



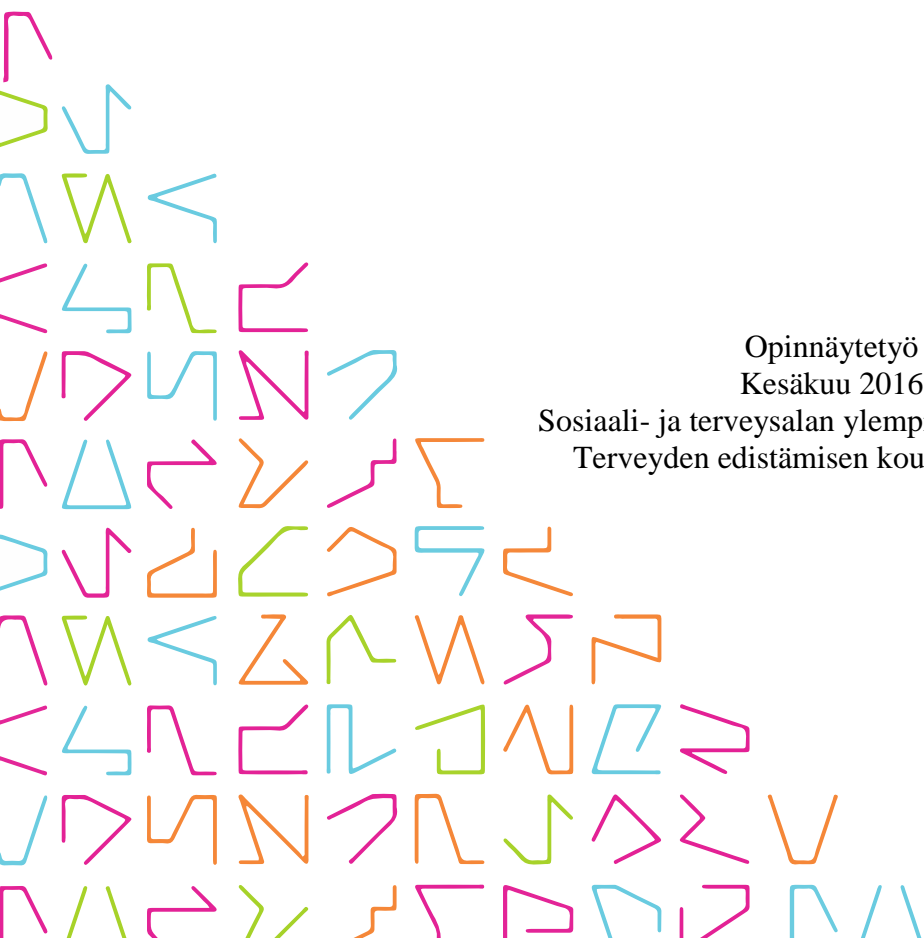
TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

HOITAJIEN OSAAMINEN KOIVUMÄEN ASUMISPALVELUYKSIKÖSSÄ

Paula Kemppinen

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2016

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto
Terveystieteiden koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

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

KEMPPINEN PAULA

Hoitajien osaaminen Koivumäen asumispalveluyksikössä

Opinnäytetyö 50 sivua, joista liitteitä 9 sivua
Kesäkuu 2016

Väestön ikääntyminen ja ikärakenteen muutos ovat merkittäviä tulevaisuuden haasteita Suomessa. Sosiaali- ja terveydenhuollossa ikäihmisten palveluita ja sisältöä uudistetaan lainsäädännön, laatusuositusten ja kehittämisohjelmien avulla. Väestön ikääntyminen ja palvelutarpeiden muutos vaikuttavat niin työvoimatarpeen lisääntymiseen kuin osaamisvaatimusten muuttumiseen sosiaali- ja terveysalalla.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hoitajien osaamista Koivumäen asumispalveluyksikössä. Tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää tutkimustuloksia esimerkiksi kehityskeskustelussa, henkilökohtaisista palkanlisistä päätettäessä ja koulutuksien suunnittelussa. Työntekijä voi käyttää tuloksia itsensä ja osaamisensa kehittämisessä sekä ammattitaitonsa ylläpitämisessä. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineiston keräämiseksi käytettiin teemoitettua ryhmähaastattelua. Haastattelut tehtiin kesällä 2015 kahdessa ryhmässä, joihin osallistui yhteensä 18 (n=18) hoitajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulosten perusteella hoitajan osaamisvaatimukset voitiin jakaa kolmeen pääryhmään: päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaamiseen, ammattieettiseen osaamiseen sekä ammatillisen kasvun ja oppimisen osaamiseen. Hoitajalta vaadittiin paljon käytännön taitoja, kuten perushoidon –, sairaanhoidon – ja lääkehoidon osaamista. Hoitajan tuli osata myös muun muassa tehdä kodinhoidollisia tehtäviä ja käyttää tietokonetta. Käytännön taitojen lisäksi hoitajan osaamiseen kuuluivat esimerkiksi vuorovaikutustaidot. Lisäkoulutusta toivottiin muistisairaiden hoidosta, sairaanhoidollisista toimenpiteistä ja tietokoneen käytöstä. Työnantajalta toivottiin kiinnostusta työntekijän jaksamisesta ja mahdollisuutta kahdenkeskisiin kehityskeskusteluihin. Haastateltavilla oli huoli lisääntyvästä kiireestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin tulevaisuudessa. Huolta aiheuttivat myös muutokset sosiaali- ja terveysalalla ja niiden heijastuminen omaan työhön ja työyksikköön. Koska osaamisella ja työyhteisötaidoilla on suuri vaikutus työssä jaksamiseen, mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita tässä työyksikössä olisivatkin osaamisen johtamisen – ja alaistaitojen kehittäminen sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin.

Asiasanat: ikäihminen, asumispalvelu, lähihoitaja, osaaminen, ammatillinen pätevyys, osaamiskartta, kehityskeskustelu

ABSTRACT

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

PAULA KEMPPINEN
Practical Nurses' Competence in Koivumäki Sheltered Home Unit

Master's thesis 50 pages, appendices 9 pages
June 2016

The purpose of this study was to clarify the personnel's competence in Koivumäki sheltered home unit. The objective was to provide the employer with the data which could be utilized for example in individual performance reviews in deciding individual increments and in training planning. The employee may take advantage of the results in personal competence development and maintenance. The study was qualitative in nature and the data were collected through thematic group interviews. Eighteen practical nurses were interviewed. The data were analysed through inductive content analysis.

Based on the results, employee competence requirements were divided into three main groups: daily operations support competence, professional ethics competence and professional growth and development competence. A practical nurse was required a wide range of practical skills, such as basic care, medical care and medicine care competence. She had to be capable of performing home care tasks and use a computer. Besides practical skills, a practical nurse's competences also cover skills such as social interaction. Complementary training was requested on subjects of treating patients with a memory illness, patient care operations and computer usage. The employer was requested for attention towards an employee's coping and for the possibility for employee development discussions. Interviewees expressed concern over increasing workload and its effects on employees' wellbeing.

Another source for concern was changes in social and healthcare and how they reflect to an individual employee's daily work and workplace. Because competence and work community skills play an important role in an employee's wellbeing, interesting follow-up study subjects in this service unit could be in the fields of competence management and skill development and their effect on occupational wellbeing.

Key words: elderly person, sheltered home, practical nurse, professional competence, expertise, development discussion

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUSYMPÄRISTÖN ESITTELY	8
2.1	Hausjärven kunta	8
2.2	Vanhustenhuolto Hausjärven kunnassa	8
2.3	Koivumäen asumispalveluyksikkö	8
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	10
4	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	11
4.1	Ikäihminen	11
4.2	Palveluasuminen	11
4.3	Osaaminen ja ammatillinen pätevyys	12
4.3.1	Osaamiskartta.....	13
4.3.2	Lähihoitajan osaamisalueet	13
4.4	Kehityskeskustelu	14
5	OPINNÄYTETYÖN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT	16
5.1	Laadullinen tutkimus	16
5.2	Aineiston keruu.....	16
5.3	Aineiston analyysi.....	17
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	18
6.1	Kohderyhmän kuvaus	18
6.2	Aineiston keruun toteutus	18
6.3	Aineiston analyysin toteutus	19
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	20
7.1	Päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaaminen.....	20
7.1.1	Hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisen toiminnan osaaminen ..	20
7.1.2	Kuntouttavan työotteen ja kuntoutuksen osaaminen.....	21
7.1.3	Sairaanhoito-osaaminen	22
7.1.4	Perushoito- ja hoivaosaaminen	23
7.2	Ammattieettinen osaaminen.....	25
7.2.1	Työhyvinvoinnin edistämisen osaaminen	25
7.2.2	Työturvallisuusosaaminen.....	26
7.3	Ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittäminen	27
7.3.1	Kehittämisaosaaminen	27
7.3.2	Osaaminen tulevaisuudessa.....	29
8	POHDINTA.....	30
8.1	Opinnäytetyön eettisyys.....	30

8.2 Opinnäytetyön luotettavuus	30
8.2.1 Uskottavuus.....	31
8.2.2 Vahvistettavuus	31
8.2.3 Reflektiivisyys	31
8.2.4 Siirrettävyys	32
8.3 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu	32
8.3.1 Päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaaminen	33
8.3.2 Ammattieettinen osaaminen.....	35
8.3.3 Ammatillisen kasvun ja oppimisen osaaminen	36
8.4 Johtopäätökset.....	37
8.5 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	38
LÄHTEET.....	39
LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Väestön ikääntyminen on yksi tulevaisuuden haasteista Suomessa. Ikärakenteen muutos tulevina vuosikymmeninä on merkittävä. Tilastokeskuksen (2014) mukaan vuonna 2013 Suomen väestöstä lähes 20 prosenttia oli yli 65-vuotiaita. Määrä on lisääntynyt tasaisesti noin puolella prosentilla vuosittain. Tilastokeskuksen (2012) laatimassa väestöennusteessa yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa edelleen ja vuonna 2060 heitä arvioidaan olevan jo yli 28 prosenttia koko väestöstä.

Ikärakenteen muutos tuo haasteita myös palvelujärjestelmälle sosiaali- ja terveydenhuollon sektorilla. Ikäihmisten palveluiden rakennetta ja sisältöä uudistetaan kaiken aikaa. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa hallinnossa ylimpänä ikäihmisten palveluista. Se valmistelee lainsäädännön, vastaa palvelujen toimivuudesta, määrittelee palvelujen kehittämisen suuntaviivat ja ohjaa uudistusten toteuttamista. Ministeriön tehtäviin kuuluu myös palvelujen laadun valvonta yhdessä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran ja aluehallintovirastojen kautta. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisohjelma Kaste on sosiaali- ja terveysministeriön pääohjelma, jolla johdetaan ja uudistetaan suomalaista sosiaali- ja terveystaloutta. (STM 2012.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalousta eli vanhuspalvelulaki (28.12.12/980) sekä Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi painottavat vaikuttavien palvelujen saatavuutta niitä tarvitseville ikäihmisille. Palvelurakenteen uudistaminen vaikuttaa sekä iäkkäiden ihmisten elämän- ja palveluiden laatuun että niiden kustannuksiin. Palvelurakenteen uudistamista koskeva tavoite laitoshoidon vähentämällä sekä kotiin annettavia ja asumispalveluita lisäämällä on ilmaistu myös vanhuspalvelulaissa. (Finlex 28.12.2012/980; STM 2013, 5, 36.)

Väestön ikääntyminen ja palvelutarpeiden muuttuminen vaikuttavat olennaisesti työvoimatarpeen lisääntymiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tutkimusten mukaan henkilöstön määrän lisäksi erityisesti osaaminen, osaamisen oikea kohdentaminen ja osaava lähijohtaminen ovat yhteydessä hoidon laatuun ja vaikuttavuuteen. Näiden avulla varmis-

tetaan iäkkäiden ihmisten palvelutarpeen mukainen hoito sekä asiakas- ja potilasturvallisuus. (STM 2013, 39.) Vanhuspalvelulaissa säädetään toimintayksikön henkilöstön määrästä, koulutuksesta ja tehtävärakenteesta. Näiden tulee vastata palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää toimintayksikössä, heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta sekä turvata heille laadukkaat palvelut. (Finlex 28.12.2012/980.)

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen, koska Hausjärven kunnan vanhuspalveluissa toteutetun palvelurakennemuutoksen vaikutusta hoitajien osaamisvaatimukseen Koivumäen asumispalveluyksikössä ei ole selvitetty, eikä osaamisen kartoittamiseen ole työvälineitä. Ainoastaan lääkehoidon osaamista seurataan ja päivitetään kansallisen LOVE-tentin (Läkehoidon osaaminen verkossa) ja työyksikkökohtaisen lääkehoidon toteuttamisen näytöillä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää hoitajien osaamista ja laatia osaamiskartta Koivumäen asumispalveluyksikköön. Osaamiskartassa kuvataan osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa, jolloin se toimii työvälineenä osaamisen arvioinnissa (Hätönen 2007, 9). Tavoitteena on, että työnantaja voi hyödyntää tutkimustuloksia muun muassa kehityskeskustelussa, henkilökohtaisista palkanlisistä päätettäessä ja koulutuksia suunniteltaessa. Työntekijä voi tulosten avulla kehittää itseään ja osaamistaan sekä huoltaa ammattitaitoaan.

2 TUTKIMUSYMPÄRISTÖN ESITTELY

2.1 Hausjärven kunta

Hausjärven kunta sijaitsee Kanta-Hämeen maakunnassa. Hausjärven rajanaapureita ovat muun muassa Hyvinkää, Hämeenlinna ja Riihimäki. Asukkaita Hausjärvellä on vähän alle 9 000. Kunnassa on tekeillä kuntarakenneselvitys, joka etenee vaiheittain. Selvityksen taustalla on kuntarakenneuudistus, jossa kaavaillaan kolmen kunnan (Riihimäki, Hausjärvi ja Loppi) liittämistä yhteen. Selvityksen tulisi olla valmis kesällä 2015 ja uuden kaupungin suunnitellaan aloittavan vuoden 2017 alusta. Mikäli kuntaliitos ei toteudu, kuntarakenneselvityksessä kuvataan näiden kolmen kunnan yhteistyö tulevaisuudessa. (Hausjärven kunta 2015.)

2.2 Vanhustenhuolto Hausjärven kunnassa

Hausjärven kunnassa vanhustenhuolto jakautuu avohoidon palveluihin ja laitoshoitoon. Avohoidon palveluihin kuuluvat kotipalvelu ja moninaiset tukipalvelut, joiden avulla mahdollistetaan asiakkaan pärjääminen omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Kullekin asiakkaalle tarkoituksenmukaisten tukitoimien kartoittaminen toteutetaan palveluohjauksen avulla. Jos kotona asuminen ei enää onnistu, kunnalla on tuettuun asumiseen tarkoitettut ryhmäkoti (viisi asukaspaikkaa), Koivumäen asumispalveluyksikkö (45 asukaspaikkaa) ja Dementiakoti Lasihelmi (20 asukaspaikkaa). Lisäksi kunnalla on 11 ostopalvelupaikkaa Seniorikodissa. Laitoshoidon yksikkö on hoivaosasto (17 asukaspaikkaa).

2.3 Koivumäen asumispalveluyksikkö

Koivumäen asumispalveluyksikkö on 45-paikkainen, tehostettua palveluasumista tarjoava yksikkö. Neljä paikkaa on varattu intervallihoitoa tarvitseville asiakkaille. Koivumäki on jaettu neljään tiimiin, joissa kussakin on 10-12 asukasta. Moniammatilliseen henkilökuntaan kuuluvat osastonhoitaja, kaksi vastaavaa sairaanhoitajaa, 22 hoitajaa (koulu-

tukseltaan lähi- ja perushoitajia), kolme osastoapulaista, fysioterapeutti, osa-aikainen viiriketoiminnan ohjaaja ja laitoshuoltaja. Hoitajilla on kotitiimit, mutta tarvittaessa he työskentelevät myös muissa tiimeissä. Lähihoitajat tekevät työtä kolmessa vuorossa.

Koivumäen asumispalveluyksikkö on aiemmin ollut Hausjärven kunnan vanhainkotina. Palvelurakennemuutoksen myötä vanhainkoti muutettiin avosektorin alaiseksi asumispalveluyksiköksi vuonna 2012. Hoitokulttuurin muutos on ollut suuri ponnistus monella tavalla. Henkilökunnan on pitänyt opetella sisäistämään, että entinen potilas onkin nyt vuokraa maksava asiakas ja toiminnan pitäisi olla mahdollisimman kodinomaista. Lisäksi asukkaan tarpeet, toiveet ja mielipiteet tulisi ottaa entistä enemmän huomioon arjen toiminnassa. Myös monet omaiset ovat kokeneet muutoksen raskaana, koska maksuperusteet ovat muuttuneet ja monilla kuukausittainen lasku on isompi kuin vanhainkodin aikaan.

Koivumäessä asuu pääasiassa ikäihmisiä, jotka tarvitsevat paljon apua ja tukea arjen toimissa. Fyysinen toimintakyvyn heikkeneminen ja dementia ovat tavallisia syitä Koivumäkeen muutolle. Osa asukkaista liikkuu itsenäisesti, joko apuvälineillä tai ilman, osa tarvitsee hoitajien apua liikkumisessa. Koivumäessä on myös täysin vuoteessa olevia asukkaita.

Monilla Koivumäen asukkailla on useita sairauksia, jotka vaativat jatkuvaa lääkehoitoa ja seurantaa. Lähihoitajien ammattitaitovaatimukset ovat kasvaneet sitä mukaa, kun vanhustenhuollon laitospaikkoja on vähennetty ja kotihoitoa on lisätty. Asumispalveluyksikköön muuttaa pääasiassa hyvin huonokuntoisia henkilöitä, jotka tarvitsevat hoitoa ja huolenpitoa laidasta laitaan. Oman haasteensa tuovat myös viikoittain vaihtuvat intervalli-asiakkaat. Tietämys eri sairauksista ja niiden hoidosta sekä lääkehoidon osaaminen korostuvat lähihoitajan työssä. Myös erilaiset kädentaidot ja kyky toimia joskus nopeastikin muuttuvissa tilanteissa ovat tärkeitä.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää hoitajien osaamista Koivumäen asumispalveluyksikössä ja laatia osaamiskartta kyseiseen yksikköön.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Millainen on hoitajien ammatillisen osaamisen nykytilanne?
2. Millainen on hoitajien ammatillinen osaaminen tulevaisuudessa?
3. Millainen osaamiskartta muodostuu hoitajien ammatillisesta osaamisesta?
4. Millaisia kokemuksia hoitajilla on osaamisen kehittämisestä?

Opinnäytetyön tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää tutkimustuloksia esimerkiksi kehityskeskustelussa, päätettäessä henkilökohtaisista palkanlisistä ja koulutuksien suunnittelussa. Työntekijä voi käyttää tuloksia itsensä ja osaamisensa kehittämisessä sekä ammattitaitonsa huoltamisessa.

4 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä opinnäytetyössä keskeisiä käsitteitä ovat ikäihminen, palveluasuminen/ asumispalvelu, lähihoitaja, osaaminen, osaamiskartta, ammatillinen pätevyys ja kehityskeskustelu. Keskeiset käsitteet on valikoitu oman työkokemukseni, työelämän edustajien esittämien toiveiden opinnäytetyön aiheesta sekä kirjallisuuden perusteella.

4.1 Ikäihminen

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista tuli voimaan heinäkuussa vuonna 2013. Tässä niin sanotussa vanhuspalvelulaissa (2013) ikääntyneellä väestöllä tarkoitetaan väestöä, joka on vanhuuseläkkeeseen oikeuttavassa iässä. Niin ikään vanhuspalvelulaissa (2013) ikääntynyt henkilö määritellään sellaiseksi, jonka ”fyysinen, kognitiivinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt korkean iän myötä alkaneiden, lisääntyneiden tai pahentuneiden sairauksien tai vammojen vuoksi taikka korkeaan ikään liittyvän rappeutumisen johdosta”. (Finlex 28.12.2012/980.)

4.2 Palveluasuminen

Vanhuspalvelulaissa (2013) toimintayksiköllä tarkoitetaan toiminnallista kokonaisuutta, jossa tuotetaan pääasiassa iäkkäille henkilöille sosiaali- ja terveyspalveluja. Palvelut voidaan toteuttaa joko palveluntuottajan tiloissa tai iäkkään henkilön yksityiskodissa joko julkisen tai yksityisen palveluntuottajan toimesta. (Finlex 28.12.2012/980.)

Tuki- ja palveluasuminen on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat apua ja tukea enemmän kuin tavanomaiseen kotiin voidaan järjestää. Ikäihmisten, vammaisten, kehitysvammaisten sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujien on mahdollista päästä tuki- tai palveluasuntoon. (STM 2014.)

Tehostettu palveluasuminen on suunniteltu henkilöille, jotka tarvitsevat paljon apua, hoivaa ja valvontaa vuorokauden ympäri. Tehostetun palveluasumisen yksiköissä asukkailla on oman huoneen tai asunnon lisäksi käytössään yhteisiä tiloja. (STM 2014.)

Tuki- ja palveluasumisen sekä tehostetun palveluasumisen tuottajina voivat toimia niin kunnat, järjestöt kuin yksityiset yrittäjät. Kunnalliseen palveluasumiseen haetaan palvelutarpeesta riippuen kunnan vanhus-, vammais-, mielenterveys- tai päihdepalvelujen kautta. (STM 2014.)

Asiakas maksaa saamistaan palveluista joko kunnan tai yksityisen yrittäjän hinnaston mukaan. Kunnan järjestämästä palvelusta perittävä veloitus on yleensä tulosidonnaista. Palveluasunnosta peritään tavallisesti kiinteää vuokraa vuokrasopimuksen mukaisesti. (STM 2014.)

4.3 Osaaminen ja ammatillinen pätevyys

Yksilöiden henkilökohtaiset osaamiset muodostavat organisaation toiminnan perustan. Yksilötason osaamista voidaan määritellä monin eri tavoin. Käsite ”ammattitaito” on edelleen käyttökelpoinen ja kokonaisvaltainen termi. Se antaa kuvan pitkälle edistyneestä osaamisesta. (Viitala 2005, 178, 113.) Tietämisen ja tekemisen yhdistyessä voidaan puhua osaamisesta. Osaaminen voi tarkoittaa myös etupäässä käytännön tietoa eli kykyä toimia. Amatillisella osaamisella voidaan tarkoittaa työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa sekä niiden soveltamista käytännössä. (Tarhonen 2013, 8.) Asiantuntijuudessa yhdistyvät tieteelliseen tutkimukseen pohjautuva tieto ja käytännöllinen osaaminen, joka muotoutuu ammatillisen perinteen mukaisesti (Helakorpi 2005, 56-58).

Organisaation osaaminen rakentuu inhimillisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta pääomasta. Inhimillistä pääomaa ovat yksilöiden osaaminen, työmotivaatio, sitoutuminen ja työkyky. Sen sijaan fyysinen pääoma viittaa esimerkiksi toimintaympäristöön ja taloudellisiin resursseihin. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yksilöiden välisiä suhteita, johtamisjärjestelmää ja organisaatiokulttuuria. (Tarhonen 2013, 8.)

4.3.1 Osaamiskartta

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöjen muuttuessa myös henkilöstön osaamisvaatimukset muuttuvat. Henkilöstön tulee osata hakea, tiivistää, levittää ja hyödyntää tietoa. Kaikkien ei tarvitse hallita kaikkea, vaan tietoa voidaan jakaa työyhteisön jäsenten kesken. Osaamiskartoituksen/ osaamiskartan avulla esimies voi määritellä yksikkönsä osaamisen tarpeita. Arviointi auttaa näkemään osaamisen ja tavoitetason suhteen sekä laatimaan suunnitelman osaamisen kehittämiseksi. Hoitotyön esimies voi luoda arvioinnista vakiintuneen käytännön ja seurata sen avulla osaamisen kehittymistä. (Holopainen ym. 2013, 69, 72). Osaamiskartassa kuvataan kaikki nykyhetkellä ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen. Osaamiskartta kuvastaa organisaation tahtotilaa ja sen tulee olla koko työyhteisön hyödynnettävissä. (Hätönen 2007, 9.) Osaamiskartta on mahdollista tehdä yksilön, tiimin, yksikön tai yrityksen osaamisesta. Sen avulla on mahdollista rakentaa henkilöstön ja johdon yhteiset tavoitteet osaamisen kehittämiseksi. Samalla mahdollistuu yksilön osaamisen kehittämisen. (Hätönen 1999, 32.) Yritys puolestaan voi hyödyntää osaamiskartoituksia esimerkiksi henkilöstön kehittämisessä, rekrytoinnissa, urasuunnittelun tukena, vuosilomien ja sijaisuuksien suunnittelussa, työn kuormittavuuden jakamisessa ja palkitsemisen perustana (Kauhanen 2006, 144).

4.3.2 Lähihoitajan osaamisalueet

Lähihoitajan tutkinto on sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkinto. Nimikesuojattuna ammattihenkilönä lähihoitaja työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa perustason auttamis- ja ohjaamistehtävissä erilaisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. Työtä tehdään moniammatillisissa ryhmissä, monimuotoisissa hoito- ja palveluyksiköissä ja -tehtävissä sekä avo- että laitoshoidon organisaatioissa. (Ruontimo 2009, 31.)

Vanhusten hoidossa lähihoitajan osaaminen on vanhusten perushoidosta ja arkipäivän askareista huolehtimista sekä niissä avustamista. Lähihoitaja huolehtii ravitsemuksesta, puhtaudesta, liikunnasta ja muustakin hyvinvoinnista. Tähän kuuluvat muun muassa viirikkeet ja mielekäs ajankulu. Parhaimmillaan ammattitaito on luovuutta arjen tilanteissa, ei pelkästään rutiinitehtävien mekaanista suorittamista. (Ruontimo 2009, 32)

Opetushallitus on julkaissut Osaava lähihoitaja 2020 –kehittämisstrategian, jossa selvitetään sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutuksen muutostarpeita sekä tulevaisuudessa tarvittavaa laaja-alaista ja erikoistuneempaa työelämäosaamista. Kehittämisstrategiassa kuvataan lähihoitajan tulevaisuuden ammattitaitovaatimukset ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Lähihoitajan tulevaisuuden ammattitaitovaatimukset voidaan jakaa neljään pääluokkaan: ammattietiikka, ammatillinen vuorovaikutus, ammatillinen kasvu ja oppiminen sekä päivittäisissä toiminnoissa tukeminen. (Hakala ym. 2011, 52-85.)

4.4 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelun käsitteellä tarkoitetaan esimiehen ja alaisen välistä, suunnitelmallista ja säännöllistä keskustelua (Pietilä 2004, 4). Kehityskeskustelu on ammatillista ja tavoitteellista vuoropuhelua, jonka tulisi tähdätä molempien osapuolien työn kehittämiseen. Kehityskeskustelun ominaispiirteisiin kuuluvat lisäksi keskusteluun valmistautuminen, vuorovaikutustaitojen merkitys, palautteen antaminen ja saaminen sekä ohjaaminen ja seuranta. (Hietikko 2002, 28-32.)

Alaisella on mahdollisuus antaa palautetta ja tulla kuulluksi kehityskeskustelussa. Työntekijä voi kertoa työhön liittyvistä tavoitteistaan ja toiveistaan. Kehityskeskustelu antaa tilaisuuden puhua työn vaatimuksista sekä osaamis- ja kehittämistarpeista. Työntekijä voi myös arvioida osaamistaan ja tavoitteiden saavuttamista. Kehityskeskustelun tulee olla jokaisen työntekijän oikeus. (Koski 2008, 9.)

Keskustelun onnistumista auttavat huolellinen valmistautuminen, tietoisuus visioista ja tavoitteista, dialoginen vuorovaikutus, palaute, seuranta, rauhallinen ympäristö ja motivaatio keskustelun käymiseen. Sekä esimies että alainen ovat vastuussa keskustelun onnistumisesta. Keskustelun tulee olla sillä tavoin rehellistä, että kaikki siinä sanottu on totta ja sitä myös tarkoitetaan. (Wink 2007, 54.)

Kehityskeskustelujen käyminen on oleellinen osa kaikkien esimiesten tehtäväkenttää ja keskeinen johtamisen väline. Keskustelu antaa esimiehelle kokonaiskuvaa alaisen osaamisesta sekä odotuksista ja tarpeista. Kehityskeskustelun avulla esimies oppii tuntemaan

alaistaan paremmin. Kehityskeskusteluja tulisi käydä järjestelmällisesti ja niiden pitäisi olla osa johtamiskäytäntöjä ja organisaation toimintaa. (Koski 2008, 8-10.)

Kehityskeskusteluilla voi olla merkittävä vaikutus muun muassa toiminnan kehittämiseen, esimiestyöhön, jatkuvaan oppimiseen ja kannustamiseen. Niin sanottu aineeton pääoma, esimerkiksi johtamistaidot ja kehityskeskustelut, on suuressa roolissa yritysten menestymisessä. Kehityskeskustelun tulisikin olla myönteisessä hengessä käytävää vuoropuhelua, dialogia, jonka päämääränä on työpaikan yhteisten tavoitteiden saavuttaminen. (Wink 2007, 55-56.)

5 OPINNÄYTETYÖN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

5.1 Laadullinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimusmetodina käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullisella tutkimuksella kuvataan usein tutkimusalueita, joista ei ennalta tiedetä paljoa. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää myös silloin, kun halutaan saada uusi näkökulma tutkittavaan aiheeseen. Valinnan perusteena voi olla myös ymmärtämisen näkökulma. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66-67.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja kohteen tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 157). Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan asioiden välisiä merkityksiä ihmisten välisestä, sosiaalisesta maailmasta käsin. Tärkeää on myös erottaa, tutkitaanko kokemuksiin vai käsityksiin liittyviä merkityksiä. Kokemukset ovat henkilökohtaisia, kun taas käsitykset kertovat jonkin yhteisön perinteisistä ja tyypillisistä tavoista ajatella tai toimia. (Vilka 2005, 97.) Laadullinen tutkimus ei pyri yleistettävyyteen, vaan otos on harkinnanvarainen ja siihen pyritään saamaan mukaan ihmisiä, jotka edustavat tutkittavaa ilmiötä monipuolisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66-67.) Tässä opinnäytetyössä käytin laadullista tutkimusta, koska halusin saada uutta tietoa hoitajien osaamisesta Koivumäen asumispalveluyksikössä ja kuvata hoitajien kokemuksia aiheesta.

5.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kerätään yleisimmin haastattelulla, kyselyllä, havainnoimalla tai erilaisiin dokumentteihin perustuvalla tiedolla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Opinnäytetyössäni käytin teemoitettua ryhmähaastattelua aineiston keräämiseksi. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja tarkentavien kysymysten mukaan. Nämä perustuvat siihen, mitä tutkittavasta ilmiöstä tiedetään ennalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 77-78.) Työelämän tutkimushankkeissa aineiston keruun keinona voidaan käyttää ryhmähaastattelua. Tuolloin tavoitteena on yhteisen kielen, toimintatapojen, käsitteiden ja keskustelun luominen. (Vilka 2005, 102.) Ryh-

mähaastattelun käyttö on perusteltua silloin, kun siihen osallistuvat edustavat samaa ammattiryhmää. Ryhmässä vuorovaikutuksellisuus mahdollistaa omien kokemusten muistamisen toisia jäseniä kuuntelemalla. Haastattelun käytännön järjestelyt saattavat olla työläitä, mutta haastattelukertoja ei tarvita niin montaa kuin yksilöhaastatteluissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 124.)

5.3 Aineiston analyysi

Tässä opinnäytetyössä haastattelut taltioitiin nauhurilla. Tämän jälkeen tallennettu aineisto aukikirjoitettiin eli kirjoitettiin sanasta sanaan (Hirsjärvi ym. 2013, 217).

Haastattelut analysoin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla voidaan sekä analysoida että kuvata aineistoa. Sisällönanalyysi voi olla induktiivista eli aineistolähtöistä tai deduktiivista eli teorialähtöistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 166-167.) Sisällönanalyysin avulla dokumenteista voidaan tehdä havaintoja ja niitä voidaan analysoida systemaattisesti. Dokumenttien sisältöä kuvattaessa tai selittäessä niitä käsitellään sellaisenaan. (Janhonen & Nikkonen 2003, 23.)

Tutkimusaineiston analyysi etenee vaiheittain: haastattelujen kuunteleminen ja kirjoittaminen sana sanalta, haastattelujen lukeminen ja sisältöön perehtyminen. Sen jälkeen etsitään pelkistetyt ilmaukset, ne alleviivataan ja listataan. Seuraava vaihe on samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista, pelkistettyjen ilmauksien yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen. Tämän jälkeen alaluokat yhdistetään ja niistä muodostetaan yläluokat, yläluokat yhdistetään ja muodostetaan kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 97.)

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Kohderyhmän kuvaus

Kohderymänä olivat Koivumäen asumispalveluyksikön 22 hoitajaa. Henkilökuntaan kuului sekä pitkään yksikössä työskennelleitä että uudempia työntekijöitä. Joukossa oli vasta uransa alussa olevia ja toisaalta jo lähellä eläkeikää olevia hoitajia.

6.2 Aineiston keruun toteutus

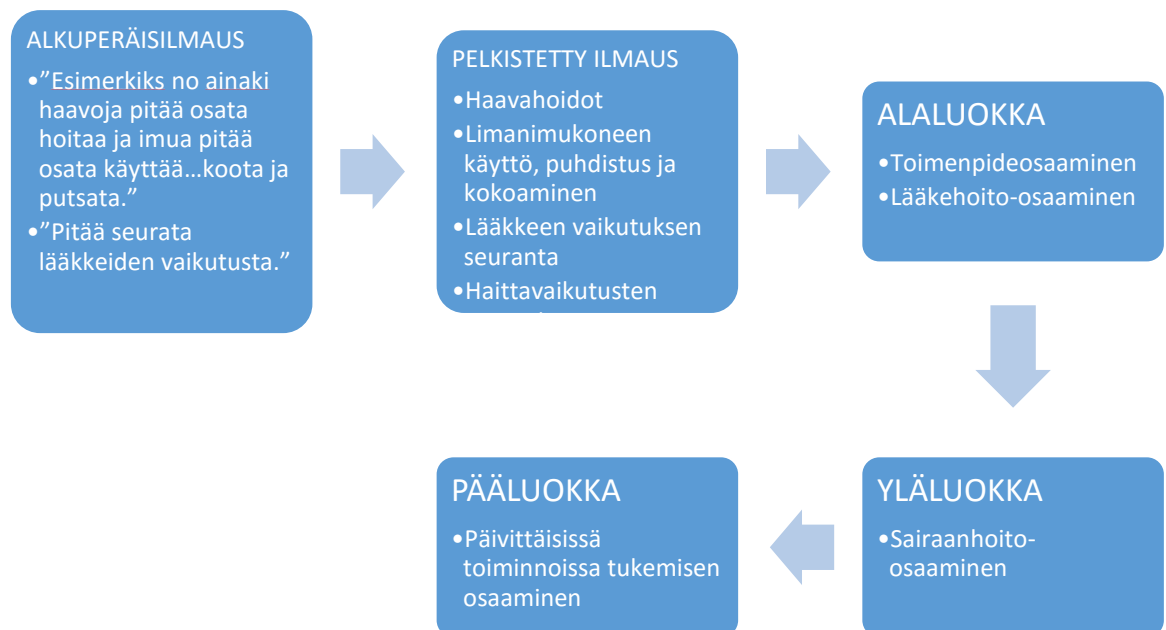
Haastattelut sovittiin hoitajien kanssa hyvissä ajoin ja suunnitellusti niin, että he pystyivät osallistumaan niihin työajalla. Hoitajat jaettiin aluksi kolmeen ryhmään, mutta yhteensattumien vuoksi kaksi ryhmää jouduttiin yhdistämään. Ensimmäiseen haastatteluryhmään osallistui kuusi hoitajaa ja toiseen ryhmään 12 hoitajaa. Ensimmäinen haastattelu tehtiin kirjastotilassa Koivumäen alakerrassa. Toinen haastattelu järjestettiin hoivaosaston tyhjässä aulatilassa. Molempia haastatteluja häiritsi jonkin verran ulkopuolelta kuuluvat äänet.

Haastattelun teemat laadittiin etukäteen ja ne ohjasivat haastattelujen kulkua. Ensimmäisen ryhmän kohdalla tarkentavia kysymyksiä tein vain muutaman, koska haastattelu eteni teemoittain, keskustelunomaisesti. Toisessa ryhmässä keskustelun käynnistyminen oli hitaampaa, jolloin jouduin tekemään johdattelevia ja tarkentavia kysymyksiä enemmän. Nauhoitin molemmat haastattelut sanelukoneella ja tein lisäksi muistiinpanoja. Molemmissa ryhmissä tietoisuus haastattelun nauhoittamisesta aiheutti aluksi jännitystä, mutta meni ohi melko nopeasti. Ensimmäisen ryhmän haastatteluun kului aikaa kaksi tuntia ja toisen ryhmän haastatteluun puolitoista tuntia.

6.3 Aineiston analyysin toteutus

Aloitin analyysin tekemisen kuuntelemalla nauhoitetun haastatteluaineiston kertaalleen alusta loppuun. Sen jälkeen kirjoitin koko aineiston puhtaaksi sanasta sanaan. Jonkin verran aukikirjoitusta hankaloitti epäselvät kohdat nauhoituksessa. Toisinaan haastateltavat puhuivat niin hiljaa, ettei se kuulunut nauhalla kovin hyvin. Haastattelun yhteydessä tehdyt muistiinpanot auttoivat kuitenkin tulkitsemaan epäselviäkin kohtia, koska monesti haastateltavat olivat eleillä ja ilmeillä vahvistaneet sanomaansa. Asioita myös toisteltiin, mikä osaltaan helpotti tulkintaa. Kirjoitettuna aineistoa kertyi yhteensä 24 sivua.

Aukikirjoitetusta aineistosta alleviivasin kohdat, jotka olivat mielestäni merkityksellisiä. Jotta sain aineistoa tiiviimmäksi, merkitsin alleviivatuista kohdista kaikkein oleelliset ja keräsin ne yhteen. Tarkistin vielä, että tiivistetty aineisto noudattaa haastattelun teemoja ja vastaa tarkentaviin kysymyksiin. Ryhmittelin valitut alkuperäisilmaukset aiheittain, teemojen ja kysymysten mukaan. Alkuperäisilmauksista etsin ydinsisällön ja kirjoitin ne pelkistettyyn muotoon. Pelkistetyistä ilmauksista muodostin niitä edelleen yhdistämällä alaluokat ja ne yhdistämällä sain yläluokat. Yläluokat muotoutuivat pääluokiksi luontevasti haastattelussa käyttämiäni teemojen mukaan.



KUVIO 1. Esimerkki analyysin etenemisestä

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tutkimukseni tuloksena lähihoitajan osaamisvaatimukset jakautuivat kolmeen pääluokkaan: päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaaminen, ammattieettinen osaaminen sekä ammatillisen kasvun ja oppimisen osaaminen. Pääluokat jakaantuivat edelleen pienempiin osaamisalueisiin. Seuraavissa luvuissa kuvaan tutkimuksen tuloksia pää- ja yläluokittain.

7.1 Päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaaminen

Tutkimuksessa tuli vahvasti esiin hoitotyön laaja-alaisuus ja moninaiset osaamisvaatimukset. Erityisesti ilmeni, että perinteisenä pidetty hoitajan toimenkuva sisälsi tehtäviä laidasta laitaan. Päivittäisten toimintojen tukemiseen kuuluivat niin kädentaitoja edellyttäviä toimintoja kuin esimerkiksi kirjallisia taitoja vaativia tehtäviä. Tähän pääluokkaan sisältyivät hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisen toiminnan osaaminen, kuntouttavan työotteen ja kuntoutuksen osaaminen, sairaanhoito-osaaminen sekä perushoito- ja hoiva-osaaminen.

7.1.1 Hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisen toiminnan osaaminen

Yksilöllisen hoidon suunnittelun perusta oli jokaiselle asukkaalle laadittava hoito- ja palvelusuunnitelma. Haastateltavat toivat esiin, miten paljon asioita tuli selvittää uuden asukkaan muuttaessa, jotta hän olisi saanut parasta mahdollista hoitoa. Tiedon saaminen oli joissain tilanteissa työlästä, esimerkiksi jos asukkaalla ei ollut omaisia. Tällöin yhteistyötä tehtiin muun muassa kotihoidon kanssa. Hoito- ja palvelusuunnitelman laatimiseen kuuluivat olennaisesti asukkaan ja omaisten haastattelu, asukkaan toimintakyvyn arviointi sekä toivomusten ja totuttujen tapojen kirjaaminen. Myös asukkaan ja omaisten ohjaus oli yksi osa hoitajien työtä. Hoito- ja palvelusuunnitelmaa laadittaessa tänä päivänä korostuivat erityisesti yksilöllisyyden kunnioittaminen.

”Haastatellaan sitä asukasta tai tulijaa, et tai sit sitä kuka hänet saattelee, omainen tai kotihoito ja mitä hänellä on toivomuksia tai miten hänen kanssaan on toimittu.”

”... miten hän pystyy itse toimiin ja missä hän tarvitsee apua.”

Koivumäen asumispalveluyksikössä kaikille asukkaille nimettiin omahoitajat. Omahoitajuus nähtiin tärkeänä osana hoitajan työtä ja sen vuoksi omahoitajan tehtäväkuvaa oli pyritty selkiyttämään. Haastateltavien mielestä omahoitajuus oli parhaimmillaan silloin, kun hoitajalla oli selkeä näkemys hänelle kuuluvista tehtävistä ja kun niiden hoitamiseen oli tarpeeksi aikaa. Omahoitajuuteen kuuluivat muun muassa hoitoneuvottelujen järjestäminen, asukkaan tietoihin perehtyminen, hankintojen hoitaminen tai omaisten informointi puutteista, asukkaan käteisvaroista huolehtiminen ja yhteydenpito omaisiin. Tutkimuksessa ilmeni, että oma-asukkaaseen tutustuminen ja hänen hyväkseen tehty työ lisäsi työmotivaatiota.

”... tietää sen omahoidettavan sairauksista ja lääkityksistä.”

”Pitää olla yhteydessä omaisiin.”

”... on se niinku eri, ku sä sit itte oot vastuussa ja sovit sen asukkaan kans asioista ja sit ku ne on ilosia ku tuut töihin. Ku oot niitten oma. Vaiks ei ne kyl kaikki sitä tiä tai muista. Omaisetki kyl kyselee perään.”

7.1.2 Kuntouttavan työotteen ja kuntoutuksen osaaminen

Tutkimuksessa selvisi, että hoitajat olivat sisäistäneet, mitä kuntouttavalla työotteella tarkoitettiin. Sen ajateltiin merkitsevän erityisesti sitä, ettei hoitaja tehnyt asioita asukkaan puolesta, vaan hoitaja rohkaisi ja kannusti asukasta yrittämään ja tekemään itse. Haastateltavat kertoivat kokeneensa ristiriitaa siinä, että asiaa joutui jatkuvasti perustelemaan sekä asukkaille että omaisille. Haastattelussa ilmeni, että myös hoitajien asennemuutokseen oli tarvittu useita vuosia, sillä aiemmin hyvä hoitaja oli se, joka teki lähes kaiken asukkaan puolesta. Nykyään hoitajien piti osata tukea asukkaan omatoimisuutta.

”Just se et kannustaa asukasta tekemään ite ja pystyy perustelemaan et miksi sen asukkaan pitää ite tehdä niitä asioita...”

Hoitajien oli työssään osattava käyttää erilaisia toimintakyvyn mittareita, arvioitava asukkaan toimintakykyä ja mahdollisten apuvälineiden tarvetta sekä osattava käyttää ja huoltaa niitä. Myös viriketoiminnan järjestäminen ja asukkaan kannustaminen mukaan toimintaan kuuluivat hoitajien tehtäviin. Hoitajat kertoivat, että asukkaan fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn huomiointi vaatii taitoa ja herkkyyttä huomata asioita. Toisinaan hoitaja pystyi omalla myönteisellä asenteellaan ja kiireettömyydellä saamaan passiivisenkin asukkaan innostumaan esimerkiksi osallistumaan viriketuokioon.

”... semmosta tutkiskelua joka päivä... kunto ja muutenki sitä yleistilaa... onko tullu virkeyttä lisää... kyl sitä paljon seurataan.”

”Oikeat apuvälineet oikealla ihmisellä.”

7.1.3 Sairaanhoito-osaaminen

Hoitajien piti osata monenlaisia kädentaitoja työssään. Osa kädentaidoista oli päivittäin toistuvia, osa vain harvoin kunkin hoitajan eteen tulevia tehtäviä. Usein toistuvien tehtävien kohdalla haastateltavat kertoivat olleensa suhteellisen varmoja osaamisestaan. Tällaisia olivat muun muassa verenpaineen – ja verensokerin mittaus, suun ja hampaiden hygieniasta huolehtiminen sekä astmalääkkeiden anto spira-laitteen avulla. Tutkimuksessa selvisi, että yksikössä oli toisinaan tehtäviä, joita monet olivat päässeet tekemään vain harvoin tai eivät milloinkaan. Haastateltavat toivoivat perehdytystä ja lisäkoulutusta toimenpiteisiin, joissa kokivat epävarmuutta tai puutteita tiedoissa ja taidoissa. Esimerkiksi limanimukoneen käytössä ja huollossa, lisähapen antoon liittyvissä toimenpiteissä sekä suonensisäisessä hoidossa kokonaisuudessaan tarvittiin koulutusta.

”Kaikkia pikkulaitteita pitää osata käyttää.”

”Nythän on uutena i.v.-hoidot, no huh huh. Tarttee opetella pussin vaihto.”

Laaja-alaista osaamista vanhusten perussairauksista pidettiin tärkeänä hoitajan osaamisalueena. Haasteltavien mukaan asukkaat olivat nykyisin pääasiassa monisairaita ja vaativat monenlaista hoitoa. Hoitajan piti osata esimerkiksi tunnistaa sairauksia, seurata taudinkehitystä, ennakoita ja arvioida asukkaan terveydentilaa.

”... perussairauksii aika paljon... ei pelkästään yhtä vaan er siel on monta... sit tulee nää monisairaat.”

Lääkehoitoon liittyvät asiat nähtiin vaativana osaamisalueena. Hoitajien mukaan lääkehoito oli laaja kokonaisuus, johon kuului monia osa-alueita ja tehtäviä. Lääkehoidon kokonaisuuden ja kaikkien tehtävien hahmottaminen sekä niihin perehtyminen vei uudella työntekijällä paljon aikaa. Koivumäessä hoitajien tuli hallita koko lääkehoidon prosessi, alkaen lääkemääräyksen saamisesta lääkevasteen seuraamiseen. Prosessiin kuuluivat muun muassa lääketilauksen tekeminen, lääkkeiden jakaminen dosettiin, lääkelistan oikeellisuuden tarkistaminen, lääkitysasioiden kirjaaminen Effica-tietojärjestelmään ja lääkevasteen seuranta.

”Kaikki lääkelistaan liittyvät... osata päivittää ja lukea... tarkistaa jako-ohjeet.”

”Huumelääkkeitten merkintä et ne on niinku kuuluu.”

”Haittavaikutukset täytyy huomata.”

7.1.4 Perushoito- ja hoivaosaaminen

Haastateltavien mielestä yksi tärkeä osaamisen alue oli ravitsemukseen liittyvien tietojen ja taitojen hallinta. Koivumäessä ruoka tuli tarjoiluvalmiina yksikköön, mutta hoitajien tuli esimerkiksi huomioida allergiat ja erityisruokavaliot, arvioida lisäravinteiden tarvetta ja ruuan oikeanlaista koostumusta. Yhtenä isona haasteena pidettiin ruoka-annosten koostamista niin, että ne herättivät asukkaan ruokahalun. Erityisesti soseruokaa oli vaikeaa saada herkullisen näköisenä lautaselle. Tarvittaessa hoitajat avustivat asukasta ruokailussa.

”... huomioida tietysti jos on jotain allergioita ja erityisruokavaliot huomioida kellä niitä on ja soseruut kans.”

”Soseruoka... aina sitä yhtä ja samaa väriä... miten sä saat sen houkuttelevasti esille...”

Haastateltavien mukaan niin sanottu perushoito piti sisällään paljon pieniä, mutta merkityksellisiä arkipäivän toimintoja. Kun asukas ei enää kyennyt huolehtimaan itsestään, hoitaja avusti muun muassa vaatteiden valinnassa ja pukemisessa, hiusten harjaamisessa ja parranajossa. Hygieniasta huolehtiminen, ihon kunnon seuranta, asentohoidot ja unirytmien turvaaminen kuuluivat hoitajien tehtäviin. Koivumäen asumispalveluyksikössä hoitajat pesivät asukkaiden henkilökohtaiset vaatteet yksiköittäin ja täyttivät hoitotarvikkeita asukashuoneissa.

”Ihon seuraaminen ja hoito.”

”Asialliset vaatteen pitää olla, eikä mitkään kinnaavat jutut.”

”Kuulolaitteita pitää osaa huoltaa.”

Haastateltavien mukaan muistisairaahan hoito vaati erityisosaamisen lisäksi myös tietynlaisia ominaisuuksia hoitajalta. Tietämys dementoivista sairauksista loi pohjan dementiahoivalle. Taidot muistisairaahan kohtaamiseen, kiireettömyys ja tilannetaju olivat tärkeitä arjen työssä muistisairaiden solussa. Hoitajalta edellytettiin muun muassa kärsivällisyyttä, valppaana oloa ja taitoa validaatioon.

”Se kyl vaatii hoitajalta kärsivällisyyttä.”

”Pitkä pinna pitää olla ja rauhallisuutta tarvitaan.”

”... pitää olla enemmän läsnä.”

”Sit pitää tietää dementoivista sairauksista ja sairauden kulusta et tietää mitä johonki kuuluu tai miten se etenee.”

Koivumäen asumispalveluyksikössä asukkaat hoidettiin niin sanotusti loppuun asti. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että ellei asukas tarvinnut sairaalatasoista hoitoa, hän sai viettää elämänsä viimeiset päivät tutussa ympäristössä. Haastateltavat toivat esille saattohoitoon ja kuolemaan liittyvien asioiden haasteellisuuden. Muun muassa kivunhoito, asentohoidot ja kuoleman jälkeen vainajasta huolehtiminen kuuluivat hoitajien työtehtäviin. Hoitollisten taitojen lisäksi saattohoitovaiheessa hoitajalta odotettiin taitoa olla tunnetasolla läsnä ja aistia esimerkiksi omaisten tuen tarve. Tärkeänä pidettiin sitä, että hoitaja oli sinut kuoleman kanssa ja oli käsitellyt asioita omassa mielessään. Haastateltavien mielestä myös hoitaja sai näyttää tunteensa ja erityisesti pitkissä hoitosuhteissa sekä asukkaaseen että omaisiin voi kiintyä ja välit muodostuivat läheisiksi. Toisaalta koettiin, että kuoleman kohtaaminen ja hyväksyminen ei ollut vaikeaa, koska asukkaat olivat ikäihmisiä. Kuolema oli luonnollinen osa hoitotyötä.

”Pitää uskaltaa olla läsnä ja huomioida omaisia.”

”... se vaikein, et tietää tai löytää ne oikeet sanat.”

”... osata laittaa vainaja.”

7.2 Ammattieettinen osaaminen

Haastateltavat nostivat ammattieettisen osaamisen tärkeäksi hoitajien osaamisalueeksi. Työssä jaksamisen ja työmotivaation koettiin olevan kiinteästi yhteydessä työpaikan henkiseen ilmapiiriin ja muun muassa yksittäisten työntekijöiden vuorovaikutustaitoihin. Ammattieettinen osaaminen koostui työhyvinvoinnin edistämisen osaamisesta ja eettisestä osaamisesta.

7.2.1 Työhyvinvoinnin edistämisen osaaminen

Tutkimuksessa selvisi, että työhyvinvointiin vaikuttavista asioista monet olivat riippuvaisia hoitajista itsestään. Työnantaja tarjosi työn tekemiselle fyysiset edellytykset, kuten työtilat ja -välineet. Näihin hoitajat pystyivät vaikuttamaan olemalla aktiivisia ja kertomalla omia ajatuksiaan ja ideoitaan. Sen sijaan työntekijän vastuulla koettiin olevan, että hän huolehti omasta jaksamisestaan kuten esimerkiksi terveellisen ravinnon ja liikunnan avulla. Haastateltavien mielestä hoitajan piti itse tunnistaa oman jaksamisensa rajat, eikä suostua esimerkiksi liian pitkiin työvuoroihin tai usean työpäivän rupeamiin ilman vapaa-päivää. Vapaa-ajalla tuli päästä eroon työasioista ja tehdä itselleen mieluisia asioita. Avoimen keskustelun osaamista pidettiin tärkeänä. Työnantajan osoittama arvostus, työ-kaverilta saatu kiitos ja toinen toisensa auttaminen koettiin merkityksellisinä.

”... ja muistaa tehdä asioita mist nauttii. Ulkoilla ja nukkuu riittävästi ja syödä hyvin.”

”Pitää osata sanoa ei välillä.”

”Puhuminen työkavereiden kanssa... ettei pidä sitä niinku sisällä.”

”Kaikki noi ergonomiajutut.”

Vuorovaikutusosaaminen nähtiin yhtenä oleellisena ammattieettisen osaamisen osa-alueena. Hoitajalta edellytettiin taitoa tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, kykyä selviytyä haasteellisista tilanteista ja nopeaa tilannetajua. Yhteisesti sovituista toimintatavoista kiinni pitäminen, tiimityötaidot ja neuvon kysyminen olivat myös tärkeitä taitoja. Esille tulivat myös muun muassa huumorin käyttö, empaattisuus, suvaitsevaisuus ja asioiden puheeksi ottaminen. Kyky antaa - ja ottaa vastaan palautetta oli haastateltavien mielestä tärkeää.

”Pitää olla kyl tosi sosiaalinen, et tulee toimeen. Siis ihmisiä on niin laaja skaala ja kaikki on erilaisii.”

”Omaisten kans pitäis olla semmonen yhtenäinen ja selkee linja. Ja asiallin”

”Kyl siin aika kärsivällinen saa olla ku toinen haukkuu. Nöyryys ja kohteliaisuus on hyviä, ne on oikeesti.”

7.2.2 Työturvallisuusosaaminen

Tutkimukseni mukaan työturvallisuudesta huolehtiminen oli tärkeä osaamisalue. Hoitajan tuli hallita aseptiikkaan liittyvät toimet, kuten aseptinen työjärjestys ja oikeaoppinen käsihygienia. Hoitajalta edellytettiin niin sanottua aseptista omaatuntoa eli hänen tuli noudattaa ohjeita joka tilanteessa. Työturvallisuuteen kuului myös kyky toimia hätätilanteessa. Hoitajan piti osata hälyttää apua ja esimerkiksi suoriutua alkusammutuksesta. Hoitotyön periaatteiden osaaminen kuului työn vaatimukseen. Hoitajan oli noudatettava muun muassa salassapitovelvollisuutta sekä oltava rehellinen ja tasapuolinen. Hoitajan oli osattava säädellä materiaalikulutusta ja syntyvän jätteen määrää kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti.

”Et tekee niinku sillai ku on oikein, eikä vaa nopeiten.”

”Täytyy hallita kaikki soittamiset 112:een ja pelastaa ennenku ne tulee. Ja vaiks elvyttää ja sammuttaa.”

”Aika tarkka on oltava kaikkien asioiden kans, ettei ulkopuoliset kuule tai nää.”

”No pitää tietty olla säästäväinen. Pesulapuissa, hanskoissa, jossain sellasis.”

7.3 Ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittäminen

Haastattelussa selvisi, että hoitajan työ oli jatkuvaa kehittämistä ja uuden oppimista. Hoitajien tuli tarkastella työtään kriittisesti ja pyrkiä korkeaan laatuun. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttivat myös työn osaamisvaatimuksiin. Tähän pääluokkaan kuuluivat kehittämisosaaminen ja osaaminen tulevaisuudessa.

7.3.1 Kehittämisosaaminen

Hoitajien mielestä työn laadun kriteerit tuli olla kaikkien työntekijöiden tiedossa. Hoitajan oli osattava seurata laatua ja pyrittävä korkeaan laatuun. Asiakastyytyväisyyskyselyä pidettiin yhtenä laadun mittarina.

”Laadun pitäis olla korkea kaikessa sitä pitäis seurata.”

Opiskelijan ohjaaminen vaati haastateltavien mielestä monenlaisia taitoja. Opiskelija piti osasta perehdyttää kunnolla, oli osattava antaa yksiköstä mahdollisimman positiivinen kuva ja huolehdittava tavoitteiden täyttymisestä. Hoitajalta vaadittiin hyvää motivaatiota ja organisointikykyä, jotta aikaa vievä ohjausprosessi onnistui.

”On niillä lippua ja lappua. Paljon pitää perehtyä niiden asioihin.”

”Kyl se aika paljon vaatii, ku pitää siin työn ohes organisoida ja mielti sitä opiskelijaa, et sais hyvän ohjauksen kaikki.”

Asiakastietojen kirjaaminen, tiedonkulun varmistaminen ja tiedon hakeminen edellyttivät hoitajalta kirjaamis- ja raportointitaitoja. Effica-tietojärjestelmän ja muiden tietokoneohjelmien käytön hallitsemista pidettiin tärkeänä. Näihin kaivattiin lisäkoulutusta. Asiakastietojen kirjaaminen selkeästi ja tiedon raportointi eteenpäin olivat oleellisia taitoja hoitajan työssä. Koivumäen asumispalveluyksikössä hoitajan tuli osata seurata tiimin kalenteria ja viestivihkoa, jotta sai kaiken oleellisen tiedon. Hoitaja tarvitsi myös hyvää keskittymiskykyä, koska työtiloissa oli paljon muitakin toimintoja ja kirjaaminen saattoi keskeytyä esimerkiksi puhelimen soidessa tai omaisen tullessa juttelemaan.

”... et kirjaa niin, et siit toisetki ymmärtää. Et laittaa kaikki mittaukset ja semmosetki oikeaan paikkaan.”

”Ja sit kans niinku kertoo toisille, mitä on ollu.”

”... et osais kaikkii juttui koneel.”

Yhtenä tärkeänä osaamisena pidettiin taitoa keskustella työasioista lähiesimiehen kanssa. Erityisesti kaivattiin kehityskeskustelukäytännön toteutumista, koska tutkimuksessa kävi ilmi, että useat työntekijät olivat päässeet vain harvoin tai eivät ollenkaan kehityskeskusteluun. Kehityskeskustelun odotettiin olevan esimiehen ja työntekijän välinen, luottamuksellinen ja vaitiolovelvollisuuteen perustuva, hyvässä hengessä käytävä keskustelu. Haastateltavat ajattelivat keskustelun olevan tilaisuus purkaa paineita ilman, että tarvitsee pelätä esimiehen mielipiteitä. Onnistunut kehityskeskustelu edellytti hoitajalta taitoa puhua avoimesti, ottaa vastaan ja antaa palautetta sekä kykyä arvioida omaa osaamistaan ja lisäkoulutuksen tarvetta.

”Me ollaan monet tääl jo aika monta vuotta pyörity, eikä oo ollu...”

”Ja mitä sul ois mahdollisesti jotain korjattavaa sun tekemisissä. Tai että onko kiinnostunu jostain just tämmösestä niinku koulutuksesta tai näin...”

”Vähintään joka vuosi pitäis olla kaikille.”

Haastateltavat toivat esiin, että työn sujumiseksi hoitajalta vaadittiin hyvää työn hallintaa ja organisointikykyä. Hoitajan oli osattava paljon käytäntöjä ja oltava ”kävelevä tietopankki”. Yövuoroissa oli hallittava työskentely koko Koivumäessä sekä hoivaosastolla oman työpisteen lisäksi. Hoitajan tuli osata tarvittaessa priorisoida tehtäviään, kantaa ja jakaa vastuuta sekä osattava pysyä rauhallisena kiireestä ja stressistä huolimatta. Toinen yöhoitajista vastasi lisäksi yksikön ulkopuolisista turvapuhelinhälytyksistä, jolloin oli kyettävä toimimaan myös asiakkaan kotona ilman työparia.

”Pitää olla joustava.”

”Aika iso yksikkö, ni toimintavalmiudet oltava missä tahansa.”

”Et saa työt sujumaan, pitää olla järjestelykyky.”

”Ei saa vähästä mennä sormi suuhun.”

7.3.2 Osaaminen tulevaisuudessa

Vanhustenhuollossa ajateltiin tapahtuvan tulevaisuudessa melko paljon muutoksia, jotka vaikuttavat myös hoitajien työnkuvaan ja osaamisvaatimuksiin. Haastateltavat pohtivat asukasmäärän kasvavan suhteessa hoitajien määrään, jolloin työstä tulee entistä kiireisempää. Koska kotona asumista suositaan, ovat asukkaat asumispalveluyksikössä entistä huonokuntoisempia. Tämän vuoksi sairaanhoidolliset tehtävät lisääntyvät ja tarvitaan enemmän sairaanhoidollisia taitoja. Toisaalta kotisairaaloiminnan ajateltiin lisääntyvän, jolloin sairaanhoidollista osaamista tarjotaan myös yksikön ulkopuolelta. Hoitajat uskovat, että tulevaisuudessa asiakaskunta tulee monimuotoisemmaksi, jolloin tarvitaan osaamista muun muassa mielenterveys-, päihdepuolen – ja monikulttuuristen asukkaiden hoidossa. Myös muistisairaiden määrän arveltiin lisääntyvän tulevaisuudessa. Haastateltavat olivat huolissaan eläkeiän noususta ja sen vaikutuksista työssä jaksamiseen. Kaiken kaikkiaan haastattelussa tuli ilmi hoitajien huoli haastavampien asukkaiden ja työn haasteellisuuden lisääntymisestä. Pohdittiin jopa vaihtoehtoa, että asumispalveluyksiköitä ei olisi lainkaan kymmenen vuoden kuluttua.

”Enemmän sairaanhoidollisia hommia, ku osastoja lakkautetaan.”

”Ei työt ainakaan helpotu.”

”Varmasti on vaikeempia ja vaativampia hoidettavia.”

Työssä tapahtuvien muutosten ajateltiin vaikuttavan myös työhyvinvointiin. Haastateltavat arvelivat muutosten aiheuttavan paineita työntekijöille. Hoitajat ajattelivat, että entistä tärkeämpää on pitää itsensä fyysisesti ja psyykkisesti hyvässä kunnossa, että jaksaa tehdä töitä. Työpaikan ilmapiirin merkityksen ennustettiin korostuvan ja työkaverin auttamisen tulevan tärkeämmäksi.

”Ei muuta ku salille koko sakk!”

”Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa paljon. Ettei juoruta koko ajan.”

”Mieliälä... jos aina potuttaa... autetaan toisia asioissa.”

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön eettisyys

Hyvän tutkimuksen vaativa edellytys on, että eettiset näkökohdat tulevat riittävästi ja oikein huomioituiksi (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 1997: 28). Tutkimuksen uskottavuuteen vaikuttavat tutkijan eettiset ratkaisut. Uskottavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 132.) Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat huolellisuus ja tarkkuus, muiden tutkijoiden työn huomioiminen, omien tulosten esittäminen rehellisesti sekä avoimuuden ja kontrolloitavuuden kunnioittaminen (Pietarinen 2002: 66). Hyvää tieteellistä käytäntöä loukkaavat muun muassa niukka viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin tai niiden vähättely, tutkimustulosten tai käytettyjen menetelmien huolimaton raportointi, tulosten puutteellinen kirjaaminen ja säilyttäminen tai toistuvasti samojen tulosten julkaiseminen uusina (Tuomi – Sarajärvi 2009: 132–133).

Tutkimuslupa haettiin Hausjärven kunnan perusturvajohtajalta Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) tutkimuslupa-kaavakkeella, jonka liitteenä oli tutkimussuunnitelma. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkittaville kerrottiin kaikki oleellinen tutkimuksen kulusta ja tutkija varmisti, että informaatio ymmärrettiin (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 22). Tutkimuksessa saatua aineistoa käsiteltiin luottamuksellisena ja se hävitettiin asianmukaisesti tutkimusraportin valmistuttua. Tutkimukseen osallistujia ei mainittu nimeltä ja heiltä saatu tieto raportoitii niin, ettei sitä voitu yhdistää tiettyyn henkilöön (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 23).

8.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimusta on arvioitava kokonaisuutena, jossa painotetaan tutkimuksen johdonmukaisuutta. Tällöin tarkastellaan aineiston keruuta, tiedonantajien valikointia, tutkija-tiedonantajasuhdetta, aineiston analyysia, tutkimuksen kestoa ja tutkimusraporttia. (Tuomi 2007, 150-152.) Aineiston keruun laadukkuuteen voidaan pyrkiä laatimalla hyvä haastattelurunko sekä miettimällä keinoja teemojen syventämiseen ja laatimalla mahdollisesti

tarvittavia lisäkysymyksiä (Hirsjärvi-Hurme 2006, 184). Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnilla on tarkoitus selvittää, miten totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on tuotettu. Luotettavuutta voidaan arvioida laadullisessa tutkimuksessa seuraavilla kriteereillä: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129.)

8.2.1 Uskottavuus

Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sillä saatujen tulosten uskottavuutta, sekä sen todentamista tutkimuksessa. Tarkoitus on varmentaa tutkimuksen kulkua ja saatujen tulosten oikeellisuutta. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129). Tämän tutkimuksen aihe on lähtöisin työelämän tarpeista. Tutkimuksessa on pyritty vastaamaan tutkimuskysymyksiin mahdollisimman tarkasti ja käyttämään lähteinä aiempia tutkimuksia aiheesta. Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla yksikön hoitajia, joilla oli omakohtainen kokemus tutkittavasta aiheesta. Uskottavuutta lisää se, että saatuja tuloksia on peilattu aiempiin tutkimuksiin sekä tutkijan omaan tietoon hoitajien työstä. Lisäksi käytettävät alkuperäisilmaukset ovat sanatarkasti samat kuin nauhoitetussa aineistossa, jolloin myös lukijalla on mahdollisuus verrata tehtyjä tulkintoja alkuperäisilmauksiin.

8.2.2 Vahvistettavuus

Vahvistettavuus tarkoittaa tutkimuksen raportointia siten, että toinen tutkija pystyy seuraamaan sen kulkua. Laadullisessa tutkimuksessa on hyväksyttävää, että todellisuuksia on monia eikä toinen tutkija välttämättä saa samoja tuloksia. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129.) Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kulku on raportoitu vaihe vaiheelta totuudenmukaisesti. Aineiston keruu, aineiston käsittely, analyysi, tulosten arviointi ja raportointi ovat noudattaneet tutkimukselle asetettuja eettisiä periaatteita.

8.2.3 Reflektiivisyys

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan tutkijan arviota omasta vaikutuksestaan sekä aineistoon että tutkimusprosessiin. Tämä edellyttää tutkijan ymmärrystä omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tässä tutkimuksessa tutkija oli mah-

dollisimman vähän esillä haastatteluja tehdessään. Tutkija käynnisti keskustelun alustamalla tutkimuksen teemat, esittämällä muutamia tarkentavia kysymyksiä ja ohjaamalla takaisin aiheeseen keskustelun eksyessä tutkimusteemojen ulkopuolelle. Tutkimuksen aikaan tutkija työskenteli haastateltavien kanssa samassa yksikössä, jolloin se olisi voinut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Keskustelu oli kuitenkin vilkasta ja avointa haastattelu-tilanteessa, mistä voi tehdä johtopäätöksen, että tuttuus ei ole vaikuttanut oleellisesti tutkimustuloksiin. Tutkijan omaan työkokemukseen perustuva tieto tutkittavasta aiheesta on auttanut tarkastelemaan saatua aineistoa kriittisesti.

8.2.4 Siirrettävyys

Siirrettävyys tarkoittaa tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä samankaltaisiin tilanteisiin. Tutkijan on annettava tarpeeksi kuvailevaa tietoa tutkimuksestaan, jotta lukija voi itse arvioida tulosten siirrettävyyttä. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tässä tutkimuksessa siihen osallistuneet on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Myös tutkimusorganisaatio on kuvattu niin, että lukija pystyy arvioimaan tulosten siirrettävyyden. Tutkimustulokset eivät ole sellaisenaan yleistettävissä, koska jokaisessa organisaatiossa ja työyksikössä työtehtävät ja niiden myötä myös osaamisvaatimukset vaihtelevat. Analyysitulukkoa tarkastellessa pystyy näkemään, mitkä osaamisen alueet ovat siirrettävissä sellaisenaan ja mitkä eivät.

8.3 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitajien osaamisvaatimukset Koivumäen asumispalveluyksikössä nyt ja tulevaisuudessa, sekä muodostaa osaamiskartta yksikön käyttöön. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia kehityskeskusteluista. Opinnäytetyöni tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää tutkimustuloksia esimerkiksi kehityskeskustelussa, päätettäessä henkilökohtaisista palkanlisistä ja koulutuksien suunnittelussa. Tavoitteena oli lisäksi, että työntekijä voi käyttää tuloksia itsensä ja osaamisensa kehittämisen sekä ammattitaitonsa huoltamisessa.

Koivumäen asumispalveluyksikössä asuu hyvin erikuntoisia ikäihmisiä. Suuri osa asukkaista tarvitsee monenlaista apua ja hoivaa, mikä vaikuttaa myös hoitajien ammattitaitovaatimukseen. Hoitajien osaamisvaatimukset muodostuivatkin pääosin yksikön tarpeista käsin. Laajemmat osaamisalueet, päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaaminen, ammattieettinen osaaminen sekä ammatillisen kasvun ja oppimisen osaaminen, muotoutuivat hoitajien esille tuomista osaamisvaatimuksista arjen hoitotyössä.

8.3.1 Päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaaminen

Lähihoitajan osaamisen ydin muodostuu päivittäisissä toiminnoissa tukemisen osaamisesta. Se on osaamisaluista kattavin ja koostuu suurelta osin perushoidollisesta osaamisesta. Asiakkaan yksilölliset voimavarat ja tarpeet toimintakyvyn eri alueilla ovat lähihoitajan työssä hoidon ja huolenpidon lähtökohtana. Lähihoitajan tulee huomioida asiakkaan perustarpeiden toteutuminen, tukea arjen sujumisessa ja ohjata eri palvelujen käytössä. Lähihoitajan työhön kuuluu erilaisten hoitotoimenpiteiden tekeminen ja lääkehoidon toteutus. (Hakala ym. 2011, 71.)

Koivumäessä haastateltavat toivat esiin, miten monenlaisia taitoja hoitajalla tulee olla työstä selviytyäkseen. Koivumäessä hoitajat tekivät jonkin verran kodinhoidollisia tehtäviä, kuten pyykinpesua ja keittiöitä, sekä huolehtivat yksikön siististä yleisilmeestä. Asukkaan hoidon toteutus vaati osaamista niin teoriassa kuin käytännössä. Hoitajan oli tiedettävä ikäihmisten sairauksista, osattava tarkkailla asukkaan vointia ja soveltaa teoriatietoa käytännön hoitotyössä. Helpottavana tekijänä nähtiin pitkät hoitosuhteet, jolloin asukas opittiin tuntemaan hyvin ja voinnin muutokset huomattiin paremmin. Omahoitajuus nähtiinkin positiivisena, joskin myös työllistävänä osana toimenkuvaa. Myös Tarhonen (2013) saa tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia. Tarhosen mukaan gerontologinen hoitotyö on haasteellista ja monipuolista. Tutkimuksessa ilmenee, että hoitajalta edellytetään vankkaa tietämystä vanhenemisestä ja vanhenemismuutoksista. Lisäksi tarvitaan tietoa ikääntyneiden sairauksista ja niiden hoidosta.

Toimintakyvyn ylläpitäminen kuntouttavalla työotteella sekä kannustaminen liikkumiseen ja itsestä huolehtimiseen ovat lähihoitajan työtehtäviä (Hakala ym. 2011, 71). Tarhosen (2013) tutkimuksessa keskeiseksi nousi toimintakyvyn ja elämänlaadun tukeminen. Myös Koivumäessä hoitajien perusosaamiseen kuuluivat asukkaan toimintakyvyn arviointi ja ylläpito sekä apuvälineiden käytön hallinta. Ongelmalliseksi haastateltavat kokivat sen, että jotkut asukkaat eivät halunneet tehdä asioita itse, vaan teettivät ne mieluummin hoitajalla. Samoin koettiin, että ajanpuutteen vuoksi ei ollut aina aikaa odottaa esimerkiksi sitä, että asukas yritti pukeutua itse.

Haastattelussa selvisi, että muistisairaahan hoitoon kaivattiin lisäkoulutusta. Hoitajat olivat pääosin sitä mieltä, että dementiayksikköön tulisi valikoitua sellaisten hoitajien, jotka haluavat työskennellä nimenomaan muistisairaiden kanssa. Dementiahoiva nähtiin erityisen haasteellisena ja vaativan hoitajalta myös tietynlaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten rauhallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Hultqvist (2013) on tutkinut dementiahoidon erityisvaatimuksia ja hoitajien toimintamalleja. Tutkimuksen mukaan sosiaalista ja fyysistä ympäristöä tukevat henkilöstön osaaminen, järjestelmällinen suunnittelu ja viriketoiminta. Aggressiivisuuden hoito vaatii erityistä huomiota, samoin riittävä kivunhoito, saattohoito ja dementoituneen henkilön erityistarpeista huolehtiminen. Hoitajat kokivat dementoituneen sekä hellyttäväksi että haasteelliseksi hoidettavaksi, koska dementoitunut oli usein sairaudentunnoton ja kyvytön vuorovaikutussuhteisiin. Dementoituneelta katoaa usein päivittäisten toimintojen taidot, mutta ne korvautuvat osittain vaistojen voimistumisella. Muistisairas on edelleen voimavaroja ja taitoja omaava ihminen, jonka sosiaalisia verkostoja, virikkeellisyyttä ja elämänlaatua on tuettava.

Koivumäen palveluasumisyksikössä asukkaat hoidettiin niin sanotusti loppuun asti. Hoitajilla oli selkeä käsitys siitä, mitä kuolevan asukkaan hoidossa pitää osata. Hoidollisten taitojen lisäksi tarvittiin kykyä läsnäoloon ja hetkessä elämiseen. Lipponen (2006) toteaa väitöskirjassaan, että kuolevan potilaan omahoitajaksi ei synnytä vaan opitaan. Hän on selvittänyt myös luottamuksellisen suhteen merkitystä hoitohenkilökunnan ja saattohoidossa olevan välillä. Yleisesti ottaen vanhukset luottavat sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisiin ja näiden taitoihin, eivätkä epäröi antaa heille päätäntävaltaa hoidostaan. Koivumäen hoitajien mielestä tarvittiin enemmän aikaa olla kuolevan asukkaan vierellä ja mahdollisuutta huomioida omaisia paremmin. Omaisten tukeminen nähtiin tärkeänä osana

hoitajien osaamista. Kuoleman jälkeen hoitajien tuli osata huolehtia monista käytännön asioista, kuten vainajan laitosta ja omaisten ohjaamisesta asioiden hoidossa.

8.3.2 Ammattieettinen osaaminen

Lähihoitajan eettisissä ohjeissa määritellään arvot, joiden tulisi ohjata hänen toimintaansa. Eettisten ohjeiden keskeisimmät arvot ovat ihmisen kunnioittaminen, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja itsemääräämisoikeus. (Aejmelaeus 2007, 365.) Lähihoitajan on osattava soveltaa eettisiä periaatteita työnsä suunnittelussa ja työskenneltävä vanhustyön eettisiä periaatteita ja ikääntyneiden palveluiden laatusuosituksia noudattaen (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010 2010, 151-152). Ammattieettinen osaaminen on lähihoitajan merkittävä osaamisalue (Koskinen & Laibert 2011, 70-74).

Työhyvinvointia edistäviä osatekijöitä haastateltavat pohtivat pääasiassa työssä jaksamisen näkökulmasta. Hyvinvointia lisäävinä nähtiin muun muassa terveellisten elämäntapojen noudattaminen, työympäristön kehittämisen osaaminen ja omien rajojen tunteminen. Työturvallisuusasioiden osaaminen ja niistä huolehtiminen luettiin hoitajan osaamisalueisiin kuuluviksi. Lähihoitaja käyttää hyödykseen hyvinvointiteknologian ja elinympäristön tarjoamat mahdollisuudet sekä edistää turvallisuutta ja työhyvinvointia (Hakala ym. 2011, 71). Yhtenä merkittävänä osaamisena haastateltavat pitivät vuorovaikutukseen liittyviä taitoja. Hoitajalta odotettiin sekä nopeutta reagoida että kärsivällisyyttä haasteellisissäkin tilanteissa. Vuorovaikutustaitoja tarvittiin niin asukkaiden, omaisten kuin työkavereiden kanssa. Vuorovaikutusta edistäviä tekijöitä olivat muun muassa tiimityötaidot, nöyryys, neuvon kysyminen ja palautteen asiallinen käsittely. Vuorovaikutustaidot nähtiin keskeisenä gerontologisen hoitotyön osaamisalueena myös Tarhosen (2013) tutkimuksessa. Vuorovaikutusta oli asiakkaan, omaisten, työyhteisön ja yhteistyötahojen kanssa. Moniammatillinen yhteistyö koettiin vaikeana, vaikka sen ajateltiin olevan tärkeää vanhuksen hoidon ja elämänlaadun tukemiseksi. Gerontologisen hoitotyön osaaminen miellettiin voimavarana, jonka avulla hoitaja kykenee toimimaan hoidettavansa parhaaksi.

8.3.3 Ammatillisen kasvun ja oppimisen osaaminen

Kehittämisoaamisen osa-alueina haastateltavat toivat esiin työn hallinnan ja organisoinnin osaamisen, opiskelijan ohjausosaamisen, kirjaamis- ja raportointiosaamisen, laatuosaamisen ja kehityskeskusteluosaamisen. Haastateltavien mielestä kaikkien tulisi pyrkiä korkeaan laatuun ja sitä pitäisi seurata esimerkiksi asiakastytyväisyyskyselyin. Työn hallintaan liittyvää osaamista pidettiin yllä kiertämällä eri työpisteissä. Hoitajan tuli osata suunnitella työtään ja osattava sekä ottaa että antaa vastuuta. Räsänen (2013) on tutkimuksessaan selvittänyt hoidon laatuun vaikuttavia tekijöitä. Ajantasainen ammattitaito on tärkeä sekä laadun että ammatti-identiteetin ja itsetunnon kannalta. Räsänen mukaan kouluttautumistarve on tällöin moraalinen velvoite, koska se antaa työkaluja kehittää laatua. Kun työn tekeminen ja käytettävät menetelmät ovat laadukkaita, on työssä oppiminen hyvä tapa lisätä osaamista. Henkilökunnan ammatillisuus näkyy myös kykynä arvioida hoidon laatua.

Tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen varautuminen edellyttää palvelutarpeen ja tarjonnan ennakointia. Toimintaympäristössä ja organisaation sisällä tapahtuvat muutokset sekä niiden vaikutukset osaamistarpeisiin on selvitettävä. Tällöin tulisi huomioida eritoten asiakaskunnan tarpeet, kuten väestön ja ikärakenteen muutokset, yksinäisyys sekä dementia ja päihdeongelmat. Tärkeitä osa-alueita tulevaisuuden osaamistarpeissa ovat tekniset taidot, esimerkiksi atk:n ja työssä tarvittavien koneiden ja laitteiden käytön osaaminen. Lisäksi edellytetään sosiaalisia taitoja, kuten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. (Osaamisen johtaminen kuntasektorilla 2005, 30-34.) Koivumäessä hoitajat pohtivat osaamisvaatimusten tiukentuvan tulevaisuudessa. Muun muassa asiakaskunnan muuttuminen haastavammaksi, sairaanhoidollisten tehtävien lisääntyminen, eläkeiän nousu ja monikulttuurisuus vaativat uudenlaista osaamista hoitajalta. Entistä tärkeämmäksi tulee huolehtia työhyvinvoinnista, kuten työpaikan ilmapiiristä ja omasta fyysisestä kunnosta. Hakola (2009) on tutkinut osastonhoitajien kokemuksia osaamiskartoituksen käytöstä työyksikön osaamisen kehittämiseen. Kartoituksella yksikön osaamistaso saatiin selville, jolloin koulutusten suunnittelu helpottui. Kehityskeskustelu oli aiemmin keskittynyt yksilön osaamiseen, jolloin tietoa ei voitu hyödyntää riittävästi yksikkötasolla. Hakolan tutkimuksessa osaamiskartoituksen pääpaino on tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen varmistaminen, jonka pohjana ovat organisaation strategia ja osaamistarpeet.

Hildén (2002) on tutkinut osaamisen vaikutusta työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Osaamisen puute laskee työkykyä ja lisää epävarmuutta työssä. Seuraukset heijastuvat huonona työntuloksena ja sitoutumattomuutena työhön. Osaamisen arviointi antaa työntekijälle todellisen kuvan omasta osaamisesta eli mitkä asiat hän jo hallitsee, mitä pitäisi hallita paremmin ja missä tulisi kehittyä. Työyhteisölle osaamisen mittaaminen antaa kuvan paitsi työyhteisön sen hetkisestä osaamisesta myös tietoa tarvittavasta osaamisesta.

8.4 Johtopäätökset

Tämän tutkimukset perusteella hoitajan ammatillisen osaamisen alueet ovat laajat ja monipuoliset. Hoitajan osaamisvaatimukseen kuuluu työtehtäviä laidasta laitaan, niin käytännön taitojen osaamista kuin esimerkiksi ihmissuhdetaitojen hallintaa. Koivumäen asumispalveluyksikössä tehdyn tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää käytännössä niin yksikkö- kuin yksilötasolla. Yksikkötasolla tuloksia voi käyttää esimerkiksi koulutuksien suunnitteluun ja yksilötasolla henkilökohtaisen ammattitaidon ylläpitoon ja lisäämiseen.

Tutkimuksen tuloksista voidaan muodostaa osaamiskartta yksikön hoitajille. Analyysitaulukon mukaan ammattitaitovaatimukset on mahdollista jaotella isompiin osaamisalueisiin ja niistä edelleen pieniin yksittäisiin työtehtäviin. Taulukossa olevista pelkistetyistä ilmauksista näkee tällä hetkellä tarvittavia osaamisvaatimuksia. Koska asukkaiden vaihtuvuus voi olla suurta sekä heidän vointinsa ja toimintakykynsä voi vaihdella nopeastikin, ei tässä tutkimuksessa ole tarkoituksenmukaista laatia yksityiskohtaista osaamiskarttaa. Tutkijan näkemys on, että tarkan osaamiskartan muodostaminen tulisi tehdä työyksikössä ja sitä olisi hyvä päivittää tarvittaessa tai ainakin vuosittain.

Tutkimuksesta käy ilmi, että hoitajat kaipaavat lisäkoulutusta etenkin sairaanhoidollisista toimenpiteistä, muistisairaiden hoidosta ja tietokoneen käyttöön liittyvissä asioissa. Lisäksi tuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että esimiehen tukea ja kiinnostusta työntekijöiden jaksamisesta kaivataan enemmän. Monella haastateltavalla oli huoli lisääntyvästä kiireestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Huolta aiheutti niin ikään muutokset sosiaali- ja terveysalalla ja niiden heijastuminen omaan työyksikköön.

8.5 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Hoitajan ammatillinen osaaminen koostuu monista eri osa-alueista ja asioista. Hoitotyössä tarvitaan monenlaisia käytännön taitoja, joita oppii ja jotka hioutuvat työpaikalla työtä tehdessä. Osaamisen taso, sen mittaaminen ja ylläpitäminen sekä osaamisen johtaminen ovat tärkeitä tekijöitä hoidon laadusta puhuttaessa. Käytännön taitojen lisäksi hoitajan ammatilliseen osaamiseen kuuluvat olennaisesti vuorovaikutustaitojen ja työhyvinvointiin vaikuttavien taitojen osaaminen.

Tässä tutkimuksessa haastateltavat toivat esiin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä erityisesti tiimityöskentelytaidot; työkaverin auttamisen, yhteisten pelisääntöjen noudattamisen ja joustamisen. Työnantajalta ja esimieheltä odotettiin kiinnostusta työntekijän jaksamisesta ja mahdollisuutta käydä työasioita läpi henkilökohtaisessa kehityskeskustelussa. Tutkimuksessa selvisi myös, että monella oli huoli lisääntyvästä kiireestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Muutokset sosiaali- ja terveysalalla tulevaisuudessa ja niiden heijastuminen omaan työhön ja työyksikköön aiheuttivat huolta. Mielenkiintoisia ja tarpeellisia jatkotutkimusaiheita tässä työyksikössä olisivatkin osaamisen johtamisen – ja alaistaitojen kehittäminen sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Aejmelaeus, R., Kan, S., Katajisto, K-R. & Pohjola, L. 2007. Erikoistu vanhustyöhön. Osaamista hyvään arkeen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt. 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 27.1.2015. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/asumispalvelut

Hakala, R., Tahvanainen, S., Ikonen, T. & Siro, A. 2011. Osaava lähihoitaja 2020. Sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutuksen kehittämisstrategia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2011:6. Luettu 29.1.2015. http://www.oph.fi/download/132619_Osaava_lahihoitaja_2020.pdf

Hakola, N. 2009. Systemaattinen osaamiskartoitus kehityskeskustelussa osastonhoitajien kuvaamana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Hietikko, R. 2002. Osastonhoitajan johtamistoiminta ja kehityskeskustelu. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Hildén, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammer-Paino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15. – 17. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

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

Hultqvist, A. 2013. Hoitajien toimintamallit iäkkään muistisairaahan henkilön hoitotyössä. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma. Luettu 10.3.2016. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201311011841.pdf>

Hätönen, H. 1999. Osaava henkilöstö –nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Educa-instituutti.

Ikäihmiset. Sosiaali- ja terveyspalvelut. 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 2.2.2015. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/ikaihmiset

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2., uudistettu painos. Juva: WSOY.

Juvakka, T. & Kylmä, J. 2007: Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen 8. – 9. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Koski, S. 2008. Kehityskeskustelu hoitotyön osaamisen johtamisen apuvälineenä. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma. Luettu 1.3.2015. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79312/gradu02905.pdf?sequence=1>

Koskinen, A-M. & Laibert, P. 2011. Lähihoitaja tulevaisuuden hoitotyön osaajana. Teoksessa SOTE-ENNAKOINTI – sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Toim. M-L. Vesterinen. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3. Iisalmi: Painotalo Seiska. Luettu 2.4.2016. Http://www.oph.fi/download/133556_SOTEENNAKOINTI_loppuraportti.pdf

Kuntarakenneselvitys. Hausjärven kunta. Luettu 31.1.2015. <http://www.hausjarvi.fi/Hausjarvi/Sivut/Kuntarakenneselvitys/>

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11. Luettu 30.1.2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511564&name=DLFE-26915.pdf

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 28.12.2012/980. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Luettu 1.2.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Lipponen, V. 2006. Läheisyyttä ja etäisyyttä kuoleman lähestyessä. Kuolevan potilaan ja omahoitajan hoitosuhde dialogisen filosofian näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Luettu 15.4.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67617/951-44-6672-1.pdf?sequence=1>

Ahvo-Lehtinen, S. & Maukonen, S. (toim.) 2005. Osaamisen johtaminen kuntasektorilla. Kuntaosaaja 2012-työkirja. Helsinki: Xerox Global Service.

Pietarinen, J. 2002: Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.): Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus.

Pietilä, N. 2004. Kehityskeskustelu sairaanhoitajan työssä oppimisen tukijana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Ruontimo, T. 2009. Vanhustyön vastuunkantajat. Sairaanhoitaja pitkäaikaisen hoidon asiantuntijana. Lähihoitaja vanhusten hoidon erityisosajana. Tehyn julkaisusarja B: 3/2009. Helsinki: Tehy ry. Luettu 1.2.2015. <http://www.tehy.fi/@Bin/45469/vastuunkantajat+vanhusty%20B6ss%C3%A4.pdf>

Räsänen, R. 2011. Ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatu ympärivuorokautisessa hoidossa sekä hoivan ja johtamisen laadun merkitys sille. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Juvenes Print. Luettu 15.4.2016. <https://scholar.google.fi/scholar?hl=fi&q=muistisairaiden+hoito&>

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A., Kuula, A., Rissanen, R & Karvinen, K. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-

oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja. Tampereen yliopisto. Luettu 13.3.2015. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012–2015. Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1. Luettu 1.2.2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf

Sosiaali- ja terveystieteen perustutkinto, lähihoitaja 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Opetushallitus. 2010. Luettu 9.1.2015. [Http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf)

Tarhonen, T. 2013. Gerontologinen osaaminen hoitotyössä. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma. Luettu 10.12.2014. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130427/urn_nbn_fi_uef-20130427.pdf.

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

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1.-2. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Wink, H. 2007. Kehityskeskustelu dialogina ja diskursiivisina puhekäytäntöinä. Tapaus-tutkimus kehityskeskusteluista metsäteollisuuden organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko.

Osaaminen nyt

- mitkä ovat lähihoitajan tehtävät asumispalveluyksikössä?
- millaisia tietoja lähihoitajan työtehtävissä tarvitaan?
- millaisia taitoja lähihoitajan työtehtävissä tarvitaan?
- millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia lähihoitajan työtehtävissä tarvitaan?

Osaaminen tulevaisuudessa

- mitkä ovat lähihoitajan tehtävät asumispalveluyksikössä 5-10 vuoden kuluttua?
- millaisia tietoja lähihoitajan työtehtävissä tarvitaan 5-10 vuoden kuluttua?
- millaisia taitoja lähihoitajan työtehtävissä tarvitaan 5-10 vuoden kuluttua?
- millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia lähihoitajan työtehtävissä tarvitaan 5-10 vuoden kuluttua?

Kehityskeskustelu

- mitä odotat kehityskeskustelulta?
- miten kehityskeskustelua voisi hyödyntää paremmin?

Liite 2. Tutkimuksen tulokset taulukon muodossa.

Taulukko 1. Lähihoitajan ammattitaitovaatimukset nyt ja tulevaisuudessa.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTETTU ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA	YHDISTÄVÄ LUOKKA
"Haastatellaan sitä asukasta tai tulijaa, et tai sit sitä kuka hänet saattelee, omainen tai kotihoito ja mitä hänellä on toivomuksia tai miten hänen kanssaan on toimittu." "...miten hän pystyy itse toimiin ja missä hän tarvitsee apua." "...kaikki taustat pitää selvittää kotihoidolta tai omaisilta."	Asukkaan haastattelu Toivomusten kirjaaminen Tapojen kartoitus Talon tapoihin perehdyttäminen Hoitosuunnitelman tekeminen Taustatietojen selvitys Toimintakyvyn arviointi Tiedon välittäminen eteenpäin Asukkaan ja omaisten ohjaus Taustojen selvitys Yhteistyö esim. kotihoidon kanssa	Hoito- ja palvelusuunnitelman laatimisen osaaminen			LÄHIHOITAJAN AMMATTITAITOVAATIMUKSET NYT JA TULEVAISUUDESSA
"...tietää sen omahoidettavan sairauksista ja lääkityksistä." "Hoitoneuvottelut ja hoitosuunnitelman tekeminen." "Pitää olla yhteydessä omaisiin." Joillakin pitää pankkiasioita hoitaa että saa käyttörahaa tänne."	Oma-asukkaan sairauksien tunteminen Hoitoneuvottelujen järjestäminen Hoito- ja palvelusuunnitelman päivitys Asukkaan pankkiasioiden hoitoa Apteekkisopimusten tekeminen Hankintojen hoitaminen tai omaisten informointi puutteista Yhteydenpito omaisiin Asukkaan käteisvarojen hoito Hoitotukiasioissa neuvominen	Omahoitajuusosaaminen		mukaisen toiminnan osaaminen	
"...semmosta tutkiskelua joka päivä...kuntoo ja muutenki sitä yleistilaa...onko tullu virkeyttä lisää...kyl sitä paljon seurataan." "Just se et kannustaa asukasta tekemään ite ja pystyy perustelemaan et miksi sen asukkaan pitää ite tehdä niitä asioita..." "...motivoi virikkeellisyyksiin."	Asukkaan kunnon ja toimintakyvyn arviointi Toimintakyvyn mittareiden käyttö(esim.MMSE, RAVA) Pitää kannustaa asukasta tekemään itse Pitää pystyä perustelemaan, miksi pitää tehdä itse Viriketoiminnan järjestäminen Jäljellä olevan kunnon säilyminen	Toimintakyvyn arvioinnin, edistämisen ja ylläpidon osaaminen		Kuntouttavan työotteen ja kuntoutuksen osaaminen	
"Oikeat apuvälineet oikealla ihmisellä." "Pitää hallita niiden käyttö." "Ja sit pitää tietää, kuka auttaa niiden tilaamisessa...palautus pois...kunnossapito et pysyy	Oikeat apuvälineet oikealla asukkaalla Apuvälineiden käytön osaaminen Ymmärtää apuvälineiden käytön tarkoitusta Apuvälineiden huoltamisesta huolehtiminen Apuvälineiden tilaamisen järjestäminen Apuvälineiden puhdistus	Apuvälineosaaminen			

kunnossaki...puhtaana kans."	Apuvälineiden tarpeen arviointi		
"Esimerkiks no ainaki haavoja pitää osata hoitaa ja imua pitää osata käyttää...koota ja pusta."	Katetrointi on hyvä osata Vatsantoimintaa pitää seurata ja tarvitt osata toimittaa Haavahoidot		
"Happihoitoo pitää antaa." "Happisaturaatioita mitataan."	Verenpaineen mittaus Happisaturaation mittaus	Toimenpideosaaminen	
"Kaikkia pikkulaitteita pitää osata käyttää."	Suun ja hampaiden hoito Jalkojen hoito		
"No verenpaineita kans..." "Nii, ja verensokereita, pulssia, vähä kaikkee."	Limanimukoneen käyttö, puhdistus ja kokoaminen Lisähapen antaminen		
"Nythän on uutena IV-hoidot. Tarttee opetella pussin vaihto."	IV-hoitoja pitää opetella; nestepussi pitää osata vaihtaa		
"No ihan jo niiden sairauksien tunnistamista." "...perussairauksii aika paljon... ei pelkästään yhtä vaan et siel on monta...sit tulee nää moni-sairaata." "..taudinkuvaa sellai seuraa.."	Sairauksia pitää tunnistaa Sairauksien perusteiden osaaminen Asukkaat ovat monisairaita Ennakoinnin osaaminen Taudinkuvan seuraaminen Kunnon ja yleistilan seuraaminen Terveystilan arvioimisen osaaminen	Tietämys vanhusten sairauksista	
"Sit on Marevan. Kun INR otetaan..sit seurataan et tulee vastaus..ja sit pitää huolehtia et kuin monta viikkoo on seuraavaan INR:n ottoon..ja merkata kalenteriin...ja jakaa dosettiin oikein.." "Pitää seurata lääkkeiden vai- kutusta." "Kaikki lääkelistaan liittyvät.. osata päivittää ja lukea..tarkistaa jako-ohjeet." "Haittavaikutukset täytyy huomata." "Huumelääkkeitten merkintä et ne on niinku kuuluu." "Säilytys, et ne on oikein säi-	INR-vastauksen seuraaminen, Marevan-annostuksen pyytäminen lääke- lääkkeen jakaminen ohjeen mukaan, seuraavan näytteenottopäivän merkitse- kalenteriin Lääkityksen tarkistus Lääkityksestä huolehtiminen Lääkevästeen seuraaminen Lääkelistan lukemisen osaaminen Huumelääkkeiden kirjaaminen oikein Lääkkeiden oikea säilytys Lääkitysasioiden kirjaaminen Efficaan Haittavaikutusten seuraaminen Lääkkeen vaikutuksen seuranta Injektoiden pistäminen Lääkelaskujen osaaminen Reseptiasioista huolehtiminen	Sairaanhoito- osaaminen Lääkehoito-osaaminen	PÄIVITÄISSÄ

lytetty."	Lääkkeitten tilaaminen			TOIMINNOISSA
"Pitää osata tilata lääkkeitä."	Lääkkeiden riittävyyden tarkistaminen			TUKEMISEN
"Lääkkeitten jako täytyy osata,	Dosettien pesu			OSAAMINEN
sit tietty lääkelaskut ja LOVE on pakollinen."	Vanhentuneiden lääkkeiden poistaminen			
"...huomioida sit väliillä niitä reseptiasioitaki."	Insuliinihoidon toteutus			
	Lääkkeiden jakaminen dosetteihin			
	LOVE:n suorittaminen			
	Lääkkeiden antaminen oikein asukkaalle			
"...huomioida tietysti jos on jotain allergioita ja erityisruokavaliot huomioida kellä niitä on ja soseruutat kans."	Allergioiden huomioiminen			
	Erytysruokavalioiden tuntemus ja huomiointi			
	Ruuan oikean koostumuksen arviointi			
"Jos asukas rupee laihtumaan ni onko tota ravinto riittävä, tarviiko lisäravintoja."	Jos asukkaalla vaikeuksia pureskella tai jos alkaa laihtua	Ravitsemusosaaminen		
	Lisäravinteiden tarpeen arviointi			
"Soseruoka...aina sitä yhtä ja samaa väriä...miten sä saat sen houkuttelevasti esille..."	Annoskokojen oikeellisuus			
	Ruuan esillepano ruokahalu herättävä			
	Soseruuan laittaminen houkuttelevasti			
	Valinnanvaran vähäisyys			
"Auttaan jos ei pysty ite syömään."	Ruuan tulisi olla kauniin väristä			
	Ruokailussa avustaminen			
"...tais tulla pesut ja kaikki... ihon seuraaminen ja hoito."	Pesut			
"Asentohoidot pitää huolehtii."	Ihon rasvaukset			
"Ja sit siisti yleisilme."	Ihon kunnon seuranta			
"Asialliset vaatteet pitää olla, eikä mitkään kinnaavat jutut."	Asentohoidot	Perushoito-osaaminen		
"Hiukset on harjattu ja parta mielellään miehiltä ajettu, ettei se kasva semmoseks järkyttävän näköseks."	Siististä yleisilmeestä huolehtiminen;			
"...sit on hampaiden harjaus ja hammaslääkärillä käynnit."	asialliset vaatteet, ei kiristäviä vaatteita			
"Kulolaitteita pitää osaa huolta."	harjatut hiukset, parta ajettu			
"Silmälasiat pitää osata huolehtia."	Kivunhoito			
"Nii ja vaippatilaukset ja..."	Suunhoito			
	Hammaslääkärillä käynnit			
	Kuulolaitteiden huolto			
	Silmälasioiden puhdistus			
	Vaipan vaihdot			
	Pukeutumisessa avustaminen			
	Pyykinpesu			
	Kaappien täyttö ja järjestäminen			
	Oikean vaipan valinta ja tilaaminen			

"...tarvii riittävästi unta."	Riittävän levon turvaaminen			
"Se kyl vaatii hoitajalta kärsiväl-	Kärsivällisyyttä muistisairaahan hoidossa			
lisyyttä."	Harhoihin voi mennä vain vähän mukaa			
"Ja hyvä tietää siitä menneestä	Validaatio			
elämästä. Lapsista ja puoliso-	Elämänkaaren tunteminen auttaa			
ta ja muutenki..et pystyy jutte-	Tilanteen rauhoittaminen muistelulla			
leen..."	Tilannetaju			
"..se tuttuuden korostaminen."	Pitkä pinna			
"Sillai just vois sitä kiireetöntä	Valppaana olo koko ajan			
ilmapiiri..."	Mahdollisimman vähän muutoksia	Muistisairaahan hoito-	Perushoito- ja	
"Sitä mieltä pitäis kans hoitaa."	Ohjeiden toistaminen	osaaminen	hoivaosaaminen	
"Pitkä pinna pitää olla ja rau-	Tietämys dementoivista sairauksista			
hallisuutta tarvitaan."	Hoitajan tuttuus tärkeää			
"Saa olla enemmän valppaana	Henkilökuntaa voisi olla enemmän			
koko ajan et missä mennään ja	Pitää tehdä myös muuta kuin perushoit			
mitä tehdään."	"Mielenhoito"			
"..pitää olla enemmän läsnä."	Ulkoilu			
"...mahdollisimman vähän niitä	Ei voi päästää ulos ilman hoitajaa			
muutoksia."	Tarvittaessa kädet, eleet ja ilmeet vuor			
"Sit pitää tietää dementoivista	vaikutuksessa apuna			
sairauksista ja sairauden kulus-	Vuorokausirytmien säilyttäminen			
ta et tietää mitä johonki kuuluu	Asukkaan tunteminen auttaa ymmärtär			
tai miten se etenee. "	Lempeä kosketus			
"..vaiks vaan lempee kosketus."	Kiireettömyys			
"..huomioida kipuja, jos niitä on."	Kuolevan asukkaan hoidossa riittävästä kivunhoidosta huolehtiminen			
"Ja omaiset on kans hirveen isossa roolissa."	Asentohoidot			
"Ja pitäis olla aikaa olla siinä vieressä."	Omaisten huomioiminen			
"Pitää uskaltaa olla läsnä ja huomioida omaisia."	Kiireettömyys			
"..osata olla siinä hetkessä."	Ylimääräinen hoitaja pitäisi olla			
"Ja sitä pitäis olla aikaa olla tän asukkaan vierellä. Ettei asukas jää yksin."	Läsnäolo	Saattohoito-osaaminen		
"...se vaikein, et tietää tai löytää ne oikeet sanat."	Hetkessä eläminen			
	Omaisille ilmoittaminen			
	Kuolinajan kirjaaminen			
	Soitto lääkärille tai poliisille			
	Vainajan laitto			
	Rauhallinen musiikki			
	Kuolemanpelon käsittely			

"Pitää pyytää lääkäri...tai jos ei oo ni poliisi."	Omaisten tukeminen			
"..osata laittaa vainaja."	Omaisten informoiminen jatkjärjestely			
"..ja muistaa tehdä asioita mistä nauttii. Ulkoilla ja nukkuu riittävästi ja syödä hyvin."	Vapaa-ajalla tehtävä asioita, joista nauttii Terveellinen ravinto Ulkoilu	Terveelliset elämäntavat		
"Ulkoilu ja liikunta auttaa."	Liikunta			
"Ei voi tehdä liian pitkiä putkia."	Pitää tietää omat jaksamisen rajat			
"Pitää osata sanoa ei välillä."	Pitää osata sanoa ei			
"..ja muistaa omat rajansa."	Työasioiden unohtaminen vapaa-ajalla	Omien rajojen tuntemisen		
"Unohtaa työasiat kun menee ovi kiinni töiden jälkeen."	Ei liian pitkiä työrupeamia Sairauslomien lisääntyminen kertoo väsymisestä	osaaminen		
"..sit tulee noit sairauslomia.."				
"..apu toiselle, että auttais toisen jaksamista, ni sais sit itekin sitä apua."	Työn arvostus Puhuminen työkavereiden kanssa, jos j		Työhyvinvoinnin edistämisen osaaminen	
"Ja tietysti kiitos kannustaa."	painaa	Avoimen keskustelun osaaminen		
"Puhuminen työkavereiden kanssa...ettei pidä sitä niinku sisällä."	Toinen toisensa auttaminen Työkaverin kannustaminen ja kiittäminen Hyvät työkaverit vaikuttavat jaksamiseen			
"Solusta soluun hyppiminen rasittaa."	Työympäristö vaikuttaa jaksamiseen Työjärjestelyt vaikuttavat jaksamiseen	Työympäristön kehittämisen		
"Kaikki noi ergonomiajutut."	Hyvä työergonomia	osaaminen		
"Työvaatteet pitäis olla käytännölliset."	Asianmukainen työvaatetus Työhyvinvointia tukevia toimia on vähä			
"Pitää olla kyl tosi sosiaalinen, et tulee toimeen. Siis ihmisiä on niin laaja skaala ja kaikki on erilaisii."	Pitää olla sosiaalinen, että tulee toimeen kaikkien kanssa Pitää päästä ihmiseen "sisälle", että tiet			
"..on ehkä minuutti aikaa rakentaa se toimintamalli."	Nopea tilannetaju			
"Omaisten kans pitäis olla semmonen yhtenäinen ja selkeä linja. Ja asiallinen."	Omaisten kanssa oltava asiallinja Yhtenäinen ja selkeä linja	Vuorovaikutusosaaminen		AMMATTI-EETTINEN OSAAMINEN
"Ja sitte se huumorin käyttö. Ja pitää sit kans hahmottaa et ke-	Palautteen antaminen ja vastaanottaminen Palautteen asiallinen käsittely Huumorin käyttö Motivointi			
nen kans sitä voi käyttää ja ke-	Kohteliaisuus, kärsivällisyys, nöyryys			
nen ei."	Kielitaito			

<p>"Kyl siin aika kärsivällinen saa olla ku toinen haukkuu. Nöyryys ja kohteliaisuus on hyvä, ne on oikeesti." "..et niinku puhutaan suoraan, eikä mitään arvostella."</p>	<p>Neuvon kysyminen Oman persoonan hyödyntäminen työssä Tiimityötaidot Empaattisuus Suvaitsevaisuus Asioiden puheeksi ottaminen</p>			
<p>"Aina pestään puhtaasta likaiseen päin." "Et tekee niinku sillai ku on oikein, eikä vaa nopeiten." "Sit kaikki noi suojavarusteet, esimerkiks eristystilanteissa. Et ei oo mitään teatterii niinku, et puetaan ettei kaikki nää." "..keittiös kans pitäis olla essu." "Täytyy hallita kaikki soittamiset 112:een ja pelastaa ennenku ne tulee. Ja vaiks elvyttää ja sammuttaa."</p>	<p>"Aseptinen omatunto" Käsihygienia Suojavaatteiden ja -toimenpiteiden käytöstilanteissa Huoneen siisteys Pesuissa aseptinen työjärjestys Suojavaatteiden pukeminen ja riisuminen oikein ja niin, etteivät ulkopuoliset seurustelijat Suojaimien käyttö keittiössä Avun hälyttäminen tarvittaessa Alkusalustuksen ja pelastustoimien käynnistäminen Elvytystaidot</p>	<p>Turvallisuusosaaminen</p>	<p>Eettinen osaaminen</p>	
<p>"Kyl sitä pitää niinku kunnioittaa ja olla kans tasapuolinen." "Aika tarkka on oltava kaikkien asioiden kans, ettei ulkopuoliset kuule tai nää." "Rehellinen pitäis voida olla."</p>	<p>Kunnioittava käytös Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on tärkeää Salassapitovelvollisuus Tasapuolisuus Rehellisyys</p>	<p>Hoitotyön periaatteiden osaaminen</p>		
<p>"No pitää tietty olla säästäväinen. Pesulappuissa, hanskoissa, jossain sellasis." "Ettei tehä roskaa kauheesti, ettei olis turhii muovei."</p>	<p>Materiaalikulutuksen sääätely: harkintaa esim. pesulappujen ja hansikkaiden käytössä Säästäväisyys Ekologisten tuotteiden käyttö mahdollisuuksien mukaan</p>	<p>Kestävän kehityksen periaatteen osaaminen</p>		
<p>"Eiks niilt kysytäkí kerran vuodes. Se olis hyvä." "Laadun pitäis olla korkea kaikissa ja sitä pitäis seurata."</p>	<p>Asiakastytyväisyyskysely olisi hyvä Laadun kriteerit kaikkien tietoon Korkeaan laatuun tulisi kaikkien pyrkiä Hoidon laadun seuranta</p>	<p>Laatuosaaminen</p>		
<p>"Pitää perehdyttää se opiskelija siihen yksikköön, asukkaisiin ja niiden toimintatapoihin ja kaikkien työhön."</p>	<p>Opiskelijoiden perehdytys yksikköön Opiskelijan ohjaus vie aikaa Tarvitaan motivaatiota Pitää perehtyä opiskelijan asioihin</p>			

<p>"On niillä lippua ja lappua. Paljon pitää perehtyä niiden asioihin."</p> <p>"Kyl se aika paljon vaatii, kuppitää siin työn oheorganisoida ja miettii sitä opiskelijaa, et saisi hyvän ohjauksen kaikki."</p>	<p>Keskustelut opettajan kanssa</p> <p>Työajalla vai omalla ajalla</p> <p>Pitää antaa mahdollisimman hyvä kuva omasta yksiköstä</p> <p>Tavoitteiden täytyminen</p> <p>Kaikkia pitää ohjata yhtä hyvin</p> <p>Organisointikykyä tarvitaan</p>	<p>Opiskelijan ohjausosaaminen</p>			
<p>"..vetää ne ovet kiinni, ettei puhe kuulu käytävälle."</p> <p>"..Efficaa pitää osata käyttää ja tietää mitä saa tehdä."</p> <p>"Kirjaaminen on osattava."</p> <p>"..et kirjaa niin, et siit toisetki ymmärtää. Et laittaa kaikki mit-taukset ja semmosetki oikeaan paikkaan."</p> <p>"..ja sit kans niinku kertoo toisille, mitä on ollu."</p> <p>"..et osais kaikkii juttui koneel."</p>	<p>Tietosuojakäytäntöjen ymmärtäminen</p> <p>Puhutaan niin, etteivät ulkopuoliset kuule</p> <p>Effican käytön hallitseminen</p> <p>Tiedon hakeminen netistä</p> <p>Kirjaamistaidot</p> <p>Mittausten ja hoitotoimenpiteiden kirjaaminen</p> <p>Kirjaaminen vie aikaa</p> <p>Kalenterin ja viestivihon seuraaminen</p> <p>Vaaditaan rauhallinen tila</p> <p>Kirjaaminen ja asioiden raportointi</p> <p>Tietokoneohjelmien käytön osaaminen</p> <p>Ulos- ja sisäänkirjaukset vaikeita</p>	<p>Kirjaamis- ja raportointiosaaminen</p>			
<p>"Me ollaan monet tääl jo aika monta vuotta pyöritty, eikä oo ollu.."</p> <p>"Et pystyis puhuun asioista niinku ne on. Ettei tarttis pelätä toisen mielipidettä."</p> <p>"Ja mitä sul ois mahdollisesti jostain korjattavaa sun tekemisistä. Tai että onko kiinnostunu jostain just tämmösestä niinku koulutuksesta tai näin..."</p> <p>Jos haluaa kehittää ittees..käytetään osaamista ja koulutuksia tai tämmössiä ni tuo ne julki."</p> <p>"Vähintään joka vuosi pitäis olla kaikille."</p>	<p>Kehityskeskusteluja kaivataan</p> <p>Paineiden purku</p> <p>Työnantajaa kiinnostaa hoitajan jaksaminen</p> <p>toiveet</p> <p>Suoran palautteen saaminen</p> <p>Esimiehen tulee olla helposti lähestyttävä</p> <p>Esimiehen on oltava lähiesimies</p> <p>Pitää voida sanoa, mitä oikeasti ajattelee</p> <p>Käydään läpi koulutusasioita ja toiveita</p> <p>Luottamus ja vaitiolovelvollisuus</p> <p>Pitää pystyä puhumaan suoraan, ettei tappelä toisen mielipidettä</p> <p>Kysymyskaavaketta voitaisiin muokata, olisi aina samanlainen</p> <p>Kehityskeskustelut tulisi pitää säännöllisesti</p> <p>Kaikkien pitää päästä kehityskeskusteluun</p>	<p>Kehittämisa osaaminen</p> <p>Kehityskeskusteluosaaminen</p>		<p>AMMATILLISEN KASVUN JA OPPIMISEN OSAAMINEN</p>	
<p>"Joustava pitää olla."</p> <p>"Tavallaan semmonen kävelvä tietopankki, et tietää paljon</p>	<p>Joustavuus</p> <p>Moniosaajuus</p> <p>"Kävelevä tietopankki"</p>				

käytäntöjä." "..urautuu, jos on aina samassa solussa. Et tulee paljo laajempi se ku kiertää."	Käytäntöjen osaaminen Työpisteissä kiertämällä tulee laajempi osaaminen	Työn hallinnan ja organisoinnin osaaminen		
"Aika iso yksikkö, ni toimintavalmiudet oltava missä tahansa." "Sit pitää vaan priorisoida työt." "Et saa työt sujumaan, pitää olla järjestelykyky." "Ei saa vähästä mennä sormi suuhun." "Pitää suunnitella hyvin." "Vastuuta otettava ja jaettava."	Toimintavalmius työskennellä joka solu Yövuorossa osattava kaikki solut On joskus stressaavaa Yövuorossa on osattava hoitaa myös ta ulkopuoliset asiakkaat Yövuorossa pitää osata toimia hoivaosa Priorisointikyky Töiden hyvä suunnittelu Ei saa hätääntyä Vastuun jakaminen Vastuun kantaminen			
"Varmaan ainaki enemmän sairaanhoidollisia hommia, ku osastoja lakkautetaan." "Ei työt ainakaan helpotu." "Mä oon eläkkeellä, mut eläkeikä nousee." "Varmasti on vaikeempia ja vaativampia hoidettavia." "Eri kansalaisuudet lisääntyy." "Asiakkaat on paljo huonompi-kuntosia." "Muistisairaudet lisääntyy." "Ja päihdepuolen asiakkaat." "Kotisairaalat tulee."	Enemmän sairaanhoidollisia tehtäviä Enemmän asukkaita Eläkeiän nousu; miten vaikuttaa? Haastavampia asukkaita Vaativampia hoidettavia Mielenterveysasiakkaita enemmän Monikulttuurisuus lisääntyy Kulttuurien tuntemusta tarvitaan lisää Muistisairaiden määrä lisääntyy Päihdepuolen asiakkaita enemmän Onko asumispalveluyksiköitä 10 vuoden kuluttua? Kotisairaaloiminta lisääntyy Sairaanhoidollisen osaamisen lisääminen	Osaaminen 5-10 vuoden kuluttua	Osaaminen tulevaisuudessa	
"Ei muuta ku salille koko sakkii" "Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa paljon. Ettei juuruta koko ajan." "Mieliala...jos aina potuttaa... autetaan toisia asioissa." "Varmaan on kiire ja stressi."	Pidettävä itsensä hyvässä psyykkisessä fyysisessä kunnossa Työpaikan ilmapiirin merkitys korostuu Työkaverin auttaminen tulee tärkeämmä Kiire lisääntyy Työn vaativuus lisääntyy	Työhyvinvointi 5-10 vuoden kuluttua		