustajia, jotka ei ole niin kun palkallisia. Työelämäkokeilijoita. Ja sitten heitä ohjataan ja otetaan mukaan hoitotoimiin.	Avustajien ohjaus ja hoitotoimiin mukaan ottaminen	Hoitotyön avustajien ohjaus		
Nyt on suurelta osin maahanmuuttajataustaisia ketä meillä on ollut. Kyllähän he vaativat tosi paljon ohjausta ja tukea.	Maahanmuuttajataustainen henkilö tarvitsee paljon ohjausta ja tukea	Hoitotalan opiskelijoiden ja harjoittelijoiden ohjaus	Työharjoittelijan ohjaus	
Tällä hetkellä varmaan isompana justinsa nämä meidän näitä mielenterveyskuntoutujia ja työhönoppimis-jaksolaisia. He ovat varmaan tällä hetkellä suurimpana. Ja useinhan meillä on sit opiskelijoita työssäoppimassa.	Mielenterveyskuntoutujien ja työssäoppijoiden ohjaus			
Ja sitten on tietysti opiskelijoitten ohjaus.	Opiskelijoiden ohjaus hoitotyössä	Opiskelijan ohjaus		

Taulukko 2. Millä tavoin kehittäte osaamistanne työyhteisössä?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Sitä on yritetty ruokkia, että osaa aina hyödyntää oman työyhteisön osaamista.	Kannustetaan hyödyntämään oman työyhteisön osaamista	Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen	Osaamisen jakaminen työyhteisössä	Kehittämistaidot (osaamisen kehittäminen)
Että nyt ehkä enemmän, kun on saatu tämä pohja, niin lähtee sit se että suuntaa sitä koulutusta omalle vastualueelle, jolloin sen jakaminen niin kun korostuu...	Koulutusta suunnataan omalle vastualueelle, jolloin tiedon jakaminen korostuu	Tiedon jakaminen työyhteisössä		
Sillain me kyllä annettu ohjeeksi,	Koulutusmateriaalin tuominen	Koulutusmateriaalin ja tiedon jakaminen työyhteisössä	Koulutuksen hyödyntäminen työyhteisössä	

et tuo aina materiaalin tänne ja ker- too just tiimissä.	osastolle ja koulu- tuksesta kertomi- nen tiimissä			
Ja sekin on tietysti itsestä kiinni, että siihen tutustut.	Koulutusmateri- aaliin tutustumi- nen on omalla vas- tuulla	Opetusmateriaa- liin tutustuminen		
Aika usein ne (koulutusmateri- aalit) jää kyllä ja- kamatta. Joku semmoinen tapa, että se tulisi niin kun kaikille. Var- maan niin kun tu- lee sieltä koulu- tuksesta ni puhuu tietysti heti jolle- kin, mutta ei niin kun koko...Pitäisi varmaan tehdä jot- kut muistiinpanot ja jos jakaisi kai- kille sähköpostiin ne.	Koulutusmateri- aalit jäävät usein jakamatta. Koulu- tusmateriaalista olisi hyvä tehdä muistiinpanot ja jakaa kaikille säh- köpostitse	Koulutusmateri- aalin hyödyntämi- nen ja jakaminen		
Sehän se on juuri se oppimisen ja osaamisen jakami- nen niin kun hoita- jilla, että pystyy tässä myöntä- mään, että toinen tietää jostain asi- asta enemmän kun minä itse.	Oppimisen ja osaamisen jakami- nen edellyttää, että pystyy myöntä- mään sen, että toi- nen saattaa tietää asiat paremmin	Oman osaamisen tunnistaminen ja osaamattomuuden myöntäminen	Oman osaamisen tunnistaminen	
Kyllä sitä tulee googleteltua jos jotain mietityttää.	Jos jokin asia mie- tityttää, niin tietoa haetaan verkosta.	Tiedon hakeminen verkosta	Tiedon hakeminen	
Kanslian kansi- ossa on kaikki oh- jeet.	Kansliassa on kansio, josta löy- tyy työhön liitty- viä ohjeita	Tiedon hakeminen ohjekansiosta		

Taulukko 3. Mitä osaamista arvioitte tarvitsevanne tulevaisuudessa?

Alkuperäinen il- maus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...tarvitsee koko- ajan niin kun sel- laista vahvistusta.	Osaamisen ja tie- don vahvistusta tarvitaan	Osaamisen ja tie- don vahvistami- nen	Oman osaamisen kehittäminen	Kehittämistaidot (osaamisen kehit- täminen)
...kaikkia osa- alueita vois koko ajan kehittää ja sit taas tavallaan on vaan niin kun henkilö- kohtaisia kiinnos- tuksen kohteita, jota vois vielä niin kun enemmän ke- hittää.	Kaikkia osa- alueita täytyisi kehit- tää, mutta erityi- sestihenkilökoh- taisia kiinnostuk- sen kohteita	Osaamisen kehit- täminen		

Suomenkieli.	Suomenkieltä tulisi vahvistaa	Henkilökunnan kielitaidon kehittäminen		
Esimerkiksi sillä saralla (vuorovaikutustaidot) vois olla vähän erilaisia lähestymiskantoja.	Vuorovaikutustaidoissa voisi olla erilaisia lähestymistapoja	Vuorovaikutustaitojen kehittäminen	Vuorovaikutustaitojen hallitseminen	
Et ehkä mulla itsellä. Minä ajattelen just sitä mielenterveyspuolta vähän et...	Mielenterveysongelmista kaivataan lisää osaamista	Osaamista mielenterveysongelmista	Osaamista sairauksista	Kehittämistaidot (ohjaaminen)
Ainakin itse koen, että nyt kun tuli vastuualueeksi se perehdyttäminen ja nämä opiskelijat niin itse koen ainakin, että siihen tarvitsen jotain koulutusta, kun en ole koskaan näyttökoulutustakaan käynyt vielä tai mitään.	Opiskelijan perehdyttämiseen tarvitaan koulutusta esimerkiksi näyttökoulutuksen käyminen	Opiskelijan ohjaaminen ja näytön vastaanotto	Opiskelijaohjaus	
Niin ja sitä minä mietin et miten paljon me ollaan heille ehditty antaa just semmoista...Minä en tiedä minkälaisia keskusteluja Tuula on käynyt heidän kanssa, et minkälaisia asukkaita meillä on... Et just ehkä heillekin (opiskelijoille) semmoista muistisairaahan kohtaamista... Ja et mitä kannattaa ylipäänsä sanoa muistisairaalle.	Opiskelijan perehdyttäminen osaston toimintaan ja muistisairaahan henkilön kohtaamiseen	Opiskelijoiden perehdyttäminen		
Opiskelijoiden vaatimukset sun muut, tai koulujen vaatimukset voi muuttua...	Opiskelijoiden osaamisvaatimukset ja koulujen asettamat tavoitteet opiskelijan osaamiselle	Koulujen ja opiskelijoiden osaamisvaatimusten tunteminen	Opiskelijoiden osaamisvaatimusten tunteminen	

Liite 6. Ympäristötietoisuus

Taulukko 1. Miten huomioitte organisaationne kustannukset päivittäisessä työssä?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Ensimmäkin mulla tulee jo vaipoissa mieleen...Se tietoisuus, että kuinka paljon me niitä käytetään ja kuinka tulee sitä jätettä ja kuinka menee rahaa...	Kustannuksia mietitään esimerkiksi vaipojen käytössä, kuinka paljon jätettä kertyy ja kuinka paljon kuluja niistä aiheutuu	Hoitotarvikkeiden käyttö, jätemäärät ja niistä aiheutuvat kustannukset	Hoitotarvikkeiden kokonaiskustannukset	Ympäristötietoisuus (kustannustietoisuus)
...semmoinen järkevä kustannustietoisuus, et mitä kulutetaan ja kuinka paljon.	Järkevä tarvikkeiden käyttö			
...jos miettii ihan päivittäistä niin kyllä sitä ihan miettii sitä kulutusta ja esimerkiksi ruoka on sellainen. Että yrittää niin kun sitä jääkaapin sisältöäkin katsoo sillain, et ei ihan hirveästi menisi hukkaan.	Päivittäisessä työssä mietitään ruuan kulutusta ja pyritään vähentämään hukkaan menevää ruokaa	Ruokatarvikkeiden hyödynnettävyys	Ruokatarvikkeiden kustannukset	
Joka kerta kun menee kauppaan ja soittaa sijaista.	Kustannuksia tulee mietittyä kun käy kaupassa tai soittaa sijaisia	Ruokatarvikekustannukset ja hoitajakustannukset	Henkilökuntakustannukset	
Mulla on kyllä sellainen fiilis, että meillä on porukka keskimääräistä enemmän kustannustietoista.	Työntekijät ovat keskimääräistä enemmän kustannustietoisia	Työntekijät ovat kustannustietoisia	Henkilökunnan kustannustietoisuus	
...en minä niitä ennen niin paljon miettinyt kun täällä, täytyy myöntää.	Kustannusasioita ei tullut mietittyä niin paljon kuin täällä			
...meilläkin on enemmän ollut esillä koko ajan sitä taloutta ja muuta, ni vaikkei olisi välttämättä halunnutkaan tietää niin joutunut tietää kaikkea.	Kustannusasioihin on joutunut tutustumaan	Kustannusten huomioiminen		
Teo käy säännöllisesti näitä budjetteja ja kustannuksia läpi.	Esimies kertoo budjeteista ja kustannuksista säännöllisesti	Budjetin läpikäynti		

Porukka tietää sen, et meillä on se tietty raha. Et jos me säästetään josain niin voidaan käyttää se johonkin muualle.	Työntekijät tietävät, että käytettävissä on tietty rahamäärä. Jos josain säästää, niin sen voi käyttää muuhun.	Rahankäyttö ja säästämahdollisuudet		
Mutta kyllä valoja sammuttelen ja kyllä tämmöistä...	Valoja sammuttelemalla säästetään kuluissa	Ympäristön huomioiminen kustannuksissa		

Taulukko 2. Minkälaista tietoa koette tarvitsevanne koskien organisaation kustannuksia?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...kyllä minä saan ainakin ihan tarpeeksi tietoa.	Tietoa saadaan tarpeeksi	Kustannuksista annetaan tarpeeksi tietoa	Kustannustietojen tarve ja riittävyys	Ympäristötietoisuus (kustannustietoisuus)
Tieto on tullut perille kyllä. Ei lisää tarvetta.	Tieto on tullut perille. Ei tarvetta tiedottaa asiasta enempää.			
...totta kai, vähän tietää missä mennään, tietenkä. Mutta en minä toisaalta, minä en halua tietää liian tarkkaan.	On hyvä tietää vähän missä mennään, mutta ei halua tietää liian tarkkaan	Vähäinen tiedontarve riittää		

Taulukko 3. Millä tavoin huomioitte mahdollisia riskitekijöitä työssä?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
...noudattamalla tämmöisiä hygieniä ja suojausasioita niin kun joka-päiväisessä...	Noudatetaan hygieniä- ja suojausohjeita päivittäisessä työssä	Hygieniä- ja suojausohjeiden noudattaminen	Hygieniäohjeiden huomiointi ja noudattaminen	Ympäristötietoisuus (riskienhallinta)
...tehdään hygieniä ja korjaavia liikkeitä jos tulee jotain korjattavaa.	Tehdään hygieniäohjeita ja tarvittaessa asiaan puuttaminen	Työympäristön hygieniä seuranta ja ylläpito		
Minä olen kova heittelemään jääkaapista vanhoja purkkeja pois...	Vanhentuneet ruokatarvikkeet hävitetään	Ruokatarvikkeiden hygieenisuus		
...jos joku asiakas tarvitsee niin sitten otetaan kaveriksi aikaa kun tarvitsee siihen...	Työnteossa pyydetään tarvittaessa toinen henkilö avuksi	Työturvallisuuden huomioiminen työtehtävässä	Työturvallisuuden huomiointi	
...onhan meillä ylhäällä pussinosturikin...	Apuvälineen käyttö työtehtävässä	Apuvälineiden käyttäminen		
Meillä on työsuojeluvaltuutettu, jo-	Työsuojeluvaltuutettuun voi tarvittaessa ottaa yhteyttä	Asiantuntijan tuki turvallisuusasioissa		

hon voi ottaa yhteyttä jos tulee jotakin.				
Pyrkii kyllä käyttää joo ergonomisia asentoja, ettei riko itseensä.	Ergonomisen työasennon huomioiminen	Ergonominen työasento	Työmenetelmien huomiointi	
Meillä on se kinestetiikka-koulutus.	Kinestetiikan huomioiminen työnteossa	Kinesteettinen työtapa		
Asukkaille lonkkahousuja ja rollaattoria.	Asukkaan turvallisuuden huomioiminen muun muassa lonkkahousujen ja rollaattorin avulla	Asukkaan turvallisuuden huomiointi	Asukkaan turvallisuus	
Ei ole kynnyksiä.	Osastolla ei ole kynnyksiä	Esteetön ympäristö	Ympäristön turvallisuus	
No edelleen me tarkistetaan ne ovet ja ei ne aina tahdo mennä...	Ovien lukitukset tarkistetaan, koska eivät mene aina kiinni	Lukitusten tarkistaminen		
Normaalit kuviot, ovi pidetään lukossa, katsotaan ettei tule vettä lattialle.	Tarkistetaan oven lukitus ja huolehditaan että lattialla ei ole vettä	Ympäristön turvaaminen		
Ja onhan meillä riskikartoitus siis tehty. ...tämä turvallisuuspäällikkö on tehnyt ne kiinteistöä koskevat ohjeet.	Osastolla on tehty riskienkartoitus	Uhkatilanteiden kartoitus	Uhkatilanteiden ennaltaehkäisy	
Riskienhallintaohjelma ja omavalvonta-suunnitelma, et se on nyt päivitetty ja teillähän on kaikilla se kysely.	Riskienhallintaohjelma ja omavalvontasuunnitelma ovat päivitetty ja hoitajien on tutustuttava niihin	Ennaltaehkäiseviin ohjeistuksiin tutustuminen		
Samaten meillähän on se turvallisuuskävely kaksi kertaa vuodessa, et koko porukan pitää ihan lapun kanssa mennä ja etsiä.	Osastolla on turvallisuuskävely kaksi kertaa vuodessa, jolloin tarkistetaan paloturvallisuuskohdan ohjelapun mukaisesti	Osaston pelastussuunnitelmaan tutustuminen		
Kyllä jos meillä tapahtuu jotain niin kyllä me kirjotetaan aina poikkeamia ja sitten käydään läpi tiimeissä just mietitään, että mitä vois tehdä toisin ja millä pystyttäisi	Haitta- ja vaaratapahtumat kirjataan, jonka lisäksi tiimissä käydään läpi miten vastaava tilanne voidaan ennaltaehkäistä	Vaaratilanteiden raportointi ja läpikäynti	Vaaratilanteiden käsittely	

estää tällöisiä tilanteita.				
Aina viimeistään tieteenkin siinä vaiheessa, kun jokin tapahtuu tai läheltä piti-tilanne, niin et meillä aina käydään tällöiset tilanteet läpi sitten tiimeissä, yleensäkin.	Riski- tai läheltä piti-tilanteiden läpikäyminen osastolla			
Riskitekijät ilmoitetaan eteenpäin.	Riskitekijöiden tiedottaminen eteenpäin	Riskitilanteiden raportointi		

Taulukko 4. Minkälaista tietoa koette tarvitsevanne koskien riskitilanteita?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Että siinä kohtaa, kun kriisi tulee päälle, osaako porukka toimia ja löytääkö porukka ne ohjeet sitten siinä hetkessä...Se toimintavalmius.	Osataanko hätätilanteessa toimia ohjeiden mukaisesti	Toimiminen hätätilanteessa	Hätätilanteen hallitseminen	Ympäristötietoisuus (riskienhallinta)
Jos tulee paniikki-tilanne, niin on joku kellä on Konnun semmoinen oma harjoitustilanne. Semmoisen ehkä kaipaisi.	Hätätilanteen sattuessa olisi joku, joka on harjoitellut hätätilannetta osastolla	Hätätilanteen käytännönharjoittelu osastolla		
Aina jos joku jakaa sitä työyhteisössä, jos on jotain kokemusta että tyyliin kun on sattunut jossain edellisellä työpaikalla jotain.	Riskitilanteista keskusteltaisiin työyhteisössä tulevien vahinkotilanteiden välttämiseksi	Riskitilanteista puhuminen	Hätätilanteen ennakointi	