

Sirpa Kangas

**SAIRAANHOITAJAN OSAAMISKARTOITUS OSANA
OSAAMISEN JOHTAMISTA KESKI-POHJANMAAN
KESKUSSAIRAALAN SYDÄNOSASTOLLA**

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen

Syyskuu 2011

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, Kokkola	Aika Syyskuu 2011	Tekijä/tekijät Sirpa Kangas
Koulutusohjelma Sosiaali- terveysalan johtaminen ja kehittäminen, YAMK		
Työn nimi Sairaanhoitajan osaamiskartoitus osana osaamisen johtamista Keski- Pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolla		
Työn ohjaaja Yliopettaja, TtT Annukka Kukkola		Sivumäärä 51+ 5
Työelämäohjaaja Osastonhoitaja, Esh Lilian Junell		
<p>Opinnäytetyöni oli työelämälähtöinen kehittämisprosessi, jonka tarkoituksena oli kehittää osaamisen johtamisen tueksi sairaanhoitajan osaamiskartoituslomake Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoito- ja peruspalvelukuntayhtymän sydänosastolle. Tavoitteena oli, että osastonhoitaja hyödyntää lomaketta kehityskeskustelujen yhteydessä suunnitellessaan sairaanhoitajalle koulutusta ja urakehitystä. Sairaanhoitajalle lomake toimii ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittämisen apuvälineenä.</p> <p>Kehittämisprosessi toteutettiin toimintatutkimuksena. Sydänosastolla kartoitettiin sairaanhoitajien ydinosaamisalueet yhteistyössä sydänosaston sairaanhoitajien kanssa. Aineiston keruu tapahtui ensimmäisessä kyselyssä avoimella kyselylomakkeella. Toinen kyselytutkimus suoritettiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 11 ja toiseen 15 sydänosaston sairaanhoitajaa. Aineisto analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä. Analyysia ohjasivat sairaanhoitajien valtakunnalliset osaamisvaatimukset sekä sairaalan osaamisen johtamisen strategia. Kyselylomakkeiden tuloksista nostettiin esiin sairaanhoitajien sydänosastolla tarvitsemat keskeisimmän osaamisalueet.</p> <p>Tulosten mukaan kaikki sairaanhoitajien osaamisalueita tarvitaan sydänosastolla työskennellessä, mutta erityisesti sydänpotilaan akuutin hoitotyön hallinta sekä potilaan opetus ja ohjaus korostuvat. Sairaanhoitajien on sydänosastolla oltava moniosaajia ja heidän on kehitettävä ammatillista osaamistaan, koska potilaiden hoito kehittyy nopeasti.</p> <p>Kehittämistyön tuloksena syntyi osaamiskartoituslomake. Osaamiskartoituslomaketta voidaan hyödyntää osaamisen johtamisen apuvälineenä, kun osastonhoitaja käyttää lomaketta kehityskeskustelujen yhteydessä. Lomake on konkreettinen apuväline osaamisen johtamisessa, se selkiyttää osaamisen kehittämisen arviointia ja suunnitelmallisuutta. Osaamiskartoituslomaketta voidaan soveltavin osin käyttää sairaalan muilla osastoilla osaamisen arvioinnissa ja kehittämisessä.</p>		
Asiasanat osaaminen, osaamisen johtaminen, osaamiskartoitus ja sairaanhoitaja osaaminen		

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Department of Health Care and Social Services	Date September 2011	Author Sirpa Kangas
Degree programme Master of Social and Health Care		
Name of thesis Survey on Nurses' Knowhow as a Part of Knowhow Management at the Cardiology Ward of the Central Ostrobothnia Central Hospital		
Instructor Principal Lecturer, D.Sc. Annukka Kukkola	Pages 51+5	
Supervisor Head Nurse Lilian Junell		
<p>My objective for the thesis was the working-life oriented development process, the purpose of which was to develop the nurse's knowledge mapping form in support of knowledge management in Central Hospital's Cardiac Department. The aim was the head nurse to use the form in development discussions as a connection with planning of individual training and career development. For the nurse the form acts as a tool for professional growth and skills development.</p> <p>The development process was conducted as action research. In a cardiac department the core competences of nurses were surveyed in cooperation with cardiac department's nurses. In the data collection the open questionnaire was used in the first inquiry. The second survey was performed using the structured questionnaire. The first questionnaire was responded by 11 and the second questionnaire by 15 nurses from the cardiac department. The data was analyzed with deductive content analysis. The analysis was guided by Nurse's National Skills Requirements and hospital's competence management strategy. From results of the questionnaires the main areas of competence were raised which nurses needed in the cardiac department.</p> <p>According to results the nurse's areas of expertise are all needed at nurse's work in cardiac department, but especially acute care management of the heart patient as well as patient education and guidance are emphasized. Nurses in the cardiac department must be multi-skilled and they have to develop their professional skills, because the treatment is evolving quickly.</p> <p>As the results of the development task the knowledge mapping form was born. The knowledge mapping form can be used in knowledge management, when the head nurse uses the form in connection with development discussions. The form is a practical tool for knowledge management, it clarifies the assessment of skills development and planning. The knowledge mapping form can be used where applicable in hospital's other departments to evaluate and develop skills.</p>		
Key words knowledge, knowledge management, knowledge mapping and nursing skills		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	3
2.1 Yksilön ammatillinen osaaminen	3
2.2 Organisaation osaaminen ja oppiva organisaatio	5
2.3 Hiljaisen tiedon merkitys ammatillisessa osaamisessa	7
2.4 Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen	8
3. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	13
3.1 Osaamisen johtaminen käsitteenä	13
3.2 Kehityskeskustelut osana osaamisen johtamisesta	16
3.3 Osaamisen kehittäminen Keski- Pohjanmaan keskussairaalassa ja sisätautiosastolla kahdeksan	18
3.4 Osaamisen arviointi osaamiskartoituksen avulla	19
4 YHTEENVETO TIETOPERUSTAN KESKEISISTÄ KÄSITTEISTÄ	23
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	24
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	25
6.1 Opinnäytetyön prosessin kuvaaminen	25
6.2 Opinnäytetyö toimintatutkimuksena	28
6.3 Toimintaympäristön kuvaus	31
6.4 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu	31
6.5 Aineiston analysointi	33
6.6 Ensimmäisen kyselytutkimuksen tulokset	33
6.7 Toisen kyselytutkimuksen tulokset	39
6.8 Osaamiskartoituslomakkeen kehittäminen	40
6.9 Osaamiskartoituslomakkeen arviointi	41
7 POHDINTA	42
7.1 Opinnäytetyöprosessin pohdinta	42
7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja etiikka	45
7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet	47
LÄHTEET	49
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Monimutkainen ja jatkuvasti muuttuva ympäristö vaatii ihmiseltä työssään moniosaamista ja kokonaisuuden hallintaa sekä osaamista, jossa yhdistyvät niin teoreettinen tieto kuin käytännön kokemus (Hätönen 2007, 7). Tiedon ja tietämyksen hyödyntäminen on osa työelämäosaamista. Sen tärkeys korostuu erityisesti nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa työelämä uudistuu nopeasti, syntyvyys on alhainen ja suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle on alkamassa. Sekä yksityisten että julkisen sektorin työorganisaatiot pyrkivät varautumaan tilanteeseen, jossa eläkkeelle siirtyvien osaajien vuosikymmenien aikana keräämä arvokas tietotaito saadaan pidettyä organisaatioihin jäävien hallussa. (Manninen 2008, 105.) Vaikuttava oppiminen organisaatiossa edellyttää, että yksilöiden osaaminen, joka on aina osin hiljaista, siirtyy ryhmien osaamiseksi ja sen kautta edelleen organisaation kulttuurin, järjestelmien ja toimintamallien tasolla tapahtuvaksi kehitykseksi. Hiljaisen tiedon joukkopoistuma on monien yritysten ongelma lähivuosina. Nyt onkin noussut huoli siitä, miten heidän osaamisensa saadaan siirrettyä jäljelle jääville tai uusille työntekijöille. (Viitala 2009, 134, 175.)

Työelämässä on osoittautunut ongelmaksi, ettei uusien työntekijöiden osaamista tiedetä ennalta eikä vakituisella henkilökunnalla ole järjestelmällistä koulutautumissuunnitelmaa. Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymän strategisessa linjauksessa vuodelle 2009- 2011 on asetettu tavoitteeksi huolehtia jatkuvasta osaamisen kehittämisestä. Keski- Pohjanmaan keskussairaalan sisätautiosastolla 8:n on kartoitettu hoitotyön osaamistarpeet ja tehty kartoituksen pohjalta osaamisen tavoitetasot vuonna 2007.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää osaamisen johtamisen tueksi osaamiskartoituslomake sisätautien osastolle 8. Tavoitteena oli, että osastonhoitaja hyödyntää lomaketta kehityskeskustelujen yhteydessä suunnitellessaan henkilölle koulutusta ja urakehitystä. Sairaanhoidtajalle lomake toimii ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittämisen apuvälineenä. Sairaanhoidtajan tulee itse arvioida omaa osaamistaan ja osaamiskartoituslomake ohjaa sairaanhoidtajaa tarkastelemaan ja arvioimaan laaja- alaisesti sairaanhoidtajan osaamisvaatimuksia. Aiheen valintaan vaikuttivat työelämästä noussut tarve, aiheen ajankohtaisuus ja oma kiinnostus osaamisen kehittämiseen.

Organisaation ja yksilön menestyminen edellyttää osaamisen ymmärtämistä voimavarana, jolla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja jatkuva uudistuminen (Hätönen 2007, 7). Nykyisessä työelämässä lähes jokaisen on uudistettava osaamistaan koko työuransa ajan. Tietoisuus oman osaamisen tilasta on tärkeää työssä menestymisen ja viihtymisenkin kannalta. Vasta kun henkilö on tietoinen oman osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista, hän voi hyödyntää tai kehittää niitä onnistuneesti. Lähtökohta on keskeisen osaamisen määrittely, joka on tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Yleensä isompia osaamiskokonaisuuksia joudutaan myös jakamaan pienempiin osaamisiin. (Viitala 2007, 180.)

Osaamista arvioidaan osaamiskartoituksilla, joiden tavoitteena on selvittää nykyosaamisen ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen ero. Osaamisen nykytilan ja tavoitetason eron täyttämiseksi käytetään erilaisia keinoja ja menetelmiä, joita pohditaan osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittäminen ja sen johtaminen vaativat onnistuakseen jatkuvaa seurantaa ja päivittämistä nopeasti muuttuvassa ympäristössä. (Ahvo- Lehtinen & Maukonen 2005,14.)

Olen rajannut osaamiskartoituksen kehittämisen sairaanhoitajien osaamiseen, koska sydänosastolla hoitajista suurin osa on sairaanhoitajia. Kouluttautuminen voidaan osaamiskartoituslomakkeen avulla suunnata alueelle, jossa henkilöllä on eniten tarvetta kehittää osaamistaan. Osaamiskartoitusta voivat hyödyntää osastonhoitaja, osaston henkilökunta ja ylihoitaja. Osaamiskartoitusta voidaan hyödyntää myös rekrytoitaessa uutta henkilökuntaa osastolle. Kehitettyä osaamiskartoituslomaketta voidaan jatkossa hyödyntää soveltuvin osin myös muissa sairaanhoitopiirin yksiköissä.

Opinnäytetyöni olen toteuttanut laadullisena toimintatutkimuksena. Valitsin toimintatutkimuksen, koska mielestäni sydänosastolla työskentelevät sairaanhoitajat ovat oman osaamisensa asiantuntijoita. He osaavat nostaa esille sairaanhoitajien osaamisvaatimuksista juuri ne, jotka ovat sydänosastolla työskentelevien sairaanhoitajien tärkeimpiä osaamisalueita. Koska osaston sairaanhoitajat olivat mukana osaamiskartoituslomakkeen tekemisessä, motivoi se heitä jatkossa kehittämään omaa osaamistaan ja osallistumaan osaamisen kehittämiseen. Tässä opinnäytetyössä käytän sisätautien osastosta 8 nimikettä sydänosasto, koska osastolla hoidetaan Keski-Pohjanmaan alueen sydänpotilaat ja sydänosasto nimi on sairaalassa yleisesti käytössä.

2 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

2.1 Yksilön ammatillinen osaaminen

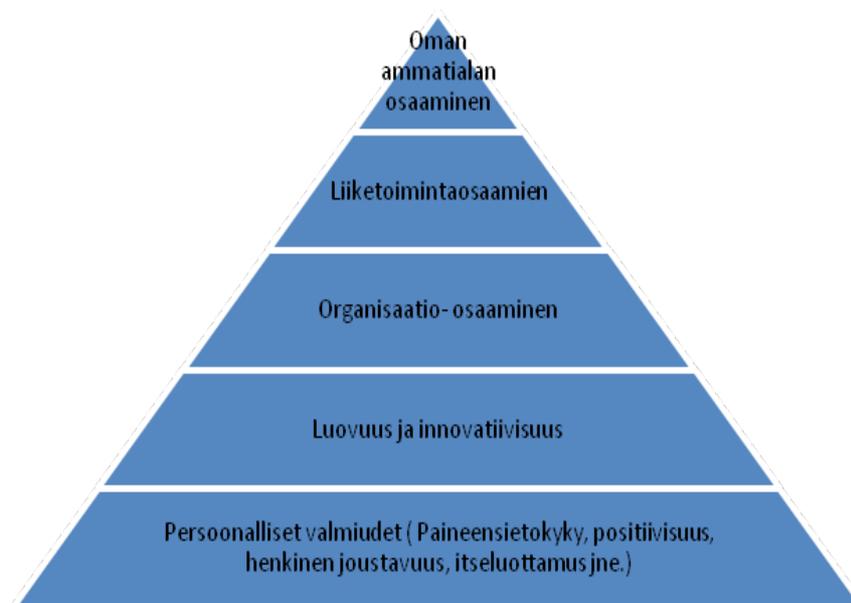
Ammatillinen osaaminen muodostuu monenlaisista ammatissa tarvittavista tiedosta ja taidoista, mutta myös persoonallisuudesta. Osaaminen voidaan määritellä ytimekkäästi erityiseksi tiedoksi tai taidoksi, joka tulee esiin ja jota sovelletaan käytäntöön eri tilanteiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Työssä osaaminen tarkoittaa työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. (Virtainlahti 2009, 23.)

Yksilötason osaamisista puhutaan monenlaisilla käsitteillä. Työtehtävien edellyttämistä valmiuksista on viime vuosina vakiintunut puheissa sana kompetenssi. Suomessa asialle on olemassa myös vanha hyvä käsite: ammattitaito. Kun sanotaan jonkun olevan ammattilainen, ammattimies tai ammattinsa osaava, sillä suljetaan pois pinnallinen osaaminen ja ulkokohtainen joltakin näyttävä. Hyvä ammattitaito sisältää tietoa, taitoja, asenteita ja valmiuksia. Yksilön osaamisen tärkeä perusta on tieto, vaikka se ei yksinään vielä tuotakaan taitavaa työsuoritusta. Tieto kanavoituu näkyväksi toiminnaksi vain, jos sen haltija osaa soveltaa tietoa, eli siihen liittyy taito ja jos hän on motivoitunut sen mukaiseen toimintaan. Tiedon laadulla on kuitenkin paljon merkitystä sille, millaisen pohjan se tarjoaa ammattitaidolle. (Viitala 2009, 113, 126.) Rakennamme osaamistamme hankkimalla työtehtävissä tarvittavia tietoja koulutusten, tutkintojen ja kurssien kautta. Taitoja kehitämme työtä tehdessämme, asioita käytännössä toteuttamalla. (Virtainlahti 2009, 24.) Ammattitaito muodostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvien työtehtävien erilaisissa tilanteissa. Se on yksilön ominaisuus, joka ei ole pysyvä vaan dynaaminen. Ammattitaito muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. (Pohjonen 2005, 47.)

Viime vuosina on alettu yhä enemmän kiinnostua ammatillisesta osaamisesta ja siitä, minkälaista osaamista yrityksessä tai organisaatiossa edellytetään ja minkälaista osaamista niissä on tällä hetkellä. Osaamisen tarkastelu on tärkeää, sillä osaaminen on yksi tärkeimmistä kilpailutekijöistä työelämässä ja samalla tärkeä osa työssä jaksamista ja viihtymistä. Ellei työntekijällä ole riittävää osaamista, se näkyy työkyvyn laskuna ja epävarmuutena työssä.

Lisäksi se heijastuu huonona työtuloksena, sitoutumattomuutena ja jopa lisääntyvinä sairauslomina. (Hilden 2002, 50.) Osaaminen on aktiivista ja dynaamista tietämistä, jossa tiedon sisältö ja sen soveltaminen yhdistyvät, ja niitä muokataan toimintaympäristön vaatimalla tavalla edelleen. Osaamiseen liittyy olennaisesti myös sisäinen energia ja motivaatio. Jos olemme motivoituneita saamaan jotain aikaiseksi, käytämme ja kehitämme omaa osaamistamme aktiivisesti. (Virtainlahti 2009, 26.)

Ammatillinen kehittyminen on jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä prosessi. (KUVIO 1.) Asiantuntijuus ei ole olotila tai saavutettava ominaisuus vaan jatkuvaa kasvua ja kehittymistä vaativa piirre. Ammatillinen pätevyys lisääntyy kokemusten ja jatkuvan tiedonhankinnan ja oppimisen pohjalta. Työelämän vaatimukset ja koulutuksen antamat valmiudet luovat perustan ammatillisen osaamisen kehittymiselle. Asiantuntijuuden kehittämisessä on myös tarpeen muistaa, että koulutus ja kokemus eivät yksinään takaa menestystä työelämässä. Toinen oppii ja kehittyi erinomaiseksi asiantuntijaksi, kun taas toisesta koulutus ja kokemus muokkaavat työntekijän, jonka asiantuntijuus on vähäistä. Todellinen asiantuntijuus rakentuu kuitenkin jatkuvan opiskelun ja kokemuksen avulla. (Janhonen & Vanhanen- Nuutinen 2004, 17.)



KUVIO 1. Osaamispyramidi (mukaiillen Viitala 2005, 116)

Ammatilliseen kehittymiseen liittyviä valmiuksia ovat kyky pitää ammattitaitoa ajan tasalla, oppia työkokemuksesta, soveltaa tietoa uusiin tilanteisiin, hahmottaa oman ammatin tulevaisuutta ja hyödyntää palautetta ja kritiikkiä sekä positiivinen elämänasenne

ja taito hallita muutoksia (Ruohotie & Honka 2003, 101).

Täydennyskoulutuksella on keskeinen merkitys yksilöiden ammattitaidon kannalta olennaisten tietojen ajantasaistamisessa ja ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Muutosten aikaansaaminen ja toiminnan kehittäminen edellyttää usein laajoja, pitkäkestoisia kehittämisohjelmia ja prosesseja sekä koulutusstrategioiden luomista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 28.)

Osaamisen tiedostaminen on usein haaste myös osaajalle itselleen. Useimmat ihmiset ovat tottuneet erittelemään ja arvioimaan monia muita itseensä liittyviä asioita huomattavasti paremmin kuin ammattitaitoaan tai osaamistaan. (Viitala 2009, 132- 133.)

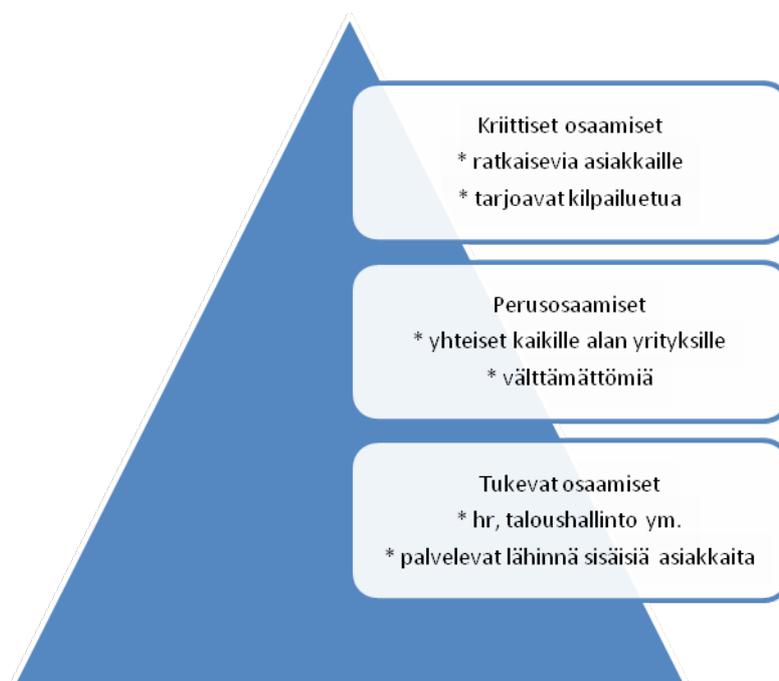
2.2 Organisaation osaaminen ja oppiva organisaatio

Organisaatio, joka työskentelee aktiivisesti ja tuottavalla tavalla lisäten osaamistaan on oppimistilassa. Oppiminen on siis sellaisten kykyjen ja osaamisen rakentamista, jotka tekevät mahdolliseksi tehdä jotain, mihin aikaisemmin ei ole pystytty. Oppivassa organisaatiossa on kyse asioiden yhteisestä rakentamisesta ja luomisesta sekä organisaation ja sen ihmisten kyvykkyyden parantamisesta. Oppivassa organisaatiossa keskitytään tiedon muuttamiseen eläväksi. Siinä pyritään huolehtimaan siitä, että organisaatiossa olemassa oleva relevantti tieto saadaan liikkeelle ja käyttöön, missä tahansa osassa organisaatiota. (Aaltonen & Wilenius 2002, 159.)

Organisaatio voi olla oppimiseen innostava tai sitä tukahduttava ja yhtä lailla osaamisen johtamisen kannalta tukeva tai estävä. Oppiva organisaatio pyrkii oppimaan jokaisesta kokemuksesta yhtä lailla kuin siitäkin, miten organisaatio kerää, prosessoi ja käyttää informaatiota. Sen johdon tärkein tehtävä on luoda oppimista edistävä ilmapiiriä: edistää kokeilutoimintaa, avointa kommunikointia, rakentavaa vuoropuhelua ja kokemusten priorisointia. Kaikilla työntekijöillä on vastuu informaation keräämisestä, tutkimisesta ja käyttämisestä niin, että oppimisprosessi edistyy. Oppivan organisaation toiminta muuttuu koko ajan, mitä pidetään normaalina ilmiönä. (Viitala 2009, 48,50.)

Organisaation osaaminen nähdään laajasti eli se kattaa koko organisaation toiminnan (Virtalahti 2009, 26). Organisaation osaaminen on organisaation yhteinen näkemys tai käsitys toiminnan kannalta tärkeistä asioista ja yhteisesti omaksuttu toimintatapa.

Yksilöiden osaaminen muuttuu organisaation tai yhteisön osaamiseksi silloin, kun ihmiset jakavat, yhdistävät ja kehittävät osaamistaan yhdessä ja kun osaaminen muunnetaan yhteiseksi toiminnaksi. Tämä edellyttää organisaatiolta rakenteita, jotka mahdollistavat yhdistämisen, kehittämisen, jakamisen ja käyttämisen. Organisaation osaaminen on se resurssi, jota yrityksessä pitää vaalia ja jonka syntymistä pitää tukea ja ohjata. Organisaation osaamiseen liitetään yleensä termit avainosaaminen, strateginen osaaminen tai kriittinen osaaminen ja ydinosaaminen. Kaikki se osaaminen, jota yrityksen toiminta edellyttää, on yrityksen tai organisaation avainosaamista. Se osaaminen, joka on välttämätöntä strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi, on strategista osaamista tai kriittistä osaamista. (KUVIO 2) Ydinosaaminen muodostuu yhdestä tai useammasta strategisesta osaamisesta. (Ojala, 2008, 53- 54.) Se on yrityksen kilpailuedulle ratkaisevaa osaamista, joka kehittyy pitkän ajan kuluessa (Viitala 2009, 82).



KUVIO 2. Yrityksen eri tyyppiset osaamiset (mukaillen Viitala 2007,177)

Ydinosaaminen on sitä osaamista, mikä oikeuttaa yrityksen ja työorganisaation olemassaolon ja tekee siitä tarpeellisen. Se on organisaation erikoisosaamista. (Manninen 2008, 82.) Ydinosaamiset ovat niitä osaamisia, joiden varassa yritys pystyy tarjoamaan asiakkaille juuri sen lisäarvon, josta he ovat valmiita maksamaan. Perusosaamiset ovat kaikilla alan toimijoilla hallussa. Menestyksen turvaaminen edellyttää kovimpia ponnisteluja niillä osaamisalueilla, jotka ovat yrityksen ydinosaamista. (Viitala 2007, 176-

178.)

Nykyisen ajattelun mukaan jokainen on vastuussa omasta ja yhteisönsä osaamisen kehittämisestä, ja kehittymisen prosesseja tuetaan yrityksessä johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla. Yrityksissä ei ole enää varaa odotella, että ihmiset yksilötasolla havaitsevat oman kehittymistarpeensa ja kehittävät itseään. Osaamisen ajan tasalla pitämisestä on useimmissa yrityksissä tullut luonnollinen osa palkkatyön velvollisuuksia. Vastuu on kuitenkin yhteinen. Yrityksen on luotava oppimiselle suotuisia edellytyksiä ja mahdollisuuksia. (Viitala 2007, 183.)

Yksilöiden osaaminen ei muutu itsestään organisaation entistä paremmaksi toiminnaksi. Organisaatiossa hajallaan oleva osaaminen ei hyödytä toimintaa, jos sitä ei voi hallita ja voida hyödyntää siellä, missä tiettyä osaamista milloinkin tarvitaan. Osaamista pitää johtaa kuten rahallista resurssia. Mitä paremmin osaaminen nivotaan strategiaprosessiin ja strategiseen johtamiseen, sitä paremmin osataan ennakoida osaamistarpeita ja sitä tehokkaammin opitaan hankkimaan tarvittavaa osaamista ja hyödyntämään olemassa olevaa osaamista. (Ojala 2008, 81- 82.)

2.3 Hiljaisen tiedon merkitys ammatillisessa osaamisessa

Tieto on yleensä jaettu kahteen ulottuvuuteen, hiljaiseen ja näkyvään tietoon. Näkyvä tieto on formaalia ja systemaattista tietoa, joka voidaan kuvata sanojen, numeroiden kovan datan muodossa sekä tieteellisten mallien muodossa. Hiljainen tieto puolestaan on hyvin henkilökohtainen ja vaikea muotoilla näkyvään muotoon. Sitä on vaikea kuvata täsmällisesti, lyhyesti ja yksiselitteisesti. Itse käsite on melko tuttu työpaikoilla. Ihmisellä on paljon erilaisia taitoja niin työssä kuin arkielämässä. Yleensä ne asiat, jotka osataan hyvin, muuttuvat automaattisiksi, jolloin niiden tunnistaminen omassa toiminnassa on erittäin vaikeaa. Nämä automaatiot kuitenkin vaikuttavat jatkuvasti moniin eri asioihin, kuten toimintaamme ja päätöksentekoomme. Näitä automatisoituneita taitoja voidaan kutsua hiljaiseksi tiedoksi ja tietämykseksi. (Virtainlahti 2009, 38, 54.) Hiljainen tieto syntyy kokemuksen kautta. Työssä opimme sekä yleisiä taitoja että erityistaitoja (Manninen 2008, 108).

Hiljaisella tiedolla on ratkaiseva vaikutus yrityksen uudistusprosessien onnistumisessa ja sillä on tärkeä rooli yrityksen voimavarana ja menestystekijänä (Seidler-de Alwis & Hartmann 2008). Hiljaisen tiedon saaminen näkyville edellyttää monenlaisten asioiden toteutumista. Ensinnäkin jonkun on se huomattava. Asemansa puolesta esimies olisi yksi parhaimmista huomaajista. Toiseksi hiljaisen tiedon haltijan pitäisi itse tunnustaa osaamisensa ja olla valmis tuomaan se esille ja jakamaan tieto muiden kanssa. Jakaminen edellyttää turvalliseksi koettua sosiaalista ympäristöä ja tilannetta. Kolmanneksi hiljaisen tiedon haltijalla pitäisi olla kykyä kommunikoida hiljainen tietonsa. Siihen tarvitaan reflektointikykyä ja käsitteitä. (Viitala 2009, 132,133.)

Hiljaisen tiedon jakamisen onnistumisen taustalla on merkittävässä roolissa johtaminen. Henkilöstön kehittäjät ja esimiehet voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa merkittävästi hiljaisen tiedon jakamiseen. Esimiehen tehtävä on varmistaa tietämyksen jakamiselle sopivien olosuhteiden luominen. Esimies myös havainnoi työyhteisöä ja ratkoo tarvittaessa tietämyksen jakamista estävät tilanteet ja ongelmat. (Virtainlahti 2009, 136.) Jokaisella esimiehellä tulisi olla oman organisaationsa pohjalta valmiiksi pohdittuna luettelo niistä henkilöistä, jotka ovat jäämässä eläkkeelle sekä mitä yrityksen kannalta tärkeää osaamista näillä ihmisillä on. Samalla tulisi pohtia, miten tulisi järjestää arvokkaan kokemustiedon haltuunotto ja siirtäminen nuoremmille. (Ojala 2008, 136.)

2.4 Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen

Terveydenhuollon ammattihenkilön ammattitoiminnan päämääränä on terveyden ylläpitäminen ja edistäminen, sairauksien ehkäiseminen sekä sairaiden parantaminen ja heidän kärsimystensä lievittäminen. Terveydenhuollon ammattihenkilön on ammattitoiminnassaan sovellettava yleisesti hyväksytyjä ja kokemusperäisiä perusteltuja menettelytapoja koulutuksensa mukaisesti, jota hänen on pyrittävä jatkuvasti täydentämään. Ammattitoiminnassaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee tasapuolisesti ottaa huomioon ammattitoiminnasta potilaalle koituvat hyödyt ja sen mahdolliset haitat. Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on velvollisuus ottaa huomioon, mitä potilaan oikeuksista säädetään. Terveydenhuollon ammattihenkilön tulee aina antaa kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle apua. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994.)

Sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntija, jonka tehtävä yhteiskunnassa on potilaiden hoitaminen. Työssään sairaanhoitaja tukee yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä määrittämään, saavuttamaan ja ylläpitämään terveyttä muuttuvissa olosuhteissa ja eri toimintaympäristöissä kuten perusterveydenhuollossa, erikoissairaanhoidossa, sosiaalihuollossa sekä yksityisen ja kolmannen sektorin alueilla. Hän toteuttaa ja kehittää hoitotyötä, joka on samanaikaisesti terveyttä edistävää ja ylläpitävää, sairauksia ehkäisevää ja parantavaa sekä kuntouttavaa. Sairaanhoitaja tukee eri elämänvaiheissa olevien ihmisten ja yhteisöjen voimavaroja. Hän auttaa ihmistä kohtaamaan sairastumisen, vammautumisen ja kuoleman. Sairaanhoitaja tuo hoitotyön asiantuntemuksen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Sairaanhoitajan ammatissa toimiminen edellyttää vahvaa eettistä ja ammatillista päätöksentekotaitoa. Sairaanhoitaja osaa hankkia ja arvioida kriittisesti tietoa ja käyttää sitä toimintansa perusteena sekä työyhteisönsä kehittämisessä ja arvioinnissa. Hän on vastuussa ammattitaitonsa ja ammattinsa kehittämisestä. Hän toteuttaa, johtaa ja arvioi näyttöön perustuvaa *hoitotyötä ja vastaa tutkimukseen perustuvasta hoitotyön laadusta ja sen kehittämisestä*. Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen asiantuntijuus muodostuu osaamisesta, johon kuuluvat eettinen toiminta, terveyden edistäminen, hoitotyön päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen ja monikulttuurinen hoitotyö. (Opetusministeriö 2006, 63.) Sairaanhoitaja kehittää osaamistaan eri erikoisaloilla ja on esitetty, että sairaanhoitajille tulisi kehittää ”kompetenssipassi”, mikä helpottaisi urakehitystä ja liikkumista eri erikoisaloilla (Watson, Stimpson, Topping & Porock 2009).



KUVIO 3. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK), sairaanhoitajan ydinosaamisalueet (mukaillen Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2009, 100)

Sairaanhoitajan tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto. (KUVIO 3). Sairaanhoitajat ovat korkeimmin koulutettuja hoitotyön ammattilaisia. He tekevät itsenäistä ja vastuullista työtä, joka perustuu hoitotieteeseen. Asiantuntijoina toimivien sairaanhoitajien työssä korostuvat potilaslähtöinen, terveyskeskeinen ja kokonaisvaltainen ajattelutapa. Sairaanhoitajien asiantuntijuus rakentuu näyttöön perustuvaan hoitotyöhön. Sairaanhoitajilla on asiantuntijoiden tietotaito tuoda hoitotyön näkökulma moniammatilliseen työryhmään. Eettiset kysymykset ovat jatkuvasti läsnä hoitotyössä ja eettisen vastuun kantaminen vaatii sairaanhoitajilta syvällistä hoitotyön osaamista ja hoitotieteellistä ajattelua. Eettisen vastuun ottamiseen tarvitaan myös rohkeutta keskustella vaikeista kysymyksistä ja puuttua epäkohtiin. (Sairaanhoitajaliitto, 2011.)

Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen on ammatin syvällistä ja laaja-alaista hallintaa. Hänellä on hyvät valmiudet arvioida omaa ammatillista osaamistaan suhteessa työn vaatimuksiin. Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen sisältää sekä oman osaamisen että työn edellyttämän osaamisen kuvaukset. (Korhonen 2003, 78.) Hoitotyön ydinosaaminen perustuu tietoon ihmisen fysiologisesta, psyykkisestä ja sosiaalisista perustoiminnoista ja niissä esiintyvistä ongelmista sekä taitoon määritellä hoitotyön ongelmat sekä potilaan voimavarat ja mahdollisuudet saavuttaa riippumattomuus ulkopuolisesta avusta, tehdä

päätöksiä hoitotyön tavoitteista sekä potilaan mahdollisuuksista osallistua hoitoon, suunnitella ja toteuttaa tarvittavat hoitotoimenpiteet yksin tai yhdessä muiden ammattiryhmien tai potilaan kanssa, seurata ja arvioida hoidon ja ohjauksen vaikutuksia potilaan terveydentilaan, vointiin ja selviytymiseen. (Lauri 2007, 100.)

Tärkeimmäksi työyhteisöissä koetaan se, että sairaanhoitaja arvostaa omaa ammattiaan ja omaa työtään. Tällä tarkoitetaan, että sairaanhoitaja suhtautuu positiivisesti omaan työhönsä, hänellä on korkea työmoraali ja korkea työmotivaatio. Työssä olevien sairaanhoitajien ja muiden hoitotyöntekijöiden tulee aika ajoin pysähtyä arvioimaan omaa osaamistaan, sen vahvuuksia ja heikkouksia sekä sitä, vastaako oma tämänhetkinen osaaminen työssä tarvittavaa osaamista. Arvioinnissa tulee olla itselleen rehellinen. Jos omassa osaamisessa ilmenee puutteita, niihin täytyy reagoida nopeasti, esimerkiksi hakemalla ajantasaista tietoa. (Hilden 2002, 31,54.) Potilasturvallisuus on kaikkien sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivien ammattihenkilöiden ja potilaiden yhteinen asia. Ammatillisuuteen kuuluu keskeisesti jokaisen työntekijän ja kunkin ammattiryhmän vastuu potilasturvallisuudesta sekä sitoutuminen sen edistämiseen arvioimalla ja kehittämällä omaa työtään, osaamistaan ja toimintaansa turvallisemmaksi. Ammatillinen osaaminen on turvallisen hoidon keskeinen edellytys. Jokaisella terveydenhuollon työntekijällä on vastuu osaamisestaan. Työnantaja vastaa siitä, että työntekijä on saanut perehdytyksen ja koulutuksen tehtäviinsä. Avoimessa kulttuurissa työntekijä uskaltaa myöntää osaamattomuutensa ja ilmoittaa työtehtävistä, joita hän ei hallitse. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 14,18.) Hyvää hoitoa ei synny ilman hyvää ammattitaitoa. Sisältöosaamisen lisäksi tarvitaan toimintaa koskevien säännösten ja suositusten hallintaa, eettisiä taitoja sekä vuorovaikutus- ja työyhteisövalmiuksia. (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE, 2001.)

Keski-Pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolla sairaanhoitajan toimenkuvassa erityisosaaminen on määritelty seuraavasti: itsenäisyys ja päätöksentekotaito hoitotyössä, työn priorisointi ja organisointikyky ja ongelmanratkaisutaito, kyky reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin, muutoksiin sopeutuminen ja hyvä uusien asioiden omaksumiskyky, kokemusperäinen ammattitaito sydänpotilaiden hoitotyöstä ja intuitiivisuus, hyvä ennakoimis- ja huomiointikyky, kokemuksen hyödyntämistaito ja toiminta nopeissa tilanteissa (Keski- Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, 2006). Sydänosastolla on tehty vuonna 2007 osaamisen tavoitetasot hoitotyössä, osastolle 8, sydänvalvontaan (CCU)

ja sydäntoimenpideyksikköön (SYTY), nämä kaikki kuuluvat osasto kahdeksan toimintaan. (TAULUKKO 1.)

HOITOTYÖN OSAAMISTARPEET OSASTOLLA KAHDEKSAN

Perusosaaminen: Valmiudet toimia itsenäisesti sydänpotilaan hoitotyössä

Ydinosaaminen: Sydänsairauksien hoitotyön asiantuntijuus

OSASTO 8	CCU	SYTY
PERUSOSAAMINEN		
Sydänpotilaan hoitotyö, EKG:n/monitorin tulkinta Lääkehoidon toteutus ja seuranta Hemodynamiikan seuranta Nestehoidon perusteet Elvytys Lääkärinkierrot, kirjaaminen Potilaan neuvonta ja ohjaus Potilaan kotiutus ja jatkohoidon järjestäminen	Kuten osastolla: lisäksi MIDA-seuranta Telemetriian seuranta ja tulkinta B-pap ja C-pap hoidon toteutus ja hoitovasteen seuranta Inotrooppien käyttö	Kuten osastolla, lisäksi: Itsenäinen työskentely potilashoitajan, laitehoitajan ja lääkärin avustavan hoitajan tehtävissä angiografia- PCI- ja tahdistintoimenpiteissä Angiografiasalin laitteiston käyttö Potilaan esi- ja jälkihoito Elvytys ja hätätilanteet salissa Vastapulsaattorin käyttö Painevaijerimittaukset Tahdistimen testaus lääkärin ohjaamana
YDINOSAAMINEN		
Hemodynamiikan seuranta ja syvempi hallinta eri sairauksissa, hemodynamiikan optimointi Iskemian hoito Rytmihäiriöiden hoito Invasiivisesti hoidettavan potilaan hoito ja seuranta Elvytyksen aloittaminen ja johtaminen ennen lääkärin saapumista paikalle	Hemodynamiikan hoito Kriittisesti sairaan potilaan hoito Hengitysvajauksen hoito, erityistapauksissa myös respiraattorissa olevan potilaan hoito ja vieroitus Uusien hoitajien koulutus (elvytysohjaus, EKG-koulutus)	Invasiivinen hätätyö päivystysaikana Potilaan neuvonta ennen ja jälkeen toimenpiteen

TAULUKKO 1. Hoitotyön osaamistarpeet sydänosastolla (Junell & Niemi 2007).

Tässä opinnäytetyössä sairaanhoitajien osaamisen lähtökohtana ovat opetusministeriön määrittelemät sairaanhoitajien valtakunnalliset osaamisvaatimukset, sairaalan strategia, osasto kahdeksan hoitotyön osaamisvaatimus sekä osasto kahdeksan sairaanhoitajien toimenkuvassa.

3. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

3.1 Osaamisen johtaminen käsitteenä

Osaamisen johtaminen tarkoittaa, että yrityksen visiosta ja strategiasta lähtien määritellään organisaation ydinosaaminen. Tämän jälkeen on arvioitava, mikä on osaamisen nykytaso verrattuna tavoitetasoon. Tältä pohjalta laaditaan tarvittavat kehityssuunnitelmat, jotka viedään käytäntöön ja muunnetaan yksilöiden henkilökohtaisiksi kehityssuunnitelmiksi. (Sydänmaanlakka 2007, 287.) Osaamisen johtamisella tarkoitetaan laajaa johtamisen kokonaisuutta, johtamisen järjestelmää, jonka varassa ja ohjaamana osaamisen johtaminen tapahtuu. Olennaista on kytkeä se organisaation päämääriin ja tavoitteisiin. Tärkeintä on organisaatiossa toimivien ihmisten osaamisen tason nostaminen ja vaaliminen sekä osaamisen tehokas hyödyntäminen. Osaamisen johtaminen liittyy yksilön oppimiseen ja osaamisen ymmärtämiseen, koska organisaatiolla ei ole osaamista ilman ihmisiä. (Virtainlahti 2009, 68.) Yrityksen kilpailukyky riippuu eniten siitä, mitä yrityksessä osataan, miten osaamista käytetään ja kuinka nopeasti kyetään oppimaan uutta. Käsitteellä viitataan koko siihen johtamisen järjestelmään, jonka varassa ja ohjaamana osaamisen johtaminen tapahtuu. (Viitala 2007, 170.)

Osaamisen johtaminen on yrityksen toiminta- ja kilpailukykyyn vahvistamista ja varmistamista osaamispohjan avulla. Siinä yrityksen osaamista vaalitaan ja kehitetään yrityksen kaikilla tasoilla. Tämä vaatii suuntaamista, määrittelyä, arviointia, suunnittelua ja kehittämistä. Osaamisen johtaminen sisältää kaiken sellaisen tarkoituksellisen toiminnan, jonka avulla yrityksen strategian edellyttämää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan. Osaamisen johtamisen tärkein osa on osaamisen tason nostaminen ja vaaliminen sekä sen tehokas hyödyntäminen. (Viitala 2005, 15- 16; Virtainlahti 2009, 68.) Osaamisen johtaminen on systemaattista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata yrityksen tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Tulosten pitäisi näkyä kehittyneempinä toimintatapoina, tuotteina ja palveluina, innovaatioina ja lopulta parantuneena taloudellisena tuloksena. (Viitala 2007, 170.) Osaamisen johtaminen on ajattelun ja siihen perustuvan tekemisen prosessi, jota pitää pystyssä sitä tukemaan luotu koneisto. Sen infrastruktuuri sisältää kaikki ne rakenteelliset ratkaisut, sovitut toimintamallit ja periaatteet sekä työkalut, jotka tukevat osaamisen vaalimista, hyödyntämistä ja kehittymistä. (Viitala 2009, 193.)

Osaamisen johtamisella rakennetaan siltaa yrityksen strategian ja organisaatiossa toimivien ihmisten osaamisen välille. Yksilöiden henkilökohtaisista osaamisista muodostuu varanto, jonka varassa toimintamallit, prosessit, rakenteet ja muu organisaatiossa näkyväksi muovautunut tietämys kehittyy. (Viitala 2009, 178, 201.) Henkilöstön osaaminen varmistetaan henkilöstön kehittämisellä. Sillä tarkoitetaan kaikkia niitä henkilöstöjohtamisen toimenpiteitä, joilla sovitetaan yhteen tehtävien vaatimuksia ja henkilöstön osaamista. Kehittämisen tavoitteena on henkilöstön työsuorituksen parantaminen. Keskeisiä asioita tässä ovat johtamisen ja esimiestyön kehittäminen, osaamisen johtaminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitukset ja osaamisen ennakointi, työssä oppimisen tukeminen (mentorointi, osaamisen jakaminen, työkierto, tiimityö, verkostot jne.), perehdyttäminen, kehityskeskustelut, uramallit asiantuntijuuden ja ammattitaidon kehittämiselle ja uralla etenemiselle, henkilöstökoulutus sekä opintovapaan ja oppisopimuskoulutuksen tukeminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009, 63.)

Osaamisen johtamiseen kohdistuvat paineet ovat kasvamassa, kilpailuedun saavuttaminen riippuu paljolti taidosta hyödyntää koko ajan kehittyvää teknologiaa. Esimiehen tehtävä on luoda motivaatiota ja mahdollisuuksia alaisten taitojen soveltamiselle ja tukea kehittyvien työtehtävien vaatimaa jatkuvaa oppimista. (Ruohotie 2000, 275,286.) Osaamisen johtamisen kehittämisen tulisi aina lähteä liikkeelle johtoryhmätason työskentelystä. Siellä tulee määritellä, mitä osaamisen johtamisella tavoitellaan ja tarkoitetaan, mitä sen suhteen yrityksessä halutaan tehdä ja kuinka sen tekeminen organisoidaan. (Viitala, 2009, 349.) Osaamisen strategia- siis organisaation osaamisen arviointi, osaamista koskevat kehittämistavoitteet ja konkreettiset osaamisen vahvistamiseen tähtäävät keinot voidaan hahmottaa vasta sen jälkeen kun organisaation varsinainen strategia on selkeästi määritelty, viestitetty ja yhteisesti ymmärretty. (Virtanen & Stenvall 2010, 169.)

Osaamisen johtamisen järjestelmän yleisilmeen pitäisi olla oppimiseen innostava ja kannustava. Oppiminen ja kehittyminen voi tapahtua vain niistä lähtökohdista, jotka kullakin yksilöllä ja ryhmällä ovat. Työyhteisössä mahdottoman vaatimisella ei saavuteta mitään. Toisaalta, jos osaamisen johtamisen järjestelmä pystyy antamaan myönteistä tukea oppimiselle, se kannustaa parhaimmillaan jokaisen ottamaan suuriakin kehitysaskelaita ja pääsemään positiivisen oppimisen kehälle. (Viitala 2009, 161- 162.) Osaamisen johtamisen haasteet ovat yhteydessä alan vetovoimaisuuteen ja ovat siten tärkeitä kehittämiskohteita kunnallisessa sosiaali- ja terveystoimessa. Sosiaali- ja terveystoimien organisaatioiden

merkittävä haaste on lähitulevaisuudessa uhkaava sekä osaavien työntekijöiden että johtajien puute. (Heikka 2008, 167.) Alueellisella tasolla työvoiman saatavuus on haaste koko sosiaali- terveydenhuollossa, sen vuoksi henkilöstön saatavuus on turvattava suuntaamalla koulutuksen aloituspaikkoja uudelleen. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoihin johtavaa koulutusta ja lisäkoulutusta kehitetään työelämälähtöiseksi ja tutkimusnäytön pohjalta. Osaaminen varmistetaan kehittämällä uusia keinoja sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen että ammatillisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 37 -38.)

Väitöskirjassaan Elina Hyrkäs tutki osaamisen johtamista Suomen kunnissa. Tutkimustulosten mukaan osaamisen johtamisessa yksi tärkeä vaikuttava tekijä on ilmapiiri. Mitä vähemmän ilmapiiri tukee osaamista ja sen kehittämistä, sitä vähemmän strategia liittyy osaamisen johtamiseen. Ilmapiiri vaikuttaa sekä yhteisölliseen että rakenteelliseen lähestymiseen osaamisen johtamisessa. Tutkimustulosten mukaan henkilökunnan määrä vaikuttaa siihen, miten osaamista kunnissa johdetaan. Mitä pienempi henkilökunnan määrä on, sitä enemmän osaamisen johtaminen rakentuu strategialähtöisestä järjestelmäorientaatiosta. Tutkimustulosten mukaan johdon osallistumisella on selvä vaikutuskuntien osaamisen johtamiseen. Mitä vähemmän johto osallistuu osaamisen määrittelyyn, sitä vähemmän osaamisen johtaminen liittyy kunnan strategiaan. Mitä enemmän johto osallistuu osaamisen määrittelyyn, sitä enemmän osaamisen johtamisessa tavoitellaan sekä strategista kytkeä että järjestelmien hyödyntämistä. (Hyrkäs 2009, 161- 163.)

Osaamisen kehittäminen terveydenhuollon organisaatioissa on keskittynyt yksilötasoihin ja yksiköiden sisäisiin käytäntöihin, kuten lyhytkestoisiin koulutuksiin ja kehityskeskusteluihin. Strategiset linjauksetkaan eivät ohjaa henkilöstön osaamisen kehittämistä kaikissa organisaatioissa. Organisaatiotason tiedon ja osaamisen muodostaminen jää osittain toteutumatta horisontaalisten tietovirtojen ja keskusteluissa syntyneiden yhteisten tulkintojen osalta, siten yksilöillä olevaa osaamista jää organisaatiotasoisesti hyödyntämättä. Täydennyskoulutuspäivät henkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmänä eivät yksin riitä. Organisaatioiden kulttuurin tavoitteellinen ja tietoinen kehittäminen on välttämätöntä. Tulokset osoittavat organisaatioissa vallitsevan kulttuurin yhteyden siellä toteutettaviin tiedon hallinnan ja oppimisen prosesseihin. Luottamuksellinen, avoin, moniääninen ilmapiiri, tavoitteisiin ja toimintakäytäntöihin

sitoutuminen sekä runsas tiedon jakaminen edistävät organisatorisen uuden tiedon ja osaamisen muodostumista. Terveystoiminnan luonne edellyttää kokonaisvaltaista johtamisen lähestymistapaa, jossa huomioidaan sekä inhimilliseen, rakenteelliseen että sosiaaliseen pääomaan sisältyvät kysymykset. Näin mahdollistuu terveydenhuollon organisaatioiden toiminnan tehokkuuden kehittäminen. (Kivinen 2008, 203- 204.)

Sosiaali- ja terveystoimen johtamisessa painottuvat muutoksen ja talouden johtaminen. Uudistukset ovat kytkeytyneet kehittämisprojekteihin ja – hankkeisiin, joiden suuri määrä edellyttää paljon resursseja. Tulevaisuussuuntautuneeseen osaamisen kehittämiseen on tarvetta kiinnittää entistä enemmän huomiota. Toimialan ja työntekijän pitkän tähtäimen koulutussuunnitelma ja kehityskeskusteluihin liitetty työn arviointi toteutuu harvoin suuressa osin kuntia. Kannustavan palkkauksen mahdollisuuksiin tulee myös kiinnittää huomiota alan vetovoimaisuuden säilyttämiseksi. (Heikka 2008, 168- 169.)

3.2 Kehityskeskustelut osana osaamisen johtamisesta

Esimiehet ovat avainasemassa henkilöstön osaamisen ja oppimistarpeiden määrittämisessä, osaamisen kehittämisen tukemisessa ja täydennyskoulutuksen edellytysten turvaamisessa. Kehittymistarpeita voidaan arvioida jatkuvasti osana jokapäiväistä toimintaa. Kehityskeskustelut ovat järjestelmällinen tapa arvioida jokaisen työyhteisön jäsenen osaamista ja suunnitella ammatillista kehittymistä. Kehityskeskustelun tukena voidaan käyttää erilaisia osaamiskartoituksia. Niiden avulla rakennetaan kehityssuunnitelmia organisaation visioon, työyksikön toimintasuunnitelmaan ja omiin henkilökohtaisiin osaamistarpeisiin nojautuen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 29.)

Kehityskeskusteluilla tarkoitetaan esimiehen ja työntekijän välistä, kerran tai useammin vuodessa tapahtuvaa valmisteltua tapaamista, jossa käydään läpi työntekijän menneen kauden suoritukset sekä pohditaan uusien tavoitteiden ja kehittymisen suuntia (Virtainlahti 2009, 133). Parhaimmillaan kehityskeskustelut tukevat paitsi yksittäisten osaamisen kehittymistä myös ammatillista kasvua ja kehittymistä. Ne tuottavat myös tietoa urasuunnittelun tarpeisiin (Viitala 2007, 186).

Kehityskeskustelu voi toimia foorumina, jossa osaamista ja kokemusperäistä tietämystä pysähdytään pohtimaan ja arvioimaan. Tässä yhteydessä voidaan sopia keinoista, joilla tietämystä voidaan siirtää eteenpäin. (Manninen 2008, 119.) Osaamista tarkastellaan kehityskeskusteluissa kahdesta näkökulmasta. Ensimmäinen on nykyinen työtehtävä ja sen vaatimat osaamiset. Toinen näkökulma on tulevaisuuden muutokset ja niiden haasteet osaamisen kehittämiseksi. (Viitala 2007, 186.) Keskustelussa arvioidaan työntekijän osaamisen nykytila ja asetetaan tulevaisuuden tavoitetaso. Henkilökohtainen osaamisprofiili muotoutuu kullekin henkilölle oman arvioinnin ja esimiehen arvioinnin pohjalta. Profiili auttaa arvioinnin tehnyttä henkilöä näkemään kehittämistarpeensa ja esimiestä tekemään oikeita valintoja kehittämisen suhteen. (Ahvo- Lehtinen & Maukonen 2005, 40.)

Tieto- ja asiantuntijatyön kasvaessa työntekijät saattavat asettaa tavoitteensa itse, jolloin esimiehen tehtävä on antaa tukea ja kannustusta sekä tarjota välineet ja mahdollisuudet tavoitteiden saavuttamiseen. Työ on tehotonta, jos työntekijä ei käytä osaamistaan eikä ota itsenäistä vastuuta omasta työstään ja lisäarvon luomisesta. Strategisen osaamisen kehittämisen näkökulmasta kehityskeskustelu on johtamisen väline, jonka avulla on mahdollista kartoittaa koko organisaation senhetkinen osaamistilanne. (Hätönen 2007, 43) Kehityskeskustelut koettiin hyvänä ja nykyaikaisena johtamisvälineenä osaamisen johtamisessa, koska keskusteluissa kartoitettiin työntekijän osaamisen suhteessa työn laatuun. Johtamisvälineenä kehityskeskustelun koettiin auttavan niin työntekijän kuin organisaation kokonaistilanteen hahmottamista. (Maukonen 2005, 56.)

Yrityksen kannalta kehityskeskustelun hyötyjä ovat mm. parempi tietämys henkilöstön osaamisesta, kehittymistarpeista ja – toiveista. Sen varassa esimerkiksi tehokkaampi henkilöstövarojen kohdentaminen ja kehittämistoimien suunnittelu tulee mahdolliseksi. Kehityskeskustelut lisäävät myös yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista, tiedonkulkua ja yhteistyötä. Kehityskeskustelut ovat investointi, jonka avulla parannetaan yrityksen tehokkuutta ja tuloksellisuutta. (Viitala 2007, 187.)

Kehityskeskusteluja tulisi kehittää siten, että yksilön koulutustarpeiden ja organisaation vision pohjalta tehtäisi yhdessä työntekijän kanssa koulutus- ja kehityssuunnitelma. Osaamiskartoitusten avulla saataisi todellinen osaaminen näkyväksi. Suunnitelmallinen täydennyskoulutus helpottaisi resurssien ja koulutuksen suuntaamista oikein. (Ahonen 2009, 49.)

3.3 Osaamisen kehittäminen Keski- Pohjanmaan keskussairaalassa ja sisätautiosastolla kahdeksan

Terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevan lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan on luotava edellytykset tarvittavaan täydennyskoulutukseen osallistumiselle. Kansanterveyslakiin ja erikoissairaanhoidon lakiin lisättyjen säännösten mukaan terveyskeskuksen ja sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tulee huolehtia siitä, että terveydenhuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 24- 25.)

Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymän strategiassa vuodelle 2010- 2012 on huomioitu osaamisen ja henkilöstöön vaikuttavia tekijöitä seuraavasti: Henkilöstöä jää eläkkeelle runsaasti lähivuosien ajan. Myös kilpailu osaavasta työvoimasta, varsinkin erityisosaajista on haasteellista, vaikka taloudellisen tilanteen on arvioitu sitä jonkin verran helpottavan. Osaamisvaatimukset lisääntyvät kaikilla tahoilla sekä varsinaisessa palveluntuotannossa että etenkin johto- ja esimiestehtävissä. Samanaikaisesti uudet nuoret työntekijät vaativat työltä ja työolosuhteilta yhä enemmän. Kasvava haaste on myös se, että ammatillinen koulutus ei suoraan anna riittäviä valmiuksia eri työtehtävien asettamista haasteista selviytymiseen, vaan tarvitaan yhä laajamittaisempaa perehdytystä käytännön työhön. Samanaikaisesti uutta toimintaan liittyvää tietoa ja uusia menetelmiä tulee käyttöön lisääntyvät yhä nopeammin. Sen vuoksi täydennyskoulutuksen merkitys ja vaatimukset kasvavat jatkuvasti. (Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymä 2009, 1.)

Henkilöstöön kohdistuvia tavoitteita ja toimenpiteitä ovat onnistunut rekrytointi ja osaamisen jatkuva kehittäminen. Keinoina rekrytoida uutta henkilöstöä aktiivisesti, huolehditaan hyvistä työolosuhteista ja edistetään työhyvinvointia aktiivisesti. Osaamiseen jatkuvan kehittämisen keinona on järjestelmällinen täydennyskoulutus, tavoitteena on että yli 95 % henkilöstöstä osallistuu täydennyskoulutukseen. Keskushallinnon tehtävänä on huolehtia kuntayhtymän strategisesta johtamisesta sekä asetettujen tavoitteiden toteutumisesta ja vastata siitä, että päätöksenteko- ja johtamisjärjestelmät toimivat. Hyvän

aineettoman pääoman (henkilökunta ja osaaminen) avulla saadaan aikaan hyviä ja toimivia prosesseja. (Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymä 2009, 4-5, 27.)

Medisiinisellä tulosalueella, johon sydänosasto kuuluu, on osaamisen kehittämiseen talousarvio- ja toimintasuunnitelmassa asetettu tavoitteeksi osaamisvajaiden tunnistaminen, uusien henkilöiden kouluttaminen sydäntoimenpideyksikön toimintaan ja perehdytyksen järjestäminen (Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymä 2009, 29). Osaston toiminta- ja laadunhallintasuunnitelmassa vuodelle 2011- 2013 on henkilöstönäkökulmasta osaamisen kehittämiseen asetettu tavoitteeksi osaamiskartoituksen tekeminen syksyllä 2011 ja systemaattisen henkilökierron toteuttaminen vuodeosaston ja sydänvalvonnan välillä. Pitkäaikaisille sijaisille mahdollistetaan perehdytys sydänvalvontaan ja sydäntoimenpideyksikköön koulutetaan uutta henkilökuntaa yksikön tarpeen mukaan. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa hoitajavaje ajoissa, jotta voidaan rekrytoida tarvittava määrä sijaisia. (Junell, 2011.)

Keski- Pohjanmaan keskussairaalan osastoilla vuonna 2009 hoitohenkilöstö oli osallistunut keskimäärin 1-2 päivää täydennyskoulutuksiin. Tämä jää huomattavasti alle täydennyskoulutussuosituksen, joka on 3-10 päivää vuoden aikana. Täydennyskoulutuksen toteutumiseen vaikutti eniten kiireet työpaikalla. Täydennyskoulutus oli suunnittelematonta eikä täydennyskoulutus/ kehityssuunnitelmia laadittu. Hoitohenkilöstö ymmärsi täydennyskoulutukseen tärkeyden ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Terveystieteidenhuollossa työnantaja ei ehkä miellä täydennyskoulutusta investointina. (Ahonen 2009, 49.)

3.4 Osaamisen arviointi osaamiskartoituksen avulla

Osaamista arvioidaan osaamiskartoituksilla, joiden tavoite on pyrkiä selvittämään nykyosaamisen ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen ero. Osaamisen nykytilan ja tavoitetason eron täyttämiseksi käytetään erilaisia keinoja ja menetelmiä, joita pohditaan osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittäminen ja sen johtaminen vaativat onnistuakseen jatkuvaa seurantaa ja päivittämistä nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Osaamisalueet tulee jakaa ensin konkreettisiksi osaamisiksi tai työtehtäviksi, joista voidaan muodostaa jokaiselle oma osaamisprofiili. Osaamisprofiilien määrittelyllä tarkoitetaan sitä,

että tietyille ammattiryhmille, tiimille tai yksittäiselle työntekijälle määritellään työssä tarvittavat yksittäiset osaamiset, joille asetetaan tietty tavoitetaso. (Ahvo- Lehtinen & Maukonen 2005,14.) Osaamis- tai kompetenssikartoitusten avulla selvitetään, millaista osaamista yksiköissä ja yksilöillä on ja miten osaamista tulisi kehittää tavoitteiden saavuttamiseksi. Kukin henkilö pohtii omien osaamistensa riittävyttä suhteessa tehtävän vaatimuksiin. (Viitala & Jylhä 2006, 289.)

Osaamisen mittaaminen sisältää samat haasteet kuin yrityksessä tapahtuva mittaaminen yleensäkin: mitattavien asioiden pitäisi kohdentua toiminnan kannalta keskeisiin kohteisiin, niiden pitäisi olla yhteiseksi hyväksytyjä, mittaustapojen pitäisi olla yksinkertaisia ja ymmärrettäviä. Mittausjärjestelmän pitäisi olla mahdollisemman läpinäkyvä ja oikeudenmukaiseksi koettu. Ilman osallisten hyväksyntää mittarit kääntyvät helposti vaikutuksiltaan negatiivisiksi. Osaamisen mittaamisen kohdalla riskit tähän ovat poikkeuksellisen suuret. Osaamisessa tulisi mitata kahta asiaa, toimintaa ja sen taustalla olevaa osaamista. Toiminta ja työn tulokset viestivät osaamisesta, joskin niihin vaikuttavat myös olosuhteet ja välineet. Osaamista on kuitenkin tarpeen arvioida myös yksityiskohtaisemmin, koska muuten ei ole mahdollista paikantaa siinä olevia kehittämistarpeita. (Viitala 2009, 156.)

Osaamiskartoitus on menetelmä sekä johdolle että työntekijöille. Siinä tapauksessa, että osaamiskartoitus tehdään yksikkökohtaisesti, se on omiaan lisäämään yksikön yhteishenkeä ja yhteisvastuuta omasta tuloksestaan. (Holopainen 2001, 18.) Henkilöstön osaamistarpeet määritellään yleensä työyksiköissä. Esimiehet tutkivat yhdessä alaiensa kanssa oman yksikkönsä tehtäväkentän ja tulevaisuuden tavoitteiden vaatiman osaamisen ja dokumentoivat sitä mahdollisemman tarkkaan. Osaamisen erittelyn ja sitä seuraavan osaamisen arvioinnin työkaluina käytetään tavallisesti siihen laadittuja lomakkeita tai tietokoneohjelmia. Usein henkilö on itse päävastuussa osaamisensa arvioinnista, ja arviointituloksia käsitellään esimiehen kanssa kehityskeskusteluissa. (Viitala 2009, 181-182; Kirjavainen & Laakso- Manninen 2001,117.)

Osaamiskartoituksia tehtäessä tulisi myös pyrkiä selvittämään, onko organisaatiossa käyttämätöntä osaamista ja miten sitä voitaisiin hyödyntää erilaisissa kehittämishankkeissa ja tehtäväkuvia laajentamalla. Meillä kaikilla on myös erilaisia tarpeettomia tottumuksia ja työskentelytapoja, joista tulisi oppia pois. Osaamiskartoitusta varten kannattaa määritellä

keskeiset kysymykset, joihin aletaan etsiä systemaattisesti vastauksia. (Ahvo- Lehtinen- Maukonen 2005,42.) Osaamiskartoitus paljastaa henkilöstön osaamisen nykytilan suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin. Osaamiskartoitus pelkistää sen, ” mitä pystytään tekemään”. (Hätönen 2007, 49.)

Arvioinneissa on keskeisenä lähtökohtana osaamista koskeva taso- olettaus. Se lähtee ajatuksesta, jonka mukaan osaaminen kertyy kumulatiivisesti edeten vähitellen matalalta korkeammalle tasolle. Osaamisen arvioinneissa erilaisia tasoja kuvataan monella tavalla. Voidaan käyttää verbaalisia kuvauksia, varsinkin silloin kun kuvauksen kohteena on laaja ammattitaitokoe. (Viitala 2009, 156- 157.) Osaamiskartoituksissa osaamisen tasot yleensä määritellään 0-5 asteikolle, joissa 0 tarkoittaa, että osaamista ei ole, ja 5 tarkoittaa huippuosaajaa (Virtainlahti 2009, 94; Kirjavainen & Laakso- Manninen 2001,109).

Yksilön henkilökohtaiset tiedot ja taidot hyödyntyvät työssä usein vain, jos hänen asenteensa on myönteinen. Yksilön osaamisen arvioinnin päähenkilö on aina hän itse. Paras arviointi toimii niin, että se kertoo arvioitavalle itselleen kehittymisen toivottavan suunnan ja johtaa keskusteluun itsensä kanssa. Osaamisen arvioinnin tärkein hyöty tulee siitä, että sen avulla voidaan auttaa osaajat itse täsmällisempään tietoisuuteen oman osaamisensa tilasta ja kehittämistarpeista. Yrityksessä järjestelmällinen arviointi tuottaa lisäksi varmistuksen sille, että yksilön osaamisen kehittyminen linjataan organisaation tarpeiden suuntaiseksi. (Viitala 2009, 160- 161.) Tiedostetun osaamisen avulla voidaan paremmin kehittää liiketoimintaa. Kartoitusten avulla voidaan tehdä perustelluimpia valintoja kehitettävistä osaamisalueista sekä kehityksen suunnasta ja vauhdista. Kun inventaario tehdään tietoisesti ja harkiten, myös realistinen aikataulusuunnittelu osaamisen kehittämiseksi tulee mahdolliseksi. (Viitala, 2007, 182.)

Kun organisaatiossa olevat ja tarvittavat osaamisalueet on kartoitettu, tietoja voidaan hyödyntää kehityskeskustelujen pohjana, kehityssuunnitelmien laadinnassa ja kehittämisen toteutuksessa. Rekrytoinnissa, jossa uuden henkilön osaamisprofiilin määrittäminen tarkentaa ja helpottaa rekrytointia. Pehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä henkilöstön oman työn hallinnan ja osaamisen jatkuvan itsearvioinnin tukena. (Hätönen 2007, 49.) Esimiehen osallistuminen yksilötason osaamisen arviointiin on tärkeää. Sen tulisi olla osa esimiehelle kuuluvaa ohjaustyötä. Esimies vastaa oman vastualueensa toiminnan edellytysten riittävydestä, jolloin myös hänen näkemyksensä kokonaisuuden

vaatimasta osaamisesta tuo heijastuspintaa yksilöosaamisen tarkasteluun. Esimies on riittävän lähellä ja sisällä tehtäväkentässä voidakseen myös tukea yksilötason edellyttämän osaamisen kehittymistä. Tämä edellyttää esimieheltä huomattavan kehittyneitä ihmissuhdetaitoja. Hänen pitäisi pystyä paitsi arvioimaan myös arvostamaan alaisiaan kypsällä tavalla. (Viitala 2009, 161.)

Esimiehen tärkeä tehtävä oppimisprosessien tekemisessä on osaamisen kehittämissuunnitelman laatiminen. Ne tulisi laatia sekä yksikölle että jokaiselle yksilölle erikseen. Suunnitelman tulisi olla tarpeeksi konkreettinen työkalu sille, että asianomaiset muistavat, mitä osaamista ollaan kehittämässä ja tekevät aktiivisesti sovitut asiat sen kehittämiseksi. Siinä pitäisi olla mainittuna, mitä, kuka ja miten kehitetään. Esimiehen tulisi myös seurata aktiivisesti ja systemaattisesti kehityksen edistymistä. (Viitala 2009, 322.)

4. YHTEENVETO TIETOPERUSTAN KESKEISISTÄ KÄSITTEISTÄ

Ammatillinen osaaminen muodostuu monenlaisista ammatissa tarvittavissa tiedosta ja taidoista, mutta myös persoonallisuudesta. Osaaminen voidaan määritellä ytimekkäästi erityiseksi tiedoksi tai taidoksi, joka tulee esiin ja jota sovelletaan käytäntöön eri tilanteiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Työssä osaaminen tarkoittaa työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. (Virtainlahti 2009, 23.) Organisaation osaaminen nähdään laajasti eli se kattaa koko organisaation toiminnan (Virtalahti 2009, 26). Organisaatiossa hajallaan oleva osaaminen ei hyödytä toimintaa, jos sitä ei voi hallita ja voida hyödyntää siellä, missä tiettyä osaamista milloinkin tarvitaan (Ojala 2008, 81). Osaamisen johtamisella on oltava yhteys yrityksen strategian ja organisaatiossa toimivien ihmisten osaamisen välillä. Yksilöiden henkilökohtaisista osaamisista muodostuu varanto, jonka varassa toimintamallit, prosessit, rakenteet ja muu organisaatiossa näkyväksi muovautunut tietämys kehittyy. (Viitala 2009, 178, 201.) Mitä paremmin osaaminen nivotaan strategiaprosessiin ja strategiseen johtamiseen, sitä paremmin osataan ennakoida osaamistarpeita ja sitä tehokkaammin opitaan hankkimaan tarvittavaa osaamista ja hyödyntämään olemassa olevaa osaamista. (Ojala 2008, 82.)

Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen on ammatin syvällistä ja laaja-alaista hallintaa. Hänellä on hyvät valmiudet arvioida omaa ammatillista osaamistaan suhteessa työn vaatimuksiin. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen sisältää sekä oman osaamisen että työn edellyttämän osaamisen kuvaukset. (Korhonen 2003, 78.)

Osaamista arvioidaan osaamiskartoituksilla, joiden tavoitteena on selvittää nykyosaamisen ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen ero. Osaamisen nykytilan ja tavoitetason eron täyttämiseksi käytetään erilaisia keinoja ja menetelmiä, joita pohditaan osaamisen kehittämiseksi. Osaamisen kehittäminen ja sen johtaminen vaativat onnistuakseen jatkuvaa seuranta- ja päivittämistä nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Osaamisalueet tulee jakaa ensin konkreettisiksi osaamisiksi tai työtehtäviksi, joista voidaan muodostaa jokaiselle oma osaamisprofiili. Osaamisprofiilien määrittelyllä tarkoitetaan sitä, että tietyille ammattiryhmille, tiimille tai yksittäiselle työntekijälle määritellään työssä tarvittavat yksittäiset osaamiset, joille asetetaan tietty tavoitetaso. (Ahvo- Lehtinen & Maukonen 2005, 14.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää Keski- Pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolle osaamisen johtamisen tueksi osaamiskartoituslomake. Tavoitteena on, että osastonhoitaja hyödyntää lomaketta kehityskeskustelujen yhteydessä, kun suunnitellaan henkilölle koulutusta ja urakehitystä. Lomake toimii sairaanhoitajan ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittämisen apuvälineenä. Sairaanhoitajan tulee itse arvioida omaa osaamistaan ja osaamiskartoituslomake ohjaa häntä tunnistamaan ja arvioimaan laaja-alaisesti sairaanhoitajan osaamisvaatimuksia. Osaamiskartoitusta voidaan hyödyntää myös rekrytoitaessa uutta henkilökuntaa osastolle. Kehitettyä osaamiskartoituslomaketta voidaan jatkossa hyödyntää soveltuvin osin myös muissa sairaanhoitopiirin yksiköissä.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista osaamista sairaanhoitaja tarvitsee sydänosastolla?
2. Millainen osaamiskartoituslomake tukee parhaiten osaamisen johtamista ja sairaanhoitajan ammatillista kasvua sydänosastolla?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Opinnäytetyö prosessin eteneminen

Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymän strategisessa linjauksessa vuodelle 2009- 2011 on asetettu tavoitteeksi huolehtia jatkuvasta osaamisen kehittämisestä. Opinnäytetyön tutkimusaihe nousi työelämän tarpeista, kun koulutuspäällikkö Maria Isokoski esitti opinnäytetyönaiheeksi osaamisen johtamista joulukuussa 2009. Keski- Pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolla oli kartoitettu hoitotyön osaamistarpeet ja tehty kartoituksen pohjalta osaamisen tavoitetasot vuonna 2007. Osasto kahdeksan osastonhoitaja Lilian Junell toivoi, että opinnäytetyössäni hyödynnettäisiin tehtyä hoitotyön osaamisen tavoitetasokuvausta.

Keväällä 2010 käydyissä keskusteluissa koulutuspäällikkö Maria Isokosken ja osastonhoitaja Lilian Junellin kanssa nousi esille osaamiskartoituslomakkeen kehittäminen sydänosastolle osaamisen johtamisen apuvälineeksi kehityskeskusteluissa käytettäväksi. Oma mielenkiinto osaamisen kehittämiseen ja aiheen ajankohtaisuus motivoi valitsemaan tämän opinnäytetyökseni. Olen rajannut osaamiskartoituslomakkeen kehittämisen sairaanhoitajien osaamiseen, koska sydänosastolla hoitajista suurin osa on sairaanhoitajia.

Lokakuussa 2010 järjestin yhteistyöpalaverin medisiinisen alueen ylihoitajan, koulutuspäällikön ja osastonhoitajan ja ohjaavan opettajan kanssa. Palaverissa keskusteltiin siitä, millainen osaamiskartoituslomakkeen tulisi olla, jotta organisaatio saisi siitä parhaan hyödyn. Esittelin alustavan suunnitelmani, kuinka etenisin opinnäytetyössäni ja malleja osaamiskartoituslomakkeista. Palaverissa sain melko vapaat kädet opinnäytetyöni ja lomakkeen toteuttamiseen. Tärkeimpänä toiveena työelämän edustajilla oli, että lomaketta voisi käyttää Webropolissa, siten lomake saataisiin myöhemmin laajempaan käyttöön Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoidon- ja peruspalvelukuntayhtymässä. Lisäksi keskustelussa nousi osasto kahdeksan sairaanhoitajien erikoisosaamisen esille tuominen osaamiskartoituslomakkeeseen.

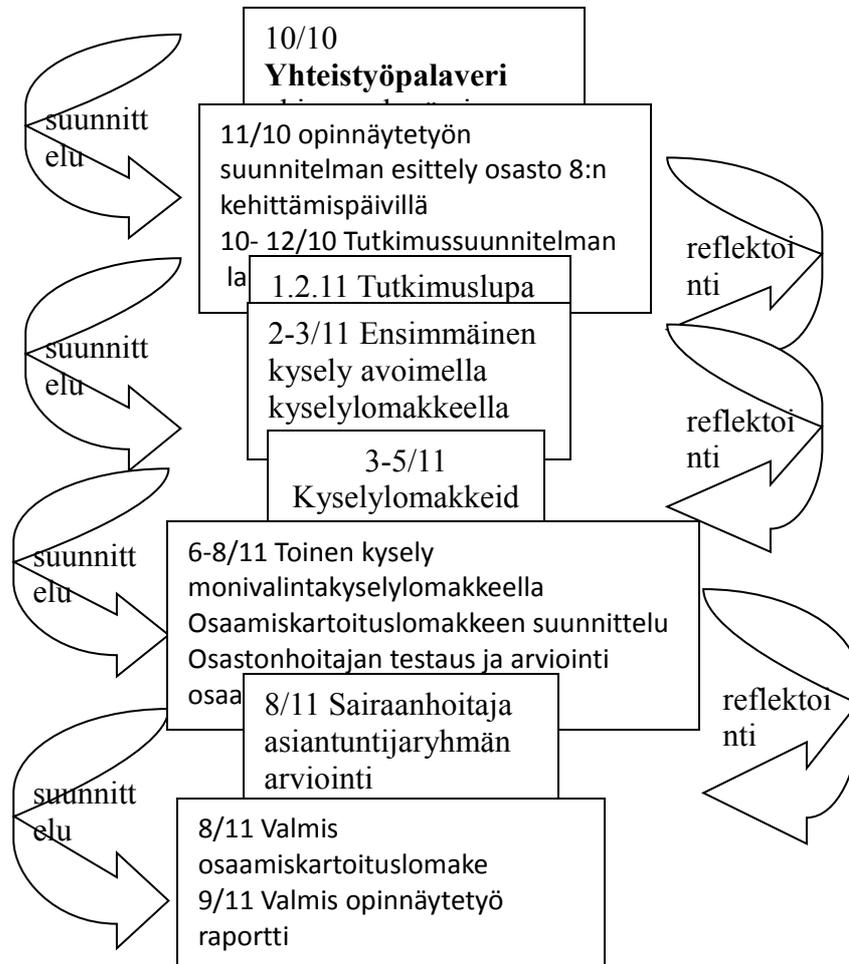
Marraskuussa 2010 esittelin osasto kahdeksan kehittämispäivällä vuonna 2007 tehdyn hoitotyön osaamisen tavoitetasot ja opinnäytetyöni suunnitelman sydänosaston

henkilökunnalle. Aihetta pidettiin tärkeänä ja opinnäytetyöhöni suhtauduttiin positiivisesti. Osaamisen kehittäminen ja sen suunnittelu oli hoitajien mielestä tärkeää. Aiheesta keskusteltiin ja sain hyviä vinkkejä opinnäytetyöhöni ja siihen, millaisia asioita osaamiskartoituslomakkeeseen tulisi nostaa. Tämän jälkeen tein tutkimussuunnitelman lokakuun- joulukuun 2010 aikana. Helmikuussa 2011 sain opinnäytetyölleni tutkimusluvan. (LIITE 1.)

Helmi- maaliskuun vaihteessa 2011 suoritin ensimmäisen kyselyn osasto kahdeksan sairaanhoitajille avoimella kyselylomakkeella. (LIITE 2.) Maaliskuussa - toukokuussa 2011 analysoin aineiston deduktiivisella sisällönanalyysillä. Alkuperäinen suunnitelmani oli muodostaa ensimmäisen kyselytutkimuksen jälkeen osaamiskartoituslomake kyselylomakkeen tulosten perusteella yhdessä asiantuntijaryhmän kanssa. Osasto kahdeksan työkiireiden ja sairaanhoitajapulan vuoksi yhteistä aikaa oli mahdotonta järjestää tarvittavaan useampaa palaveria varten ja sen vuoksi päädyin tekemään ensimmäisen kyselyn tulosten perusteella toisen kyselylomakkeen kaikille osasto kahdeksan sairaanhoitajille.

Toisen kyselyn suoritin strukturoidulla kyselylomakkeella kesäkuussa 2011. Muodostin ensimmäisen version osaamiskartoituslomakkeesta toisen kyselylomakkeen tulosten perusteella kesäkuussa 2011 (LIITE 3). Osastonhoitaja testasi ja arvioi lomakkeen kesäkuussa 2011. Lomaketta muokattiin ja siihen tehtiin tarvittavat muutokset. Koko kehittämisprosessin ajan olen käynyt osasto kahdeksan sairaanhoitajien kanssa keskusteluita siitä, mitä osaamista sydänosastolla tarvitaan. Opinnäytetyön raportin kirjoitin heinä- elokuun aikana ja osaamiskartoituslomakkeen arvioinnin toteutin elokuussa 2011. Elokuussa 2011 sydänosaston sairaanhoitajista muodostettu asiantuntijaryhmä tutustui osaamiskartoituslomakkeeseen ja arvioi, miten se vastaa sydänosaston sairaanhoitajien tarvitsemaa osaamista ja miten lomake toimii käytännössä. Osaamiskartoituslomake valmistui elokuussa 2011. Opinnäytetyön raportti valmistui syyskuussa 2011. Kuviossa 4 esitän opinnäytetyön vaiheittaisen etenemisen.

KUVIO 4. Opinnäytetyön vaiheittainen eteneminen



6.2 Opinnäytetyö toimintatutkimuksena

Toteutin opinnäytetyöni toimintatutkimuksena. Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jolla pyritään yhdessä ratkaisemaan käytännön ongelmia ja saamaan aikaan muutosta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 58.) Toimintatutkimus on interventioon perustuva, käytännönläheinen, osallistava, reflektiivinen sekä sosiaalinen prosessi. Sen tarkoituksena on tutkia sosiaalista todellisuutta, jotta sitä voitaisiin muuttaa sekä muuttaa todellisuutta, jotta sitä voitaisiin tutkia. (Heikkinen 2007, 27.) Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseen, siinä kehitetään käytäntöä entistä paremmaksi. Se kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. Kun tutkimuksessa perinteisesti selvitetään, kuinka asiat ovat ja luodaan havaintojen pohjalta teoreettista tietoa, toimintatutkimus tavoittelee käytännön hyötyä. (Heikkinen 2007,16- 17.)

Osallistava toimintatutkimus korostaa tutkimuskohteena olevan yhteisön jäsenten osallistumista tutkimukseen (Heikkinen 2007, 50). Se korostaa toimijoiden osallisuuden tärkeää itseisarvoista merkitystä. Työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuus ei ole pelkästään keino parempiin tuloksiin, vaan myös sinänsä tärkeää. Kysymys on myös siitä, että ne, joita asia koskee, ovat myös oikeutettuja osallistumaan. (Toikko & Rantanen 2009, 191-192.) Yhdessä kehitetty on usein parempi ratkaisu kehittämisiongelmaan kuin yksinomaan ulkopuolelta tulevat ajatukset (Ojasalo ym. 2009, 9).

Tutkijan ja tutkimuskohteen välinen suhde voidaan nähdä eri tavoin. Joissakin tutkimuksissa tutkijan ja kohteen vuorovaikutus on keskeinen tiedonmuodostuksen lähtökohta. Vuorovaikutus on keskeisellä sijalla erityisesti sellaisessa kehittämistoimintaan liittyvässä tiedontuotannon asetelmissa, joissa pyritään nostamaan esiin toimijoiden omia näkökulmia tai tekemään perusteltuja tulkintoja. (Toikko & Rantanen 2009,118.) Kehittäjän rooli on toimintatutkimuksessa erilainen kuin muissa lähestymistavoissa, koska kehittäjä toimii aina ryhmän aktiivisena jäsenenä (Ojasalo ym. 2009, 60). Kehittäjä voidaan nähdä myös eräänlaisena kehittäjä- työntekijänä, joka kehittää omaa työyhteisöään. Kehittäjä- työntekijä työskentelee, kerää tietoa ja analysoi sitä reflektiivisesti yhdessä muiden toimijoiden kanssa. (Toikko & Rantanen 2009, 91.) Tässä tutkimuksessa olen opinnäytetyön tekijänä ollut aktiivisena tasavertaisena osallistujana, mutta myös kehittäjä työntekijänä. Toimin sairaanhoitajana sydänosastolla ja olen

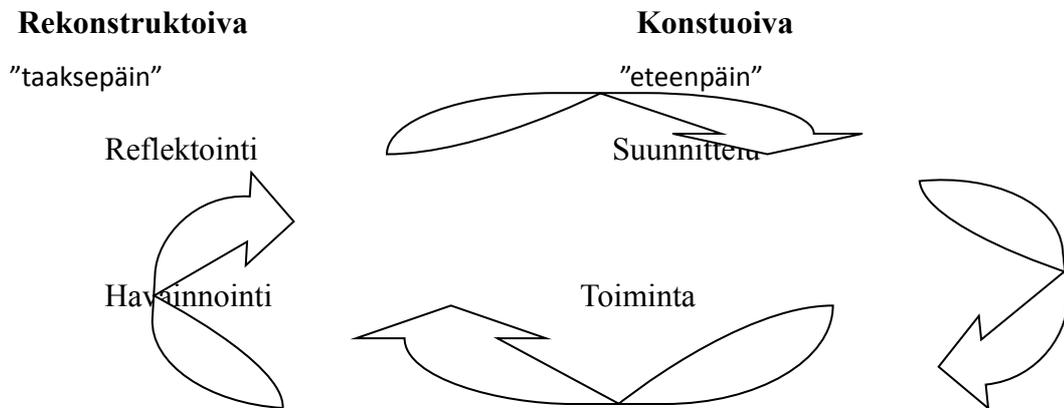
osaamiskartoitusta tehdessäni kehittänyt omaa työyhteisöäni yhdessä sen toimijoiden kanssa.

Kehittämistoiminnan sosiaalinen luonne korostaa sitä, että mahdollisimman moni osallistuu keskusteluun kehittämisestä. Tässä yhteydessä voidaan määritellä ne tahot ja henkilöt, jotka ovat olennaisia prosessin läpiviennin kannalta. (Toikko & Rantanen 2009, 73.) Osallistavat menetelmät mahdollistavat pääsyn kohdeorganisaation toimijoiden ja työntekijöiden hiljaiseen tietoon, ammattitaitoon ja kokemukseen. Silloin myös kehittämistyön näkökulma laajenee pelkästään viralliseen aineistoon perustuvasta tutkimusaineistosta. (Ojasalo ym. 2009, 62.)

Opinnäytetyössäni osasto kahdeksan sairaanhoitajat ovat olleet mukana osaamiskartoituslomakkeen kehittämisessä. Heidän mielipiteensä siitä, millaista osaamista sydänosastolla tarvitaan ja mitä on osaston ydinosaaminen, on nostettu opinnäytetyöni tulokseen osaamiskartoituslomakkeeseen. Lisäksi osaston sairaanhoitajista kolme oli tutkimuksessa mukana aktiivisemmin ja heidät oli nimetty asiantuntijaryhmäksi. Heidän kanssaan olen keskustellut tutkimuksen etenemisestä ja sen ongelmista eli olen saanut heiltä apua tutkimuksen etenemisen aikana. He ovat myös arvioineet valmiin osaamiskartoituslomakkeen toimivuuden ja arvioineet siihen nostetut sairaanhoitajien osaamisalueet. Koska osasto kahdeksan sairaanhoitajat ovat olleet mukana osaamiskartoituslomakkeen tekemisessä, motivoi se heitä jatkossa kehittämään omaa osaamistaan ja osallistumaan osaamisen kehittämiseen. Toimintatutkimus on saanut heidät ajattelemaan tarkemmin omaa osaamistaan ja sen kehittämisen merkitystä. Opinnäytetyölläni on myös ollut työelämästä ohjausryhmä, johon kuuluivat medisiinisen alueen ylihoitaja, sairaalan koulutuspäällikkö ja osasto 8:n osastonhoitaja. Heiltä olen saanut neuvoja ja tukea toimintatutkimusprosessin aikana. Koska osaamiskartoituslomake tulee osasto 8:n osastonhoitajalle käyttöön kehityskeskusteluiden yhteydessä, oli hän aktiivisesti mukana kehittämistoiminnassa.

Tutkimuksen tekeminen hahmotetaan tavallisesti vaihe vaiheelta johdonmukaisesti etenevänä prosessina. Toimintatutkimus poikkeaa tavanomaisesta tutkimusprosessista. Toimintatutkimus hahmotetaan usein syklinä, johon kuuluu sekä konstruoivia että rekonstruoivia vaiheita. Konstruoiva toiminta on uutta rakentavaa, tulevaisuuteen suuntaavaa, kun taas rekonstruoivassa vaiheessa painopiste on toteutuneen toiminnan

havainnoinnissa ja arvioinnissa. Rekonstruointi tarkoittaa sananmukaisesti uudelleenrakentamista. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2007, 78- 79.) (KUVIO 3)



KUVIO 3. Toimintatutkimuksen sykli (Heikkinen 2007,35)

Toimintatutkimuksessa työ etenee siis suunnittelun, havainnoinnin ja arvioinnin kehänä, jossa tutkimuksen jokaista vaihetta toteutetaan ja suhteutetaan toisiinsa järjestelmällisesti ja kriittisesti. Toimintatutkimus prosessissa valitaan ensin päämäärät tai määritellään kehittämisiongelma ja asetetaan työn tavoitteet. Tämän jälkeen selvitetään kirjallisuudesta ja muusta lähdeaineistosta, onko samantyyppisiä aiheita jo tutkittu. Aineistoon tutustumisen jälkeen voidaan tarpeen mukaan täsmentää kehittämistehtävä ja tavoitteet sekä vahvistaa projektisuunnitelma. Varsinainen työ aloitetaan tutkimalla ja kokeilemalla, millaisia käytännön mahdollisuuksia päämääriin etenemiseksi on. Tämän jälkeen analysoidaan saatu aineisto, arvioidaan tehtyjä asioita, muotoillaan ja tarkennetaan päämääriä, tehdään käytännön kokeiluja, arvioidaan niitä jne. Tutkimusprosessissa vuorottelevat siis suunnittelu toiminta ja toiminnan arviointi. (Ojasalo ym. 2009, 60.) Toimintatutkimuksellista tutkimusprosessia ei voida tarkoin ennalta suunnitella, vaan kehittämisprosessin aikaiset havainnot ohjaavat tutkimusprosessin etenemistä (Heikkinen ym. 2007, 28; Toikko & Rantanen 2009, 30). Näin oli myös tässä opinnäytetyössä.

6.3 Toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyöni toimintaympäristönä oli Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoito ja peruspalvelukuntayhtymän sydänosasto 8. Osastolla on 25 potilaspaikka sekä 4 sydänvalvonnan potilaspaikkaa. Lisäksi osastolla toimii sydäntoimenpideyksikkö. Osastolla työskentelee osastonhoitaja, kaksi apulaisosastonhoitajaa, 21 sairaanhoitajaa ja 8 perus-/ lähihoitajaa. Osaston sairaanhoitajista suurin osa on osastolla pitkään työskennelleitä sairaanhoitajia. Sijaisina toimivia sairaanhoitajia on muutamia. Osastolla hoidetaan pääasiassa Keski-Pohjanmaan alueen sydänpotilaita, mutta osastolla hoidetaan myös sisätauti- ja keuhkopotilaita. Lisäksi kirurgisilta osastoilta tulee usein jatkohoitoon potilaita, joille on tullut sydänongelmia. (Junell 2011.)

Osaston toiminta- ajatuksena on, että sisätautien vuodeosasto 8, sydänvalvonta ja sydäntoimenpideyksikkö tarjoavat ensisijaisesti Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoito- ja peruspalvelukuntayhtymän väestölle sydän- ja verisuonisairauksien erityisosaamista vaativa lääketieteen ja hoitotyön palveluja. Tavoitteena on antaa hoidossamme oleville sydänpotilaille kokonaisvaltaista hoitoa, joka perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön, on potilaskeskeistä, tavoitteellista ja taloudellista kaikkina vuorokauden aikoina ympäri vuoden. Palvelu perustuu henkilöstön vahvaan tieto- ja taitoperustaan sekä ammattietiikkaan. (Junell 2011.)

Osastolla työskenteli tutkimushetkellä osastosulun vuoksi myös osasto 4:n henkilökuntaa. Tutkimukseen osallistuivat vain osasto kahdeksalla työskentelevät sairaanhoitajat.

6.4 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

Hakiessani vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, käytin tutkimusmenetelmänä avointa kyselylomaketta. Kyselylomakkeen pohjana toimivat sairaanhoitajan valtakunnalliset osaamistavoitteet. (LIITE 2.) Avoimien kysymysten etuna voidaan pitää esimerkiksi sitä, että ne sallivat vastaajan ilmaista itseään omin sanoin, eivätkä ehdota vastauksia vaan osoittavat vastaajien tietämyksen aiheesta. Avoimen vaihtoehdon avulla ajatellaan saavan esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2010,199,201.)

Ensimmäisen avoimen kyselomakkeen vastausten pohjalta muodostin toisen lomakkeen, jossa käytin monivalintakysymyksiä. (LIITE 3.) Lomakkeen kysymykset muodostuivat ensimmäisen kyselylomakkeen pohjalta sairaanhoitajien tärkeimmiksi arvioituista osaamisalueista. Näistä osaamisalueista vastaaja valitsi yhteensä kymmenen mielestään tärkeintä asiaa. Monivalintakysymykset sallivat vastaajien vastata kysymykseen niin, että vastauksia voidaan mielekkäästi verrata ja kysely tuottaa vähemmän kirjavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2010, 201.) Kysely sopii tilanteeseen, jossa tutkittava aihealue tunnetaan hyvin, mutta halutaan varmistua sen paikkansa pitävyydestä. Kyselyssä kysytään yleensä samaa asiaa samalla tavalla isolta joukolta. Kyselyjen tulisi pohjautua olemassa olevaan tietoperustaan, jonka käsitteet muutetaan mitattaviksi muuttujiksi. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja helposti vastattavissa. (Ojasalo ym. 2009, 41.)

Toimintatutkimuksen tärkeimpiä tiedonkeruumenetelmiä ovat osallistuva havainnointi, havainnoinnin pohjalta kirjoitettu tutkimuspäiväkirja ja haastattelu. Aineistoa voivat olla myös toiminnan aikana tuotettu muu kirjallinen materiaali, kuten työryhmien muistiot, kokouspöytäkirjat, raportit tai sähköpostiviestit. Toimintatutkimuksessa voidaan hyödyntää lisäksi erilaista määrällistä aineistoa, kuten kyselylomakkeella kerättyä aineistoa. (Huovinen & Roivio 2008, 104.)

Opinnäytetyöni aineistona toimi kahden kyselylomakkeen tulosten lisäksi, sairaanhoitajien valtakunnalliset osaamisalueet, Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoito- ja peruspalvelukuntayhtymän strategia, osastolla 8:n vuonna 2007 tehty hoitotyön osaamisen tavoitetaso ja sairaanhoitajan toimenkuvaus osastolla kahdeksan ja tutkimuspäiväkirja. Kaikkea tätä aineistoa käytin rinnakkain tutkimusprosessin aikana. Toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä käytetään yleensä monia erilaisia menetelmiä, jotka mahdollistavat ihmisten aktiivisen osallistumiseen ja heidän keskinäisen vuorovaikutuksensa hyödyntämisen (Ojasalo ym. 2009, 38). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää tutkimuskohdetta. Tutkimuksessa aineistosta ei tehdä yleistäviä päätelmiä (Hirsjärvi ym. 2010, 181- 182).

6.5 Aineiston analysointi

Ensimmäisen kyselyn jälkeen analysoin aineiston maaliskuun- toukokuun aikana 2011. Tutkimuksessa tutkimusaineiston analysointiin käytin laadullista aineiston analyysia. Aineisto on analysoitu deduktiivisesti. Aineiston analysointia ohjasivat ja tietopohjana toimivat opetusministeriön laatimat sairaanhoitajan valtakunnalliset osaamisalueet, osasto kahdeksan hoitotyön osaamistavoitteet ja osasto kahdeksan sairaanhoitajien toimenkuva. Kvalitatiivisessa tutkimuksen menetelmissä ja lähestymistavoissa sisällönanalyysi on aineistojen perusanalyysimenetelmä. Sen avulla on mahdollista analysoida erilaisia aineistoja ja samalla kuvata niitä. Menetelmää on käytetty esimerkiksi sosiologiassa ja psykologiassa. Lisäksi tapaa on käytetty paljon myös hoitotieteen tutkimuksissa aineistojen analysoinneissa. Sisällönanalyysin tavoitteena on ilmiön laaja mutta tiivis esittäminen, jonka tuloksena syntyy käsiteluokituksia, käsitejärjestelmiä, malleja tai käsitekarttoja. Sisällönanalyysi voi olla induktiivista tai deduktiivista ja puhutaan aineistolähtöisestä ja teorialähtöisestä analyysistä. Induktiivisessa sisällönanalyysissä luokitellaan sanoja niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Deduktiivisessa päättelyssä lähtökohtana ovat teoria ja teoreettiset käsitteet. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä käytetään tiettyä teoriaa, mallia tai aikaisemman tiedon perusteella laadittua teoreettista lähtökohtaa. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen, 2009, 133-136.)

Kysymyslomakkeiden analysoinnin tarkoituksena oli etsiä vastausta siihen, mitä osaamista sairaanhoitajaosastolla tarvitsee. Luin kaikki avoimet kyselylomakkeet läpi niin, että sain vastauksista kokonaiskuvan. Sen jälkeen luokittelin vastaukset sairaanhoitajien valtakunnallisten osaamisvaatimusten mukaan. Tämän jälkeen muodostin analyysin pohjalta toisen kyselylomakkeen, johon valitsin analyysin pohjalta keskeisimmät osaamisalueet. Kyselylomake oli strukturoitu ja sen vastaukset analysoin manuaalisesti kappalemäärinä. Näiden tulosten pohjalta muodostin ensimmäisen version osaamiskartoituslomakkeesta.

6.6 Ensimmäisen kyselytutkimuksen tulokset

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni hain vastausta avoimella kyselylomakkeella helmi-maaliskuussa 2011. Kyselylomakkeen kysymykset oli muodostettu opetusministeriön laatimien sairaanhoitajien valtakunnallisten osaamisvaatimusten pohjalta. Kysymyksiä oli

yhteensä 11, joista yhdeksän koski sairaanhoitajien osaamisalueita. Kyselylomakkeesta jätin pois klinisen osaamisen kysymyksen, koska osasto kahdeksan hoitajien osaamisen tavoitetasoissa se oli jo määritelty. Kyselylomakkeita jätin 25 ja vastauksia sain 11. Vastausprosentti oli 44 %. Vastaajista suurin osa oli osastolla yli kymmenen vuotta työskennelleitä sairaanhoitajia ja yli 40- vuotiaita. (TAULUKKO 2) Eli vastaajat olivat pääasiassa kokeneita sairaanhoitajia. Vastausprosentti jäi melko pieneksi, mutta olin tyytyväinen vastauksiin joita sain, koska niissä nousi hyvin esiin sydänosastolla sairaanhoitajan tarvitsema osaaminen. Keskusteluissa sairaanhoitajien kanssa nousi esille, että oman osaamisen arviointi oli koettu vaikeaksi. Oli ollut vaikeaa arvioida, mikä osaaminen oli tärkeintä juuri osastolla kahdeksan, koska kaikki sairaanhoitajien osaamisalueita pidettiin tärkeinä. Tämän vuoksi osa sairaanhoitajista kertoi jättäneensä vastaamatta kyselyyn.

Vastaajia kpl	Vastaajan ikä	Sairaanhoitajana sydänosastolla
5	yli 50- vuotta	yli 10 vuotta
2	40- 49- vuotta	yli 10 vuotta
1	30- 39 -vuotta	yli 10 vuotta
2	30- 39- vuotta	2- 10 vuotta
1	alle 29- vuotta	1-2 vuotta

TAULUKKO 2. Ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden sairaanhoitajien ikä ja kokemus sydänosastolla työskentelystä.

Seuraavaksi esittelen avoimenkyselylomakkeen tuloksia. Ensin olen esittänyt mitä osaamista tulosten perusteella sairaanhoitajan sydänosastolla tarvitsee. Taulukoihin olen koonnut osaamisalueista opetusministeriön määrittämät sairaanhoitajien osaamistavoitteet, sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset ja sen mikä osaaminen korostuu sydänosastolla.

Sairaanhoitajan eettinen osaaminen: Sairaanhoitaja toimii eettisten arvojen mukaan. Hän on oikeudenmukainen, kunnioittaa potilaiden itsemääräämisoikeuksia ja hoitaa jokaista potilasta yhtä hyvin. Hän huolehtii omasta osaamisestaan ja kehittää ammattitaitoaan.(TAULUKKO 3.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
vastaa potilaan/asiakkaan oikeuksien toteutumisesta hoitotyössä	<i>eettiset periaatteet, tietää mikä on oikein ja mikä väärin</i>	toimii potilaan asianajajana kehittää omaa ammattitaitoaan vastuullisesti
toimii sairaanhoitajan ammatinharjoittamista koskevan lainsäädännön mukaisesti	<i>oman hoitotyön ammatillinen osaaminen</i>	
vastaa omasta ammatillisesta kehitymisestään	<i>asiantuntijuus</i>	
tuntee vastuunsa hoitotyön kehittäjänä	<i>oikeudenmukaisuus, tasa- arvo, yksilön kunnioitus</i>	
	<i>pitää salassa potilasta koskevat luottamukselliset tiedot</i>	
	<i>ottaa huomioon potilaan oikeudet</i>	

TAULUKKO 3. Sairaanhoitajan eettinen osaaminen

Sairaanhoitajan terveyden edistämisen osaaminen: Sairaanhoitaja edistää terveyttä kokonaisvaltaisesti ja motivoi potilasta omaan hoitoonsa. Hän tunnistaa potilaan terveysriskit ja hänellä on riittävästi tietoa sairauksista. Sairaanhoitaja osaa käyttää terveyden edistämisen ja viestinnän työmenetelmiä. (TAULUKKO 4.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
tukee ja aktivoi yksilöä, perhettä ja yhteisöä ottamaan vastuuta terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä toimii kuntouttavan hoitotyön periaatteita soveltaen toimii hoitotyön asiantuntijana kestävää kehitystä ja ympäristön terveyttä edistävässä työssä	<i>tunnistaa potilaan terveysriskit esim. sydänkohtauksen ennaltaehkäisy, potilaan tukeminen ja motivointi</i> <i>yhteistyöhön / omaan hoitamiseen</i> <i>psykkisen, fyysisen ja sosiaalisen terveyden edistämisen omaamista, sairauksien tuntemusta, hoitokeinojen, auttamiskeinojen tuntemusta</i> <i>- pitää osata neuvoa ja ohjata potilasta + puolisoa</i>	osaa ohjata potilasta ja omaisia sekä osaa antaa terveyttä ylläpitäviä ja edistäviä elämäntapaohjeita huomioi potilaan voimavarat ohjausta antaessaan

TAULUKKO 4. Sairaanhoitajan terveyden edistämisen osaaminen

Sairaanhoitajan hoitotyön päätöksenteon osaaminen: Sairaanhoitaja tekee päätöksiä yhdessä potilaan ja muiden ammattiryhmien kanssa ja hänellä on yhteistyötaitoja. Sairaanhoitajaa osaa dokumentoida potilaan hoidon. (TAULUKKO 5.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
toimii asiakaslähtöisessä ja tavoitteellisessa vuorovaikutuksessa ja hoitosuhteessa potilaan, perheen ja yhteisön kanssa vastaa hoitotyön tarpeen määrittelystä ja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi potilaan/asiakkaan hoitotyötä yhteistyössä potilaan ja hänen läheistensä kanssa ja dokumentoi hoitotyön potilasasiakirjoja	<p><i>tehdä päätökset toisten ammattiryhmien kanssa ja neuvotellen tehdä hoitopäätökset</i></p> <p><i>pitää pystyä tekemään itsenäisiä päätöksiä ja nopeasti, koska akuutteja ongelmia</i></p> <p><i>pitää pystyä suunnittelemaan potilaan hoitoa ja asettaa tavoitteita ja arvioida</i></p> <p><i>asiallinen kirjaaminen</i></p>	<p>kykenee suunnittelemaan potilaan hoitoa, osaa asettaa tavoitteita ja arvioida hoitoa</p> <p>tekee päätöksiä yhdessä potilaan ja toisten ammattiryhmien kanssa</p>

TAULUKKO 5. Sairaanhoitajan osaaminen hoitotyön päätöksenteossa.

Sairaanhoitajan osaaminen potilaan opetuksessa ja ohjauksessa: Sairaanhoitajan tulee tukea potilasta itsensä hoitamisessa. Hänellä on riittävä tieto/taito potilaan ja omaisten ohjauksesta. Hän pitää oman osaamisensa ajan tasalla. (TAULUKKO 6.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
ohjaa ja opettaa erilaisia potilaita/asiakkaita, heidän omaisiaan ja läheisiään sekä ryhmiä ja yhteisöjä ohjaa ja opettaa opiskelijoita ja henkilöstöä sekä käyttää ja tuottaa tarkoituksenmukaista perusohjausmateriaalia ohjauksensa tueksi sekä hyödyntää sähköistä potilasohjausta	<p><i>pitää tuntea opetus/ ohjaus tilanne, mitkä siihen vaikuttaa</i></p> <p><i>ohjaajalla oltava tiedolliset ja taidolliset valmiudet ohjaustehtävään</i></p> <p><i>pitää auttaa potilasta tunnistamaan hänen terveystarpeensa ja osata neuvoa ja ohjata niissä motivoiden potilasta itseään</i></p>	<p>motivoiden potilasta itseään selvittää minkälaista tietoa potilas tarvitsee ja onko hänellä voimavarat ottaa sitä tietoa vastaan</p> <p>tarpeeksi tietoa ohjattavasta asiasta ja hallitsee ohjausmenetelmät</p>

TAULUKKO 6. Sairaanhoitajan osaaminen potilaan opetuksessa ja ohjauksessa

Sairaanhoitajan yhteistyöosaaminen: Sairaanhoitajalla pitää olla vuorovaikutustaitoja, jotta hän pystyy tekemään yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa. Hän tiedostaa muiden ammattitaidon ja osaa kommunikoida mutta myös kuunnella. (TAULUKKO 7.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
hallitsee tasavertaisen asiakaslähtöisen yhteistyön toimii hoitotyön asiantuntijana moniammatillisessa tiimityössä, projekteissa ja verkostoissa konsultoi hoitotyön ja muiden ammattiryhmien asiantuntijoita sekä toimii konsultoitavana asiantuntijana	<i>pitää osata olla yhteistyössä eri ammattiryhmien kanssa riittävää joustavuutta eri yksiköiden välillä</i> <i>eri organisaatioiden ja yritysten yhteistyö</i> <i>konsultoi muita hoitotyön ja muiden ammattiryhmien asiantuntijoita</i> <i>tietotekniikan ja viestinnän osaamista</i>	hallitsee moniammatillisen yhteistyön osaa tarvittaessa konsultoida

TAULUKKO 7. Sairaanhoitajan yhteistyö osaaminen

Sairaanhoitajan osaaminen tutkimus- ja kehittämistyössä: Sairaanhoitajalla on jatkuva valmius muutoksiin. Hänellä on halu kehittyä ja oppia uutta. Hän osaa hankkia tietoa. (TAULUKKO 8.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
tunnistaa ja tuo esille hoitotyöhön liittyviä, hoitokäytännöstä nousevia tutkimus- ja kehittämistarpeita. tutkii, arvioi ja kehittää omaa työtään kriittisesti sekä raportoi ja julkistaa kehittämistoimintaa käynnistää muutoksia hoitotyössä ja ylläpitää oppimisvalmiuksiaan koko ammattiuransa ajan	<i>on halukas muuttaa työtapoja ja kehittää hoitotyötä</i> <i>jatkuva valmius uusien asioiden omaksumisessa</i> <i>oma oppiminen ja uusien asiointien valmius kokoajan</i> <i>oman työn kehittäminen</i> <i>osaa hakea tietoa tietokannoista</i> <i>osaa lukea ammattikirjallisuutta ja hakuteoksia</i>	haluaa kehittyä ja kehittää omaa työtään osaa ottaa vastaan uutta tietoa

TAULUKKO 8. Sairaanhoitajan osaaminen tutkimus- ja kehittämistyössä

Sairaanhoitajan johtamisen osaaminen: Sairaanhoitajan tulee olla oikeudenmukainen ja hänen tulee hallita yhteistyötaitoja. Hän osaa ottaa vastuuta päätöksistään. (TAULUKKO 9.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
vastaa potilaan/asiakkaan kokonaihoidon koordinoinnista hoidon jatkuvuuden edellyttämällä tavalla vastaa oman työnsä ja tiimensä kustannustietoisesta toiminnasta ja johtaa hoitotyön tiimiä sekä hoitotyön kehittämistyöryhmiä	<i>osastolla sairaanhoitajan tulee osata johtaa omaa moduuliaan, suunnitella työtehtäviä etukäteen</i> <i>tiimi ja moduulityöskentelyssä pitää toimia ryhmän johtajana</i> <i>uusin tieto välitetään käyttöön ja näin muutkin hyötyvät tiedosta</i> → <i>paras mahdollinen osaaminen</i>	hallitsee yhteistyötaidot osaa välittää uutta tietoa

TAULUKKO 9. Sairaanhoitajan johtamisosaaminen.

Sairaanhoitajan monikulttuurinen hoitotyön osaaminen: Sairaanhoitaja ottaa huomioon potilaan kulttuurin hoitaessaan potilasta. (TAULUKKO 10.)

Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
työskentelee erilaisia kulttuureja edustavien yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa toimii monikulttuurisissa työyhteisöissä ja käyttää niissä hoitotyön asiantuntijuutta sekä edistää ihmisoikeuksien ja suvaitsevaisuuden toteutumista hoitotyössä	<i>tulee osata tunnistaa erilaisten kulttuurien vaikutukset potilaan hoidossa</i> <i>potilaalla oikeus saada hoitoa omalla kielellään</i> <i>avoin asenne</i> <i>kunnioitus muita kulttuureja kohtaan</i> <i>osata enemmän kuin yhtä kieltä</i>	avoin asenne eri kulttuureja kohtaan

TAULUKKO 10. Sairaanhoitajan monikulttuurinen hoitotyön osaaminen

Kliininen ja muu erikoisesti sydänosastolla: Seuraavassa taulukossa on esitetty sydänosaston sairaanhoitajien mielestä tärkeimpiä klinisiä ja muuten sydänosastolla tarvittavia osaamisalueita taulukossa 11.

	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaaminen korostuu sydänosastolla
Kliininen osaaminen ja muu sydänosastolla tarvittava osaaminen	<i>käden taitoja. käytännön hoitotyö akuutissa tilanteessa toimimisessa priorisointitaitoja on oltava monitaituri ja osattava hallita vaikeat tilanteet uusien lääkkeiden, laitteiden ja muiden hoitotyöhön liittyvien asioiden omaksumista valvontalaitteiden hallinta erikoistutkimukset Teknistä osaamista erikoisosaaminen sydänpotilaan hoidossa + sydänpotilaiden erityispiirteiden huomioiminen</i>	sydänpotilaan hoitotyön erikoisosaaminen teknisten laitteiden hallinta osaa organisoida ja priorisoida töitä

TAULUKKO 11. Sairaanhoitajan muu tarvitsema osaaminen sydänosastolla

6.7 Toisen kyselytutkimuksen tulokset

Toisen kyselyn suoritin kesäkuussa 2011. Toisen kyselylomakkeen kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, joihin olin nostanut vaihtoehdot ensimmäisen kyselyn vastausten perusteella, kuten yllä esitin. Lisäksi muodostin yhden kysymyksen vuonna 2007 tehdyistä osasto kahdeksan hoitotyön osaamistavoitteista, eli klinisen hoitotyön osaamisalueet muodostivat yhden kysymyksen. Kyselylomakkeessa sairaanhoitajat valitsivat mielestään kymmenen tärkeintä osaamisaluetta. Rajoitin osaamisalueet kymmeneen, jos vastauksia olisi ollut mahdollisuus valita, eivät tärkeimmät osaamisalueet olisi tulleet esiin.

Kesälomakauden vuoksi jätin kyselylomakkeita vähemmän kuin ensimmäisessä kyselyssä, eli jätin kyselylomakkeita 17 ja vastauksia sain 15. Vastauksia sain siis enemmän kuin ensimmäisessä kyselyssäni, eli noin 88 %. Monivalintakysymykseen vastaaminen koettiin helpommaksi kuin avoimiin kysymyksiin vastaaminen, mutta sairaanhoitajat kokivat vaikeaksi rajata osaamisalueet kymmeneen. Heidän mielestä kaikki sairaanhoitajien osaamisalueet ovat tärkeitä sydänosastolla ja tärkeimpiä oli vaikea valita.

Vastauksissa nousi selvästi esiin tietyt sairaanhoitajien sydänosastolla tarvitsemat osaamisalueet: Sairaanhoitajan tulee sydänosastolla työskennellessään huolehtia omasta ammatillisesta kehittämisestään. Hänen on tunnettava sydänsairaudet niin hyvin, että hänellä on riittävästi tietoa ohjata potilaita ja omaisia. Sairaanhoitajalla on oltava riittävästi yhteistyötaitoja, jotta hän voi moniammatillisen yhteistyön avulla hoitaa potilasta parhaalla mahdollisella tavalla. Ohjatessaan potilasta sairaanhoitaja motivoi potilasta itseään omaan hoitoonsa ja huomioi ohjauksessa potilaan voimavarat ottaa tietoa vastaan. Sairaanhoitajalla tulee olla halu kehittää omaa työtään ja hänen tulee käydä koulutuksissa pysyäkseen mukana hoitotyön nopeassa kehityksessä. Sairaanhoitajalla on oltava avoin asenne kohdatessaan eri kulttuureista tulevia potilaita. Hän tarvitsee työssään priorisointitaitoja ja hänen on hallittava sydänpotilaan hoitotyö. Sairaanhoitajalla on oltava teknistä osaamista eli hänen on hallittava potilaan hoidossa tarvittavat laitteet.

6.8 Osaamiskartoituslomakkeen kehittäminen

Osaamiskartoituslomakkeen kehitettiin kesäkuussa 2011. Osaamiskartoituslomakkeeseen poimin toisen kyselyn vastaukset, mutta edelleen vastauksia oli kaksi sivua, joten rajaamista oli tarpeen tehdä vieläkin. Ennen osaamiskartoituslomakkeen mallin kehittämistä, olin perehtynyt aikaisemmin kehitettyihin osaamiskartoituslomakkeisiin ja kuntaosaaja 2012 työkirjaan. Päädyin osaamiskartoituslomakkeen malliin, jossa osaamisalueet oli lueteltu taulukossa laajoina osaamisalueina. Näin halusin varmistaa, että taulukkomuodossa lomake on kattaa sairaanhoitajien osaamisen mahdollisimman laajasti ja samalla lomake on helppo sekä täyttää että tulkita ja siten sairaanhoitajien on helpompi arvioida kyseistä osaamisaluettaan. En halunnut jaotella osaamisalueita liian pieniksi, ettei osaamisen arvioinnissa keskityttäisi tehtäväkeskeiseen osaamiseen. Lomakkeesta olisi tullut silloin pelkästään tehtäväluettelo, eikä osaamista olisi arvioitu kokonaisuutena. Osaamiskartoituslomakkeen arviointiasteikoksi valitsin sairaalassa aikaisemmin käytettyä henkilökohtaiseen lisään liittyvä osaamisen arviointiasteikkoa.

Arviointi asteikolla

- 0: en tarvitse työssäni
- 1: vaatii kehittämistä
- 2: saavuttanut keskitason työsuorituksen tavoitteet
- 3: edustaa keskitasoa parempaa työsuoritusta
- 4: saavuttanut erinomaisen osaamisen tason

Tämä arviointiasteikko on tuttu sekä henkilökunnalle, että osastonhoitajalle, joten se helpottaa lomakkeen täyttämistä ja oman osaamisen arviointia. Ennen kehityskeskustelua sekä osastonhoitaja että sairaanhoitaja tekee oman arviointinsa sairaanhoitajan osaamisesta lomakkeessa olevista osaamisalueista. Osastonhoitaja käy kehityskeskusteluissa läpi osaamisalueet ja nostaa sieltä esille yhdessä sairaanhoitajan kanssa, missä osaamisalueessa tämä tarvitsee osaamisen kehittämistä ja he sopivat tavoitetason osaamisalueista. (LIITE 4.)

6.9 Osaamiskartoituslomakkeen arviointi

Kesäkuussa 2011 osastonhoitaja testasi lomakkeen toimivuuden ja tämän perusteella lomakkeeseen tehtiin pieniä muutoksia. Osaamisalueita vielä yhdistettiin ja päällekkäisyyksiä poistettiin. Lomakkeeseen oli osastonhoitajan mielestä koottu hyvin sydänosastolla sairaanhoitajan tarvitsema osaaminen. Esittelin suunnittelemani osaamiskartoituslomakkeenlomakkeen vielä medisiinisen alueen ylihoitajalle ja sairaalan koulutuspäällikölle. Heidän mielestään lomake kattaa hyvin sydänosaston sairaanhoitajien tarvitseman osaamisen ja on laajoja kokonaisuuksia sairaanhoitajien osaamisalueista. Tärkeää on, että lomake palvelee sekä sairaanhoitajaa itseään että osastonhoitajaa osaamisen arvioinnissa.

Lopuksi osasto kahdeksan asiantuntijoiksi valitut sairaanhoitajat testasivat ja arvioivat lomakkeen elokuussa 2011. He perehtyivät valmiiseen osaamiskartoituslomakkeeseen ja arvioivat sen toimivuuden. Heidän mielestään osaamiskartoituslomake kattaa erittäin hyvin sairaanhoitajien sydänosastolla tarvitsemat osaamisalueet. Lomake on teknisesti helppo täyttää ja lomakkeessa käytetty arviointiasteikko on selkeä. Osaamisalueet on esitetty lomakkeessa selkeästi. Lomake on sekä sairaanhoitajalle että osastonhoitajalle apuväline osaamisen kehittämisessä. Sairaanhoitajien palautteen yhteydessä nousi esille, että osaamiskartoituslomake tulisi vielä käydä läpi osastotunneilla, jotta lomake tulisi tutuksi ennen sen käyttöönottoa. Valmis osaamiskartoituslomake otetaan käyttöön syksyllä 2011 kehityskeskustelujen yhteydessä.

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Opinnäytetyöni oli työelämälähtöinen, sen tarkoituksena oli kehittää osaamiskartoituslomake osaamisen johtamisen apuvälineeksi osastonhoitajalle kehityskeskusteluissa käytettäväksi. Osaamiskartoituslomakkeen on tarkoitus helpottaa sairaanhoitajan oman osaamisen ja ammatillisen kasvun kehittämisen suunnittelua ja toteutusta. Osastonhoitaja puolestaan kykenee varmistamaan osaamiskartoituslomakkeen avulla osastonsa sairaanhoitajien osaamisen kehittämisen ja osaamisen tason. Hän voi myös käyttää lomaketta apunaan rekrytoidessaan uusia sairaanhoitajia osastolle. Nopeasti muuttuvassa ympäristössä tarvittavan osaamisen sisältökin muuttuu nopeasti. Tulevaisuudessa organisaatiossa osaaminen ei enää ole riittävä menestystekijä, vaan osaamisen kehittämisprosessin hallinta tulee kriittiseksi menestystekijäksi (Sydänmaanlakka 2007, 16). Tiedon ja tietämyksen jakaminen on olennainen asia eläkkeelle siirtymisen lisäksi myös osaamisen kehittämisessä tulevaisuuden osaamistarpeita vastaaviksi. Tieto on yrityksen ja työorganisaation tärkein ja yhä useammin ainoa pääoma. Oikeammin sanottuna pääoma on tiedon hallitsevat ihmiset. Ihmisissä elävä hiljainen ja näkymätön tieto on ehtymätön rikkaudenlähde. (Manninen 2008, 106.)

Työelämässä on ollut ongelmana että osaamista ei kehitetä ja ylläpidetä suunnitelmallisesti. Jokaisella sairaanhoitajalla on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä, mutta käytännössä edes täydennyskoulutussuositukset eivät toteudu kaikkien osalta. On sairaanhoitajia jotka eivät ole kouluttautuneet tai käyneet täydennyskoulutuksessa valmistumisensa jälkeen. Toisena ongelmana on, että eläkkeelle jää paljon hiljaista tietoa omaavia sairaanhoitajia. Kun he jäävät pois työelämästä, tulee suuri vajaus tietotaitoon osastoilla. Sen vuoksi osaamisen kehittäminen on esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä. Tätä osaamisen kehittämistä suunnittelemani osaamiskartoituslomake palvelee.

Osaamisen johtamisessa kehityskeskustelut ovat tärkeitä osaamisen kehittämisessä, suunnittelussa ja arvioinnissa. Kehittämiskeskusteluissa esimies ja työntekijä käyvät läpi osaamisen sen hetkisen tilan ja kehittämissuunnitelman. Osaamiskartoituslomake tekee osaamisesta näkyvää ja sen avulla osaaminen ja osaamisen kehittämistarpeet on helpompi

tunnistaa. Osaamiskartoituslomakkeen avulla osastonhoitaja avaa keskustelun tietystä osaamisalueesta ja keskustelun aikana sairaanhoitaja saa palautetta osaamisestaan ja palautteen avulla oppii arvostamaan ja arvioimaan omaa osaamistaan. Osaamiskartoituslomake palvelee sekä työntekijää että koko organisaatioita, koska sen avulla osaamisen kehittämistä tulee suunnitelmallista ja eteenpäin menevää. Osaamiskartoituslomakkeessa pohjana on työyksikön ydinosaaminen, joten parhaiten se palvelee juuri sitä yksikköä, jossa se on tehty. Oman osaamisensa arviointi ei ole helppoa, usein työntekijä aliarvioi osaamistaan. Sen vuoksi onkin tärkeää, että ennen lomakkeen käyttöön ottoa osastolla käydään lomake läpi osastotunneilla. Näin kynnyksellä täyttää lomaketta ei nouse liian suureksi vaan osaamisen arviointi tapahtuu mahdollisimman realistisesti.

Opinnäytetyöprosessin aikana ovat käsitteet osaaminen, osaamisen johtaminen ja osaamiskartoitus tulleet tutuksi. Olen saanut kokemusta myös tutkimuksellisesta kehittämistä. Osaamisen kehittäminen on mielestäni aina ollut tärkeää ja sen vuoksi valitsinkin sen opinnäytetyöni aiheeksi. Opinnäytetyön prosessi on ollut mielenkiintoinen, mutta myös aikaa vievä. Perehtyminen siihen, millainen osaamiskartoituslomake palvelee juuri sydänosastoa, on ollut haastavaa. Kun minulle selkiytyi, että etsin sydänosaston ydinosaamista, selkiytyi myös se, millainen osaamiskartoituslomakkeesta tulee.

Sydänosaston henkilökunta on ollut mukana osaamiskartoituslomakkeen suunnittelussa. Heidän osaamistaan ja asiantuntijuuttaan käytettiin hyödyksi kehittämisprosessin eteenpäin viemisessä. Heidän mukaansa saamisensa ja motivoiminen itse kehittämisprojektiin oli aluksi haastavaa. Osastollamme työskentelee yli 20 sairaanhoitajaa ja kaikki tekevät lisäksi vuorotyötä, mikä hankaloitti saamaan kaikkia mukaan kehittämisprojektiin. Kyselylomakkeiden avulla sain kuitenkin suuren osan sairaanhoitajista mukaan perehtymään omaan osaamiseensa ja sen kehittämiseen. Kyselylomakkeita tarkastellessani huomasin, että kokeneet sairaanhoitajat vastasivat aktiivisesti ensimmäiseen kyselyyni, jossa oli avoimia kysymyksiä. Eli pitkään työskennelleen sairaanhoitajan on helpompi arvioida omaa osaamistaan, kuin nuorten sairaanhoitajien, joilla on vielä paljon opittavaa perustyöstään. Oman osaamisen hahmottaminen ja sen tärkeys työssä vaatii kokemusta, perehtymistä ja pohdintaa.

Aktiivisemmin on kehittämisprojektin ajan ollut osaston sairaanhoitajista koostuva

asiantuntijaryhmä, jotka ovat auttaneet minua osaltaan saamaan kehittämisprosessia eteenpäin. Heistä yksi on ollut sydänosastolla, yksi sydänvalvonnassa ja yksi sydäntoimenpideyksikössä työskentelevä sairaanhoitaja. Näin olen osaamiskartoituslomakkeessa saanut tuotua esille jokaisen osaston yksikön näkökulman. Itse työskentelen sydänosastolla ja sydänvalvonnassa sairaanhoitajana ja se on helpottanut prosessin etenemistä. Työkokemukseni pohjalta minulla on ollut ennalta tietoa siitä, millaista osaamista sydänosastolla tarvitaan.

Opinnäytetyölläni on ollut työelämän ohjausryhmä, johon on kuulunut medisiinisen tulosalueen ylihoitaja Sari Timonen, koulutuspäällikkö Maria Isokoski ja sydänosaston osastonhoitaja Lilian Junell. Osastonhoitaja on koko opinnäytetyö prosessin ajan ollut aktiivisesti mukana kehittämistoiminnassa mukana ja toiminut myös työelämän ohjaajana. Hänen kanssaan olen käynyt useita keskusteluja prosessin aikana ja olen pitänyt hänet ajan tasalla prosessin etenemisestä. Hän on antanut paljon neuvoja ja kertonut omat toivomuksensa osaamiskartoituslomakkeesta. Osaamiskartoituslomaketta käyttävän osastonhoitajan on oltava kiinnostunut osaamisen kehittämisestä ja hänen on oltava perehtynyt tarpeeksi osaamiskartoitukseen sekä käytettävään lomakkeeseen, jotta siitä saadaan parhaiten hyötyä. Hänen on myös tunnettava hyvin työntekijänsä ja tunnistettava heidän osaamisensa taso. Sen vuoksi on ollut hyvä että sydänosaston osastonhoitaja on aktiivisesti osallistunut lomakkeen kehittämiseen. Kiitän tässä kaikkia opinnäytetyöprojektissäni mukana olleita. Vuorovaikutus ja yhteistyö ovat sujuneet hyvin koko opinnäytetyöprojektin ajan.

Suunnittelemaani osaamiskartoituslomaketta ei voida suoraan soveltaa toisen osaston käyttöön, vaan jokaisella osastolla tulee kartoittaa juuri sen osaston ydinsaaminen. Osaamiskartoituslomake voi kuitenkin toimia mallina Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoito- ja peruspalvelukuntayhtymässä. Lomaketta voidaan käyttää Webropolissa ja saada se laajempaan käyttöön, kuten työelämän edustajilla oli toiveena. Se, kuinka lomake palvelee sairaanhoitajaa oman osaamisensa kehittämisessä ja arvioinnissa pitäisi tutkia kun lomake on ollut useamman vuoden käytössä. Osaamiskartoituslomaketta tulee myös pitää ajan tasalla ja tehdä siihen tarvittavat muutokset lomakkeen käyttöönotonkin jälkeen.

Tutkimuskysymyksiini löysin vastaukset mielestäni hyvin. Sydänosaston sairaanhoitajien

tarvitsema osaaminen ja ydinosaaminen nousivat esiin kyselyjen avulla ja ovat esillä valmiissa osaamiskartoituslomakkeessa. Toiseen tutkimuskysymykseen vastauksen löytäminen oli haasteellisempaa. Tutkiessani aiemmin tehtyjä osaamiskartoituslomakkeita olivat ne kaikki hieman erilaisia. Lisäksi suurin osa osaamiskartoituslomakkeista oli tehty liiketoiminnan alalla. Hoitoalalla tehdyt osaamiskartoitukset olivat suurimmaksi osaksi tehtävälueteloita kliinisestä osaamisesta. Koska tietopohjana valmiissa osaamiskartoituslomakkeessa toimivat sairaanhoitajien valtakunnalliset osaamisalueet, on kaikki sairaanhoitajien työssään tarvitsemat osaamisalueet huomioitu laajasti ja siten on otettu huomioon potilaiden kokonaisvaltainen hoito.

Ensimmäisen kyselylomakkeen kysymykset olivat toimivia. Jos kuitenkin tekisin tutkimuksen uudestaan, muokkaisin muutamaa kysymystä. Yhdistäisin kyselylomakkeen kysymykset potilasohjauksesta ja millaista terveyden edistämisen taitoja sairaanhoitaja tarvitsee. Näissä vastauksissa oli vastattu samoja asioita molempiin kysymyksiin. Toinen kyselylomake oli toimiva, vaikka sairaanhoitajat kokivat vaikeaksi rajoittaa vastaukset kymmeneen. Rajallinen vastausmäärä laittoi hoitajat tarkemmin perehtymään ja pohtimaan, mikä on tärkeintä sairaanhoitajan osaamista sydänosastolla. Toimintatutkimuksellinen ote toimi tällaisessa opinnäytetyössä. En ole itse kehittänyt valmista osaamiskartoituslomaketta vaan olen koonnut ja esittänyt sydänosaston sairaanhoitajien mielipiteet heidän työssään tarvitsemasta osaamisesta.

Opinnäytetyöprosessi on ollut kehittävä ja olen sen aikana saanut hyödynnettyä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoissani saamaani tietoja. Vaikka opinnäytetyössä on ollut paljon työtä, koen siitä hyötyneni. Haasteena oli saada siihen tarpeeksi aikaa työn ohessa tehtynä. Olen saanut hyvää kokemusta projektityöskentelystä, josta uskon olevan hyötyä tulevana osaamisen johtajana. Olen myös tyytyväinen siihen, että sain tehtyä opinnäytetyöni työelämän käyttöön eli tekemästäni työstä on hyötyä.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja etiikka

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arviointikriteerejä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Uskottavuus edellyttää, että tulokset on kuvattu niin selkeästi, että lukija ymmärtää, miten analyysi on tehty ja mitkä ovat tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset. Siirrettävyyden varmistamiseksi edellytetään aina

huolellista tutkimuskontekstin kuvausta, osallistujien valinnan ja taustojen selvittämistä sekä aineiston keruun ja analyysin seikkaperäistä kuvaamista. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi kohdentuu muun muassa tarkoitukseen, asetelmaan otoksen valintaan, analyysiin, tulkintaan, refleksiivisyyteen, eettisiin näkökulmiin ja tutkimuksen relevanssiin. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009, 160,166.) Toimintatutkimuksessa lähtökohtana on että arvioija tai tutkija on vain yksi toimija muiden joukossa. Hänellä ei saa olla erityisasemaa tai erityisoikeutta oikeaan tietoon. (Toikko & Rantanen 2009, 158.) Kun tutkijan hyveenä on perinteisesti pidetty ulkopuolisuutta ja objektiivisuutta, toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija, eikä hän edes oleta olevansa ulkopuolinen tai neutraali (Heikkinen 2007, 20). Olen ollut opinnäytetyössäni aktiivinen osallistuja ja kokemukseni sydänosaston sairaanhoitajana on lisännyt opinnäytetyöni luotettavuutta. Minulla on ollut tietoa siitä, millaista osaamista sydänosastolla tarvitaan.

Tämän tutkimuksen teossa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusaineisto kerättiin ja analysoitiin huolellisesti ja säilytettiin tarkasti. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin yksityiskohtaisesti. Tutkimusaineiston kerääminen ja analysoiminen on kuvattu huolellisesti. Tutkimuksen lähtökohtana on ollut ihmisarvon kunnioittaminen ja sen vuoksi tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Koska itse työskentelen sydänosastolla sairaanhoitajana, en tutkimuksen eettisyyden turvaamiseksi vastannut itse tutkimuksen kyselylomakkeeseen. Tutkimustulosten julkistamisessa on toteutettu tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että sydänosaston sairaanhoitajat ovat itse olleet kehittämässä osaamiskartoituslomaketta.

Hyvän tieteellisen käytännön mukanaan tutkijat noudattavat tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja. Se on rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkijat soveltavat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteuttavat tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkaistessa. Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työt ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon siten, että he kunnioittavat näiden työtä ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja tuloksia julkaistessaan. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen, 2009, 141.)

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksessa saatiin tietoa siitä, millaista osaamista sydänosastolla sairaanhoitaja tarvitsee ja mikä on Keski- Pohjanmaan keskussairaalan sydänosaston sairaanhoitajan ydinosaamista. Ydinosaamista ei voida yleistää muilla sairaalan osastoilla, vaan jokaisessa sairaalan yksikössä sairaanhoitajan toimenkuva ja ydinosaamisalueet vaihtelevat osaston toiminnan mukaan. Osaamiskartoituslomaketta pitää päivittää tarvittaessa ja huomioida siinä osaston toiminnassa mahdollisesti tapahtuvat muutokset.

1. Sydänosastolla sairaanhoitaja tarvitsee moniosaamista. Kaikki valtakunnallisessa osaamistavoitteessa määritellyt sairaanhoitajan osaamisalueet ovat tarpeellisia osastolla työskennellessä. Osaston sairaanhoitajien ydinosaamisessa nousee vahvasti esiin ohjaukseen ja opettamiseen liittyvät osaamisalueet. Lisäksi sydänosaston sairaanhoitajan on tärkeä hallita sydänpotilaan hoitotyö ja siihen liittyvät osaamisalueet. Sydänpotilaan akuutti hoitotyö vaatii myös työn priorisointia ja organisointitaitoa sekä jatkuvaa kouluttautumista.
2. Osaamiskartoituslomakkeen pitää olla tarpeeksi yksinkertainen ja helposti tulkittava, jotta siitä saadaan parhaiten hyötyä. Siinä on noustava esiin osaston sairaanhoitajan ydinosaaminen. Osaamisalueet on oltava osaamiskartoituslomakkeessa tarpeeksi selkeästi kuvattuna, jotta sitä on helppo täyttää. Lomakkeessa käytettävä arviointiasteikon tulee olla helppo käyttää. Toiseen tutkimuskysymykseeni vastauksena on valmis osaamiskartoituslomake (LIITE 4.).
3. Osaamiskartoituslomaketta voidaan hyödyntää osaamisen johtamisen apuvälineenä, kun osastonhoitaja käyttää lomaketta kehityskeskustelujen yhteydessä. Lomake on konkreettinen apuväline osaamisen johtamisessa, se selkiyttää osaamisen kehittämisen arviointia ja suunnitelmallisuutta.

Jatkotutkimushaasteeksi nostan osaamiskartoituslomakkeesta saadun hyödyn tutkimisen kun lomake on ollut käytössä yli kaksi vuotta. Silloin näkyy, ovatko sairaanhoitajat paremmin osallistuneet täydennyskoulutuksiin ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen eli onko lomakkeesta saatu tarkoitettu hyöty osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Toiseksi jatkotutkimushaasteeksi nostan osaamiskartoituslomakkeen kehittämisen muille sairaalan

osastoille. Nyt tehtyä osaamiskartoituslomaketta voidaan käyttää mallina, mutta muilla osastoilla pitää tehdä oma osaamiskartoitus ja selvittää erikseen osastojen ydinosaminen.

LÄHTEET

- Aaltonen, M & Wilenius, M. 2002. Osaamisen ennakointi- Pidemmälle tulevaisuuteen, syvemmälle osaamiseen. Helsinki: Edita Prima oy.
- Ahonen, K. 2009. Täydennyskoulutus hoitohenkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä. Oulun yliopiston terveystieteiden laitos, hoitotieteen pro gradu-tutkielma.
- Ahvo- Lehtinen, S. & Maukonen, S. 2005. Osaamisen johtaminen kuntasektorilla. Kuntaosaaja 2012- työkirja. Helsinki: Efego Oy.
- Finlex ®.2011. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994)(18§, 1 mom.)Www- dokumentti: Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940559> Luettu 5.7.2011.
- Heikka, H. 2008. Sosiaali- ja terveysjohtajan työn sisältö ja kompetenssit. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteen tiedekunta.
- Heikkinen, H.L.T, Rovio, E. & Syrjälä, L.(toim.) 2007. Toiminnasta tietoon. 2.Vantaa: Dark Oy.
- Hilden, R.2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara P.2010. Tutki ja kirjoita.15-16. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holopainen, A. 2001. Osaamisen johtaminen. Kehittämishankeen loppuraportti. Työryhmämuistioita 6/2001. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Hyrkäs, E. 2009. Osaamisen johtaminen suomen kunnissa. Väitöskirja. Lappeenrannan tekninen yliopisto. Kauppätieteellinen tiedekunta.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 5. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Janhonen, S & Vanhanen- Nuutinen, L. 2005. Kohti asiantuntijuutta, oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Junell. L. 2011. Toiminta- ja laadunhallintasuunnitelma, sisätautien vuodeosasto 8/CCU/SYTY. Kokkola: Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoido- ja peruspalvelukuntayhtymä.
- Junell. L & Niemi. M. 2007. Hoitotyön osaamistarpeet, osasto 8/ CCU/ SYTY. Kokkola: Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoido- ja peruspalvelukuntayhtymä.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen- Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Porvoo: WSOYpro Oy.
- Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. 2009. Opinto-opas 2009- 2010. Kokkola: Art-Print Oy.

Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoito- ja peruspalvelukuntayhtymä. Talousarvio- ja suunnitelma.2010- 2011. Www-dokumentti.Saatavissa:

http://www.kpshp.fi/fi/keski/talous/doc/talousarvio_ja_suunnitelma_2010_2012.pdf
Luettu 7.7.2011.

Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. 2006. Osasto kahdeksan/ sydänvalvonnan sairaanhoitajan toimenkuva. Kokkola.

Kirjavainen, P. & Laakso- Manninen, R. 2001. Strategisen osaamisen johtaminen. 2. Helsinki: Edita Oyj.

Kivinen, T. 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Väitöskirja. Kuopion Yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Korhonen, K. 2003. Kuvaus Etelä- Savon sairaanhoitopiirin sairaanhoitajan ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämistarpeista. Kuopion yliopiston hoitotieteen laitos, hoitotieteen pro gradu- tutkielma.

Lauri, S. 2007. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Manninen, O. 2008. Työelämäosaamisen käsikirja. Tampere: Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla -verkostot.

Maukonen, R. 2005. Kehityskeskustelun hyödyntäminen osaamisen johtamisessa. Kuopion yliopiston terveyshallinnon- ja talouden laitos, terveyshallintotieteen pro gradu- tutkielma.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot.

Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

Luettu 25.11.2010

Otala, L.2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Pohjonen, Petri. 2005. Työssäoppiminen: ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ruohotie, P & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Skills -julkaisu 2/2003

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1-2. Helsinki: WSOY.

Sairaanhoitajaliitto. 2011. Sairaanhoitajan työ. Www- dokumentti. Saatavissa:

http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_työ_ja_hoitotyön/sairaanhoitajan_työ/

Luettu. 16.7.2011

- Seidler-de Alwis, R & Hartmann, E. 2008. "The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises", Journal of Knowledge Management. Www- dokumentti. Saatavissa: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1367-3270&volume=12&issue=1&articleid=1697486&show=abstract>. Luettu 18.7.2011
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2008- 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:6. Www- dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3683.pdf&title=Sosiaali_ ja_ terveydenhuollon_ kansallinen_ kehittämisohjelma_ KASTE_ 2008_ 2011_ fi.pdf . Luettu 28.7.2011
- Sosiaali- ja terveysministeriö.2009. Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä. Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009- 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009: 3. Www- Dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7801.pdf. Luettu 27.7.2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009- 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009: 18. Www- dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10623.pdf Luettu 28.7.2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Terveydenhuollon täydennyskoulutus suositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004: 3. Www- dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3821.pdf. Luettu 29.7.2011.
- Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio.8. Helsinki:Talentum.
- Toikko, T & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita
- Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. 1-2. Helsinki: Edita
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otava.
- Viitala, R. 2009. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 3. Keuruu: Otava.
- Viitala, R & Jylhä, E. 2006. Liiketoimintaosaaminen , menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Watson, R., Stimpson, A., Topping, A. & Porock, D. 2009. Nursing competence: what are

weassessing and how should it be measured? Wwww- dokumentti: Saatavissa:
<http://www.kcl.ac.uk/content/1/c6/05/68/69/PolicyIssue18.pdf> Luettu 20.7.2011

KESKI-POHJANMAAN ERIKOISSAIRAANHOITO- JA
PERUSPALVELUKUNTAYHTYMÄ

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

Tutkimuslupapäätös
Hallintoylihoitaja

01.02.2011

1 §

ASIA

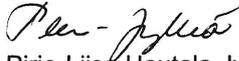
Kangas Sirpa, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu,
Sairaanhoitajan osaamiskartoitus osana osaamisen johtamista
Keski-pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolla. 24.1.2011

PÄÄTÖS

Tutkimuslupa-anomus hyväksytään.

ESITYKSEN TEKIJÄ

PÄÄTÖKSEN TEKIJÄ


Pirjo-Liisa Hautala-Jylhä
Hallintoylihoitaja


Sakari Telimaa
Johtajayliääkäri

**SAIRAANHOITAJAN OSAAMISKARTOITUS OSANA OSAAMISEN JOHTAMISTA
KESKI -POHJANMAAN KESKUSSAIRAALAN SYDÄNOSASTOLLA**

Hyvä vastaaja!

Opiskelen Keski- Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa (ylempi amk). Tämä kysely liittyy opinnäytetyöhöni, jonka tavoitteena on kehittää osaamiskartoituslomake osastolle 8. Osaamiskartoituslomake on konkreettinen apuväline osastonhoitajalle osaamisen johtamiseen tueksi ja sairaanhoitajalle oman osaamisen kehittämiseen.

Kyselylomakkeen tarkoitus on saada teiltä tietoa siitä millaista osaamista teidän mielestänne sairaanhoitaja tarvitsee Keski-Pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolla työskennellessään. Kysely koskee osasto 8:n eli sydänosaston sairaanhoitajia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja vastaajan henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa esille.

Kiitos vastauksestanne!

Mahdollisia lisätietoja voitte tiedustella osoitteella sirpa.kangas@cou.fi / 050-3560631

1) Ikä

- alle 29 vuotta
- 30- 39 vuotta
- 40- 49 vuotta
- yli 50 vuotta

2) Kuinka kauan olet työskennellyt Keski- Pohjanmaan keskussairaalan sydänosastolla sairaanhoitajana?

- alle vuosi
- 1-2 vuotta
- 2- 10 vuotta
- yli 10 vuotta

Vastaa avoimiin kysymyksiin millaista osaamista kysytyillä osaamisalueilla sairaanhoitaja tarvitsee sinun mielestäsi Keski-Pohjanmaan keskussairaalan osastolla 8 työskennellessään?

3) Millaista eettistä osaamista sairaanhoitaja tarvitsee?

4) Millaista terveyden edistämisen osaamista sairaanhoitaja tarvitsee?

5) Millaista osaamista sairaanhoitaja tarvitsee hoitotyön päätöksenteossa?

6) Millaista osaamista sairaanhoitaja tarvitsee potilaan opetuksessa ja ohjauksessa?

7) Millaista yhteistyöosaamista sairaanhoitaja tarvitsee?

8) Millaista osaamista sairaanhoitaja tarvitsee tutkimus- ja kehittämistyössä?

9) Millaista osaamista sairaanhoitaja tarvitsee johtamisessa?

10) Millaista monikulttuurisen hoitotyön osaamista sairaanhoitaja tarvitsee?

11) Millaista muuta osaamista osastolla tarvitaan?

TÄSSÄ ON POIMITTUNA HELMI- MAALISKUUSSA TEHDYSTÄ KYSELYSTÄ TEIDÄN MIELESTÄ OSASTOLLA 8 TARVITTAVIA OSAAMISALUEITA JA VUONNA 2007 MÄÄRITELLYT OSASTO:N OSAAMISVAATIMUKSET. VALITSE NÄISTÄ MIELESTÄSI 10 TÄRKEINTÄ OSAAMISALUETTA, JOITA OSASTOLLA 8 ERITYISESTI TARVITAAN. MERKITSE VALINTASI RASTILLA.

MILLAISTA EETTISTÄ OSAAMISTA SAIRAANHOITAJA TARVITSEE?

- taitoa tehdä hoitopäätökset
- toimii potilaan asianajajana
- pitää salassa potilasta koskevat luottamukselliset tiedot
- ottaa huomioon potilaan oikeudet
- oman hoitotyön ammatillinen osaaminen
- asiantuntijuus, oma ammatillinen kasvu, huolehtii oman ammattitaidon kehittämisestä

MILLAISTA TERVEYDEN EDISTÄMISEN OSAAMISTA SAIRAANHOITAJA TARVITSEE?

- motivointi yhteistyöhön / omaan hoitamiseen
- tieto on tärkeä neuvonta- ja ohjausasioissa, ammattitaitoinen hoito
- psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen terveyden edistämisen osaamista, sairauksien tuntemusta, hoitokeinojen, auttamiskeinojen tuntemusta
- ohjata potilasta ja opettaa, myös omaisia, osata antaa terveyttä edistäviä elämäntapaohjeita

MILLAISTA OSAAMISTA SAIRAANHOITAJA TARVITSEE HOITOTYÖN PÄÄTÖKSENTEOSSA?

- päätöksenteko yhdessä potilaan kanssa ja toisten ammattiryhmien kanssa
- kuuluu tietää mistä asioista voi päättää
- osattava hakea apua ja tietoa eri puolilta = yhteistyötaitoja
- potilaan kanssa yksilöllinen kohtaaminen, hyvä ja luottamuksellinen hoitosuhde
- pitää pystyä tekemään itsenäisiä päätöksiä ja nopeasti, koska akuutteja ongelmia
- pitää pystyä suunnittelemaan potilaan hoitoa ja asettaa tavoitteita ja arvioida
- tunnistaa potilaan ongelmia ja osaa asettaa ne tärkeysjärjestykseen

MITÄ OSAAMISTA SAIRAANHOITAJA TARVITSEE POTILAAN OPETUKSESSA JA OHJAUKSESSA?

- huomioitava, milloin antaa ohjausta, onko potilas valmis ottamaan ohjausta
- selvitettävä minkälaista tietoa potilas tarvitsee ja onko hänellä voimavarat ottaa sitä tietoa vastaan
- omat tiedot ja taidot sekä valmiudet ohjaukseen, pitää tietää opetettavasta asiasta tarpeeksi ja pystyä perustelevaan
- ohjata potilasta omatoimisuuteen tiedon hankinnan suhteen
- pitää auttaa potilasta tunnistamaan hänen terveystarpeensa ja osata neuvoa ja ohjata niissä motivoitettuna potilasta itseään
- hallita ohjausmateriaalin käyttö ohjauksen ohessa

MILLAISTA YHTEISTYÖOSAAMISTA SAIRAANHOITAJA TARVITSEE?

- kollegiaalisuutta ja kunnioittamista
- tiedostaa muiden ammattiryhmien ammattitaito ja hyödyntää sitä ongelmatilanteissa
- yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa
- konsultoi muita hoitotyön ja muiden ammattiryhmien asiantuntijoita, moniammatillinen yhteistyö

MILLAISTA OSAAMISTA SAIRAAHOITAJA TARVIKSEE TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTYÖSSÄ?

- jatkuva valmius uusien asioiden omaksumisessa
- hyvä käydä koulutuksissa eli ylläpitää taitojaan
- pitää osata ottaa vastaan uutta tietoa
- pitää olla halu kehittämiseen
- oman työn kehittäminen

MILLAISTA OSAAMISTA SAIRAAHOITAJA TARVIKSEE JOHTAMISESSA?

- osastolla sairaanhoitajan tulee osata johtaa omaa moduuliaan, suunnitella työtehtäviä etukäteen
- ihmissuhdetaitoja, pitää olla reilu ja tasapuolinen, suvaitsevaisuutta, ei saa pelätä konflikteja
- osaa tehdä tärkeä hoitopäätökset ja luottaa muihin hoitajiin
- yhteistyötaitoja, hyvää arviointikykyä, tietää pelisäännöt
- uusien tietojen välitetään käyttöön ja näin muutkin hyötyvät tiedosta → paras mahdollinen osaaminen
- sairaanhoitaja on ensisijaisesti työryhmän jäsen ja yhteistyössä muiden ammattiryhmien kanssa
- työkokemus ja ammatillinen osaaminen

MILLAISTA MONIKULTTUURISTA HOITOTYÖN OSAAMISTA SAIRAAHOITAJA TARVIKSEE?

- pitää osata ottaa huomioon potilaan oma kulttuuri hoitotyötä tehdessä
- avoin asenne, suvaitsevaisuus kohdata eri kulttuureja
- potilaalla oikeus saada hoitoa omalla kielellään
- pitää osata kieliä mm. englanti, ruotsi

MILLAISTA MUUTA OSAAMISTA OSASTOLLA TARVITAAN?

- erilaisten koneiden ja laitteiden hallintaa, teknistä osaamista
 - tietoja ja taitoja lääkkeistä, sairauksista ym
 - priorisointitaitoja ja kykyä hoitaa useampi asia samanaikaisesti
 - on oltava monitaituri ja osattava hallita vaikeat tilanteet
 - uusien lääkkeiden, laitteiden ja muiden hoitotyöhön liittyvien asioiden omaksumista
 - uutta informaatiota tulee jatkuvasti eli uusien asioiden riittävä tiedonsaanti
 - Hallita tutkimuksiin valmistelut/ seurannat, valvontalaitteiden hallinta, erikoistutkimukset
 - erikoisosaaminen sydänpotilaan hoidossa + sydänpotilaiden erityispiirteiden huomioiminen
 - oman toiminnan organisointi ja kyky priorisoida asiat niiden vaatimaan tärkeysjärjestykseen
-
- Sydänpotilaan hoitotyön hallitseminen
 - Lääkärinkierrot, kirjaaminen
 - sydämen rytmien tunnistaminen, seuranta ja rytmihäiriöiden hoito
 - telemetria/ monitorin käytön hallitsemien
 - hemodynamiikan seuranta, hoito ja optimointi ja syvempi hallinta eri sairauksissa
 - elvytyksen osaaminen: elvytyksen aloittaminen ja johtaminen ennen lääkärin paikalle saapumista
 - Lääkehoidon toteutus ja seuranta
 - invasiivisesti hoidettavan potilaan hoito ja seuranta
 - hengitysvajauksen hoito, B- PAP ja C-PAP hoidon toteutus ja hoitovasteen seuranta ja erityistapauksissa myös respiraattorissa olevan potilaan hoito ja vieroitus
 - potilaan neuvonta ennen ja jälkeen toimenpiteen(mm. koronaarianangiografia, PM laitto)
 - uusien hoitajien koulutus (elvytysohjaus, EKG- koulutus)

Osaamisalue	Opetusministeriön määrittelemät osaamistavoitteet	Sydänosaston sairaanhoitajien vastaukset	Osaamisessa korostuu sydänosastolla
Eettinen osaaminen	<p>vastaa potilaan/asiakkaan oikeuksien toteutumisesta hoitotyössä</p> <p>toimii sairaanhoitajan ammatinharjoittamista koskevan lainsäädännön mukaisesti</p> <p>vastaa omasta ammatillisesta kehittämisestään tuntee vastuunsa hoitotyön kehittäjänä</p>	<p><i>eettiset periaatteet, tietää mikä on oikein ja mikä väärin</i></p> <p><i>oman hoitotyön ammatillinen osaaminen</i></p> <p><i>asiantuntemus</i></p> <p><i>oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, yksilön kunnioitus</i></p> <p><i>pitää salassa potilasta koskevat luottamukselliset tiedot</i></p> <p><i>ottaa huomioon potilaan oikeudet</i></p>	<p>toimii potilaan asianajajana</p> <p>kehittää omaa ammattitaitoaan vastuullisesti</p>
Terveyden edistämisen osaaminen	<p>tukee ja aktivoi yksilöä, perhettä ja yhteisöä ottamaan vastuuta terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä</p> <p>toimii kuntouttavan hoitotyön periaatteita soveltaen</p> <p>toimii hoitotyön asiantuntijana kestävää kehitystä ja ympäristön terveyttä edistävässä työssä</p>	<p><i>tunnistaa potilaan terveysriskit esim. sydänkohtauksen ennaltaehkäisy, potilaan tukeminen ja motivointi</i></p> <p><i>yhteistyöhön / omaan hoitamiseen</i></p> <p><i>psykkisen, fyysisen ja sosiaalisen terveyden edistämisen omaamista, sairauksien tuntemusta, hoitokeinojen, auttamiskeinojen tuntemusta</i></p> <p><i>- pitää osata neuvoa ja ohjata potilasta + puolisoa</i></p>	<p>osaa ohjata potilasta ja omaisia sekä osaa antaa terveyttä ylläpitäviä ja edistäviä elämäntapaohjeita</p> <p>huomioi potilaan voimavarat ohjausta antaessaan</p>
Hoitotyön päätöksenteon osaaminen	<p>toimii asiakaslähtöisessä ja tavoitteellisessa vuorovaikutuksessa ja hoitosuhteessa potilaan, perheen ja yhteisön kanssa</p> <p>vastaa hoitotyön tarpeen määrittelystä ja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi potilaan/asiakkaan hoitotyötä yhteistyössä potilaan ja hänen läheistensä kanssa ja dokumentoi hoitotyön potilasasiakirjoja</p>	<p><i>tehdä päätökset toisten ammattiryhmien kanssa ja neuvotellen tehdä hoitopäätökset</i></p> <p><i>pitää pystyä tekemään itsenäisiä päätöksiä ja nopeasti, koska akuutteja ongelmia</i></p> <p><i>pitää pystyä suunnittelemaan potilaan hoitoa ja asettaa tavoitteita ja arvioida</i></p> <p><i>asiallinen kirjaaminen</i></p>	<p>kykenee suunnittelemaan potilaan hoitoa, osaa asettaa tavoitteita ja arvioida hoitoa</p> <p>tekee päätöksiä yhdessä potilaan ja toisten ammattiryhmien kanssa</p>

<p>Osaaminen potilaan ohjauksessa ja opetuksessa</p>	<p>ohjaa ja opettaa erilaisia potilaita/asiakkaita, heidän omaisiaan ja läheisiään sekä ryhmiä ja yhteisöjä</p> <p>ohjaa ja opettaa opiskelijoita ja henkilöstöä sekä käyttää ja tuottaa tarkoituksenmukaista perusohjausmateriaalia ohjauksensa tueksi sekä hyödyntää sähköistä potilasohjausta</p>	<p><i>pitää tuntea opetus/ohjaus tilanne, mitkä siihen vaikuttaa</i></p> <p><i>ohjaajalla oltava tiedolliset ja taidolliset valmiudet ohjaustehtävään</i></p> <p><i>pitää auttaa potilasta tunnistamaan hänen terveysriskinsä ja osata neuvoa ja ohjata niissä motivoiden potilasta itseään</i></p>	<p>motivoiden potilasta itseään selvittää minkälaista tietoa potilas tarvitsee ja onko hänellä voimavarat ottaa sitä tietoa vastaan</p> <p>tarpeeksi tietoa ohjattavasta asiasta ja hallitsee ohjausmenetelmät</p>
<p>Yhteistyöosaaminen</p>	<p>hallitsee tasavertaisen asiakaslähtöisen yhteistyön</p> <p>toimii hoitotyön asiantuntijana moniammatillisessa tiimityössä, projekteissa ja verkostoissa</p> <p>konsultoi hoitotyön ja muiden ammattiryhmien asiantuntijoita sekä toimii konsultoitavana asiantuntijana</p>	<p><i>pitää osata olla yhteistyössä eri ammattiryhmien kanssa riittävää joustavuutta eri yksiköiden välillä</i></p> <p><i>eri organisaatioiden ja yritysten yhteistyö</i></p> <p><i>konsultoi muita hoitotyön ja muiden ammattiryhmien asiantuntijoita</i></p> <p><i>tietotekniikan ja viestinnän osaamista</i></p>	<p>hallitsee moniammatillisen yhteistyön</p> <p>osaa tarvittaessa konsultoida</p>
<p>Osaaminen tutkimus- ja kehittämistyössä</p>	<p>tunnistaa ja tuo esille hoitotyöhön liittyviä, hoitokäytännöstä nousevia tutkimus- ja kehittämistarpeita.</p> <p>tutkii, arvioi ja kehittää omaa työtään kriittisesti sekä raportoi ja julkistaa kehittämistoimintaa</p> <p>käynnistää muutoksia hoitotyössä ja ylläpitää oppimisvalmiuksiaan koko ammattiuransa ajan</p>	<p><i>on halukas muuttaa työtapoja ja kehittää hoitotyötä</i></p> <p><i>jatkuva valmius uusien asioiden omaksumisessa</i></p> <p><i>oma oppiminen ja uusien asioiden valmius koko ajan</i></p> <p><i>oman työn kehittäminen</i></p> <p><i>osaa hakea tietoa tietokannoista</i></p> <p><i>osaa lukea ammattikirjallisuutta ja hakuteoksia</i></p>	<p>haluaa kehittyä ja kehittää omaa työtään</p> <p>osaa ottaa vastaan uutta tietoa</p>

Johtamisen osaaminen	<p>vastaa potilaan/asiakkaan kokonaishoidon koordinoinnista hoidon jatkuvuuden edellyttämällä tavalla</p> <p>vastaa oman työnsä ja tiiminsä kustannustietoisesta toiminnasta ja johtaa hoitotyön tiimiä sekä hoitotyön kehittämistyöryhmiä</p>	<p><i>osastolla sairaanhoitajan tulee osata johtaa omaa moduuliaan, suunnitella työtehtäviä etukäteen</i></p> <p><i>tiimi ja moduulityöskentelyssä pitää toimia ryhmän johtajana</i></p> <p><i>uusin tieto välitetään käyttöön ja näin muutkin hyötyvät tiedosta → paras mahdollinen osaaminen</i></p>	<p>hallitsee yhteistyötaitot</p> <p>osaa välittää uutta tietoa</p>
Monikulttuurisen hoitotyö osaaminen	<p>työskentelee erilaisia kulttuureja edustavien yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa</p> <p>toimii monikulttuurisissa työyhteisöissä ja käyttää niissä hoitotyön asiantuntijuutta sekä edistää ihmisoikeuksien ja suvaitsevaisuuden toteutumista hoitotyössä</p>	<p><i>tulee osata tunnistaa erilaisten kulttuurien vaikutukset potilaan hoidossa</i></p> <p><i>potilaalla oikeus saada hoitoa omalla kielellään</i></p> <p><i>avoin asenne</i></p> <p><i>kunnioitus muita kulttuureja kohtaan</i></p> <p><i>osata enemmän kuin yhtä kieltä</i></p>	<p>avoin asenne eri kulttuureja kohtaan</p>
Klininen osaaminen ja muu sydänosastolla tarvittava osaaminen		<p><i>käden taitoja. käytännön hoitotyö</i></p> <p><i>akuutissa tilanteessa toimimisessa</i></p> <p><i>priorisointitaitoja</i></p> <p><i>on oltava monitaituri ja osattava hallita vaikeat tilanteet</i></p> <p><i>uusien lääkkeiden, laitteiden ja muiden hoitotyöhön liittyvien asioiden o maksamista</i></p> <p><i>valvontalaitteiden hallinta</i></p> <p><i>erikoistutkimukset</i></p> <p><i>Teknistä osaamista</i></p> <p><i>erikoisosaaminen</i></p> <p><i>sydänpotilaan hoidossa + sydänpotilaiden erityispiirteiden huomioiminen</i></p>	<p>sydänpotilaan hoitotyön erikoisosaaminen</p> <p>teknisten laitteiden hallinta</p> <p>osaa organisoida ja priorisoida töitä</p>

OSAAMISKARTOITUSLOMAKE 2011

Kiuru/ Keski- Pohjanmaan erikoissairaanhoido- ja peruspalvelukuntayhtymä
 medisiininen tulosalue: Osasto 8

TYÖTEHTÄVÄ:**NIMI:****Arviointi asteikolla**

0: en tarvitse työssäni

1: vaatii kehittämistä

2: saavuttanut keskitason työsuorituksen tavoitteet

3: edustaa keskitasoa parempaa työsuoritusta

4: saavuttanut erinomaisen osaamisen tason

Merkitse kohtaan **oma arvio** arviosi omasta osaamistasostasi kyseisellä osaamisalueella.

Osaamisalue	Oma arvio	Esimiehen arvio	Tavoite taso
Kehitän omaa ammattitaitoani			
Olen hoitotyön asiantuntija			
Toimin potilaan asianajajana			
Osaan ohjata potilasta ja omaisia eli osaan antaa terveyttä edistäviä elämäntapaohjeita			
Tunnen sairauksia ja auttamiskeinoja			
Minulla on riittävä tieto ohjaukseen ja motivoin potilasta omaan hoitamiseen			
Osaan selvittää mitä tietoa potilas tarvitsee ja onko hänellä voimavaroja ottaa tietoa vastaan			
Kykenen suunnittelemaan potilaan hoitoa, asettamaan tavoitteita ja arvioimaan hoitoa			
Teen päätöksiä yhdessä potilaan ja toisten ammatti-ryhmien kanssa			
Tunnistan potilaan ongelmat ja osaan asettaa ne tärkeysjärjestykseen			
Kohtaan potilaan yksilöllisesti ja osaan muodostaa luottamuksellisen hoitosuhteen			
Kykenen akuuteissa tilanteissa tekemään nopeita itsenäisiä päätöksiä potilaan parhaaksi			
Kykenen tekemään yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa eli hallitsen moniammatillisen yhteistyön ja kunnioitan kollegoja			
Osaan tarvittaessa konsultoida			
Haluan kehittyä ja kehittää omaa työtäni, otan vastaan uutta tietoa ja käyn koulutuksissa eli ylläpidän taitojani			
Minulla on yhteistyötaitoja ja ihmissuhdetaitoja			
Osaan välittää uutta tietoa			
Minulla on avoin asenne eri kulttuureita kohtaan			
Hallitsen sydänpotilaan hoitotyön			
Minulla on erikoisosaaminen sydänpotilaan hoitotyössä			
Tunnistan sydämenrytmit ja osaan hoitaa niitä			
Minulla on priorisointitaitoja, osaan organisoida oman toimintani työvuoron aikana			
Minulla on teknistä osaamista eli hallitsen laitteet ja koneet osastolla			
Osaan elvyttää, aloittaa elvytyksen ja johtaa elvytystä lääkärin tuloon saakka			