

# Osaamiskartoitus osana päivätoiminnan osaamisen kehittämistä



Tolonen, Heli

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

## Osaamiskartoitus osana päivätoiminnan osaamisen kehittämistä

Heli Tolonen  
Opinnäytetyö  
Sosiaaliala  
Kesäkuu, 2010

Heli Tolonen

Osaamiskartoitus osana päivätoiminnan osaamisen kehittämistä

Vuosi

2010

Sivumäärä

72

---

Tämä opinnäytetyö on kehittämistehtävä Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hankkeessa. Kehittämistehtävän tarkoitus oli selvittää, millaista osaamista Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelujen henkilökunnalla on tällä hetkellä. Päivätoiminnan henkilökunta on jaettu viiteen tiimiin. Ohjaajien lisäksi päivätoiminnassa työskentelee kaksi toiminnanohjaajaa ja kaksi sairaanhoitajaa, joiden työpanos jakautuu kahden tai kolmen tiimin kesken.

Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys muodostuu osaamisesta, osaamisen kartoittamisesta, osaamisen kehittämisestä sekä päivätoiminnasta ja kuntouttavasta työtavasta. Osaamista ja ammattitaitoa voidaan kuvailla monin tavoin. Osaaminen voidaan määritellä työn vaatimien tietojen ja taitojen hallinnaksi ja niiden soveltamiseksi käytännön työtehtävissä. Osaamiskartoitusten avulla selvitetään, millaista osaamista työyksikössä on ja millä alueilla ja mihin suuntaan sitä tulisi kehittää. Osaamiskartoitusten avulla kehittäminen jäsentyy ja suuntautuu tehokkaasti. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on osaamisen johtamista. Kuntouttavan työtavan tarkoituksena on tukea ja kannustaa asiakasta mahdollisimman itsenäiseen selviytymiseen omien voimavarojensa ja toimintakykynsä mukaan.

Kehittämistehtävässä määriteltiin päivätoiminnan osaamisalueet sekä osaamistasot sanallisine kuvauksineen. Päivätoimintahenkilöstö arvioi omaa osaamistaan itsearviointina. Kyselyyn vastanneiden tulokset koottiin tiimikohtaisesti. Tuloksia käsiteltiin ryhmähaastattelussa tiimeittäin. Tiimien osaamista ei verrattu toisiinsa.

Kehittämistehtävässä saatiin kuvattua päivätoiminnan henkilöstön tämänhetkinen osaaminen. Osaamiskartoituksen tuloksia voi hyödyntää tulevaisuudessa. Niitä voi käyttää kehityskeskustelujen pohjana, kehityssuunnitelmien laadinnassa, kehittämisen toteutuksessa, rekrytoinnissa, perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä henkilöstön oman työn hallinnan ja osaamisen jatkuvan itsearvioinnin tukena.

Asiasanat: osaaminen, osaamiskartoitus, osaamisen kehittäminen, päivätoiminta, kuntouttava työtapa

Heli Tolonen

The knowledge and skill mapping as a part of the knowledge and skill developing of the day activity centre

Year	2010	Pages	72
------	------	-------	----

---

This thesis is a developing mission in Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen - project. The purpose of this developing mission was to find out what kind of knowledge and skill the personnel of the elderly and disability services´ day activity centre of Vantaa has at the moment. The personnel of the day activity centre has been allocated into five teams. In each team there are instructors and, in addition, two activity instructors and two nurses, whose work-load splits between two or three teams.

The theoretical context of this developing mission consists of knowledge and skill, mapping of knowledge and skill, developing knowledge and skill, the day activity centre and the rehabilitative working method. The knowledge and skill and the professional ability can be described in many ways. Knowledge and skill can be defined as having the knowledge and skill that the profession requires and applying them in practical tasks. By mapping the knowledge and skill you can find out what kind of knowledge and skill there is in the work community and in which areas and into which direction it should be developed. By mapping the knowledge and skill the development will be structured and oriented effectively. Developing the knowledge and skill of the personnel is leading the knowledge and skill. The purpose of the rehabilitative working method is to support and encourage the client to survive as independently as possible according to his or her resources and functional ability.

In this developing mission knowledge and skill areas of the day activity centre and knowledge and skill levels with verbal descriptions were defined. The personnel of the day activity centre evaluated their knowledge and skill by self evaluation. Results of the inquiry were combined in teams. Results were debated on in an interview in each team. The knowledge and skill of the teams was not compared.

The current knowledge and skill of the day activity centre was described in this developing mission. Results of the knowledge and skill mapping can be used in the future. They can be used as a basis of development discussion, in making developing plans, in putting developing into practise, in recruiting, in planning the introduction and putting it into practise and in supporting the control of personnel´s own work and continuous self evaluation of the knowledge and skill.

Key words: knowledge and skill, mapping of knowledge and skill, developing knowledge and skill, day activity centre, rehabilitative working method

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
	1.1 Kehittämistehtävän tausta .....	6
	1.2 Kehittämistehtävän tavoite .....	7
2	MITÄ OSAAMINEN ON? .....	7
3	OSAAMISEN KARTOITTAMINEN .....	10
	3.1 Osaamisalueet .....	12
	3.2 Osaamistasot .....	13
	3.3 Osaamisen arviointi .....	14
4	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	16
5	PÄIVÄTOIMINTA JA KUNTOUTTAVA TYÖTAPA .....	17
6	PÄIVÄTOIMINTA VANTAALLA .....	18
7	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN .....	22
	7.1 Aineiston hankinta ja analyysimenetelmät .....	23
	7.2 Aineistojen analyysi .....	24
	7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	25
8	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TULOKSET .....	25
	8.1 Päivätoiminnan osaamisalueet .....	25
	8.2 Osaaminen tiimeissä .....	37
9	POHDINTA .....	45
	LÄHTEET .....	48
	LIITTEET .....	51
	KUVIOT .....	52

## 1 JOHDANTO

Monimutkainen ja jatkuvasti muuttuva ympäristö vaatii ihmisiltä työssään moniosaamista ja kokonaisuuden hallintaa sekä osaamista, jossa yhdistyvät niin teoreettinen tieto kuin käytännön kokemus. Työtehtäväkohtaiset tiedot ja taidot eivät enää ole riittäviä, vaan osaamiseen kohdistuu yhä monipuolisempia vaatimuksia. Esimerkiksi vuorovaikutustaidot, kyky toimia ryhmässä ja joustavuus ovat nykypäivän osaamisvaatimuksia, ja niitä painotetaan yhä enemmän eri työtehtävien hoitamisessa. (Hätönen 2007: 7.) Myös Pohjosen (2005: 108) mukaan työmarkkinoilla osaamisen profiilissa korostuvat entistä selkeämmin työnhakijan subjektiiviset, henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten itsensä hallinta, vuorovaikutustaidot ja kommunikointikyky. Työelämässä tapahtuvat muutokset ja organisaatioiden muuttuvat strategiat ovat keskeisiä ihmisten osaamisvaatimuksiin vaikuttavia tekijöitä (Kuusivaara 2006: 13).

Organisaation ja yksilön menestyminen edellyttää osaamisen ymmärtämistä voimavarana, jolla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja jatkuva uudistuminen. Organisaation osaaminen ei ole pelkästään yksilöiden tietojen ja taitojen summa, vaan se rakentuu organisaation tietovarantoihin, prosesseihin ja käytäntöihin. (Hätönen 2007: 7.) Nykyisessä työelämässä osaamista on uudistettava koko työuran ajan. (Frisk 2003: 12, Viitala 2009: 180.) Tietoisuus oman osaamisen tilasta on tärkeää työssä menestymisen ja viihtymisenkin kannalta. Vasta kun ollaan tietoisia oman osaamisen vahvuuksista ja heikkouksista, voidaan hyödyntää tai kehittää niitä onnistuneesti. (Viitala 2009: 180.)

Kotihoidon asiakkaat ovat tällä hetkellä ja tulevaisuudessa hyvin heterogeenisiä; pitkäaikais-sairauksia sairastavia, paljon apua tarvitsevia, huonokuntoisia, dementoituneita, masentuneita ja yksinäisiä, mielenterveyshäiriöistä kärsiviä, vammaisasiakkaita, päihteitä käyttäviä, saattohoito- ja kuntoutusasiakkaita, mutta myös varakkaita ja palvelutietoisia asiakkaita. Yksinäisyyden tuomat ongelmat ja dementiapotilaiden kohtalo tulevaisuudessa ovat suuri haaste sosiaali- ja terveydenhuollolle. (Hassi 2005: 120.)

Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelujen strategiassa vuodelle 2009 todetaan, että vanhus- ja vammaispalvelujen toiminta-ajatuksena on tarjota laadukkaita palveluja ja toimivia ratkaisuja, jotka tukevat kotona asumista, toimintakykyä ja terveyttä. Suunnitelmakauden 2009-2011 strategisena tavoitteena on mm. turvallinen asuminen omassa kodissa mahdollisimman pitkään sekä osaava ja pysyvä henkilöstö. (Vantaan kaupunki 2009.)

Tässä opinnäytetyössä kuvataan prosessi, jonka avulla on selvitetty Vantaan kaupungin Vanhus- ja vammaispalvelujen päivätoimintahenkilöstön osaamisen taso tällä hetkellä. Osaamisen arviointia varten määriteltiin päivätoiminnan osaamisalueet, laadittiin osaamisalueiden kuvaukset tasoinen sekä itsearviointilomake. Päivätoimintahenkilöstö arvioi omaa osaamistaan

itsearviointina. Tulokset koottiin tiimikohtaisesti. Tämän jälkeen jokaiselle tiimille pidettiin ryhmähaastattelu, jossa käsiteltiin tiimin osaamista.

### 1.1 Kehittämistehtävän tausta

Laurea-ammattikorkeakoulu hallinnoi Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen - hanketta. Hankkeessa luodaan uusia ratkaisuja hyvän ikääntymisen edistämiseen Vantaalla ja Espoossa. Hanke vastaa suomalaisen vanhustyön keskeisiin haasteisiin: väestön ikääntymiseen ja palvelurakenteen muutospaineesiin. Vanhustyön nykyisen ja tulevan henkilöstön osaamisen kehittäminen on yksi hankkeen painopisteistä. Hanke on alkanut helmikuussa 2008 ja se päättyy vuoden 2010 loppuun mennessä. Hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, ELY-virasto, Vantaan kaupunki ja Espoon kaupunki. (Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -esite.)

Hankkeen keskeiset tavoitteet ovat hyvän ikääntymisen edistäminen yhteisvastuuta korostaen, kotihoidon, päivätoiminnan ja omaishoidon toimintamallien ja työmenetelmien kehittäminen, vanhustyön verkostojen ja verkosto-osaamisen kehittäminen sekä oppimistulosten siirtäminen vanhustyöhön ja vanhustyön opetukseen. (Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -esite.)

Hankkeessa kehitetään uusia palvelujen toteuttamismalleja, jotka ovat asiakaslähtöisiä ja tuottavat laadukkaampia asiakaspalveluja. Palveluntarjoajien yhteisvastuu ikääntyvien hyvinvoinnista lisääntyy ja uudet palvelumuodot edistävät hyvää vanhuutta. Kunnille ja vanhustyön osaajille hanke merkitsee mahdollisuuksia yhteistoiminnalliseen oppimiseen, vanhustyön osaamisen kehittämiseen sekä uusien työmuotojen ja palvelurakenteiden käyttöönottoon. (Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -esite.)

Hankkeen toimintatutkimuksellinen ote tuo tutkijat, kehittäjät ja opiskelijat lähelle kuntalaisten ja vanhustyöntekijöiden arkea. Tämä mahdollistaa vuorovaikutteisen kehitystyön, jossa tutkimus ja arki kohtaavat. Vanhustyön teorioita ja opetusta voidaan uudistaa peilaten niitä kuntalaisten, kunnan ja työntekijöiden arkeen. (Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -esite.)

Vuoden 2008 alusta lähtien Vantaan kaupungin vanhusten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden päivätoiminta on toiminut uuden toimintaohjeen mukaan. Tavoitteena on ollut yhdenmukaistaa vanhusten päivätoiminnan käytännöt koko Vantaalla siten, että toiminnalla tuetaan vahvasti kotona asumista. Päämääränä on ollut päivätoiminnan vaikuttavuuden lisääminen ja laadun nostaminen. Uudelleen järjestelyillä on luotu päivätoiminnalle uudet rakenteet. Toimintaohjeen avulla päivätoiminnalle on ollut tarkoitus luoda koko Vantaan yhteiset toimintakäytännöt ja sisällöt. Toimintaohjeen mukaisten palvelujen tuottaminen on edellyttänyt muu-

toksia päivätoiminnan henkilöstörakenteessa ja osaamisessa. Henkilöstöjärjestelyt on tehty sisäisinä siirtoina ja nimekemuutoksina. Koko päivätoiminnan henkilökunta on koulutettu uuden ohjeen mukaiseen toimintaan. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoiminnasta gerontologiseksi keskuksesi on yksi Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hankkeen osahankkeista. Tässä osahankkeessa minulle tarjoutui mahdollisuus tehdä osaamiskartoitus päivätoiminnan henkilökunnalle.

## 1.2 Kehittämistehtävän tavoite

Kehittämistehtävän tavoitteena on selvittää, mikä on päivätoimintahenkilöstön osaamisen taso tällä hetkellä. Tavoitteena on selvittää, millaista osaamista tiimeissä on. Tutkimusongelmat ja kehittämistehtävän tavoitteet ovat:

1. Millaista osaamista päivätoimintahenkilöstöllä on tällä hetkellä?
2. Millaista osaamista tiimeissä on?

Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys muodostuu osaamisesta, osaamisen kartoittamisesta, osaamisen kehittämisestä sekä päivätoiminnasta ja kuntouttavasta työtavasta.

Kehittämistehtävässä laadittiin osaamisalueiden kuvauslomake tasoinen käyttäen osaksi aiemmin laadittuja kotihoidon osaamisalueita (Vantaan kaupunki 2004) sekä osaamisen arviointilomake. Osaamisen kartoittaminen tapahtui päivätoiminnan henkilöstön itsearviointina. Tulokset kuvattiin tiimikohtaisesti, jotta esiin saataisiin tiimien osaaminen. Tämän jälkeen käytiin tiimikohtaiset keskustelut osaamiskartoituksen tuloksista.

## 2 MITÄ OSAAMINEN ON?

Kivinen (2003: 7-13) määrittelee ammatillisen osaamisen työntekijän taidoksi ottaa haltuunsa haasteet oman ja työyhteisön osaamisen kehittäjänä ja soveltaa hallussa olevaa tietoa sekä luoda uutta tietoa. Työntekijän osaamisesta puhuttaessa käytetään rinnakkain useita eri käsitteitä, ja se tekee määrittelystä vaikeaa. Yleisiä osaamista kuvaavia käsitteitä ovat kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Käsitteet ovat kontekstisidonnaisia, eli työntekijä on pätevä tiettyyn tehtävään tai työhön tiettyjen olosuhteiden vallitessa tietyssä organisaatiossa. Ammattitaito, kompetenssi ja kvalifikaatio omaksutaan sekä koulutuksen että muun elämän kautta ja niiden omaksumisessa on yksilöllä aktiivinen rooli.



Hätösen (2007: 12-13) mukaan osaamista ja ammattitaitoa voidaan kuvata monin tavoin. Ammattitaito voidaan ymmärtää kyvyksi yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Tähän prosessiin vaikuttavat sekä toimintaympäristö, työtehtävät ja työpaikan vaatimukset että persoonallinen kehitys ja emotionaaliset tuntemukset. Osaamisessa yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttäminen, ajattelun taidot, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä, oppimaan oppimisen taidot, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin, kyky arvioida omaa osaamista ja toimintaa sitä samalla kehittämällä. Yksilöt ja organisaatiot voivat pyrkiä ja päästä asettamiinsa tavoitteisiin osaamisen avulla. Osaaminen sisältää aina oletuksen määrätyn alueen hallitsemisesta tai sen riittävästä tuntemuksesta. Yksilöiden osaamisen riittävyys suhteessa tehtävään voidaan määrittellä usealla eri tavalla. Samoin pystytään luettelemaan useita tehtävään tai toimeen vaadittavia ominaisuuksia. Osaamiskäsitteen sisällöllinen määrittely on vaikeaa; siinä joudutaan ottamaan kantaa tulevaisuuden tapahtumiin ja ennustamaan niitä.

Osaaminen voidaan määrittellä työn vaatimien tietojen ja taitojen hallinnaksi ja niiden soveltamiseksi käytännön työtehtävissä. Organisaatiossa oleva osaaminen on inhimillistä pääomaa, jonka mittareita ovat muun muassa henkilöstön koulutustaso ja mitatut osaamiset, työtyytyväisyys ja terveydentila. Organisaation osaaminen ja voimavarat rakentuvat sekä inhimillisestä (yksilöiden osaaminen, työmotivaatio, sitoutuminen, työkyky), fyysisestä (rahat, kiinteistö, tietojärjestelmät, teknologia, raaka-aineet) että sosiaalisesta (ihmisten väliset suhteet, johtamisjärjestelmä, organisaatiokulttuuri) pääomasta. (Valtiovarainministeriö 2001: 7.)

Hätösen (2007: 13) mukaan osaamisajatteluun voidaan yhdistää sekä työntekijä- että työlähtöinen tarkastelutapa. Osaaminen koostuu sekä työntekijältä että työssä vaadittavista ominaisuuksista. Toisaalta osaaminen rakentuu aina siinä tilanteessa, jossa yksilö toimii. Tällöin osaaminen syntyy niistä merkityksistä, joita yksilö luo omalle työlleen erilaisissa tilanteissa. Kompetenssi-termiä käytetään usein rinnasteisena osaamiskäsitteelle. Kompetenssilla tarkoitetaan, että yksilö on pätevä ja oikein koulutautunut johonkin tiettyyn tehtävään tai että hänellä on kyky suoriutua työssään vaadittavista tehtävistä. Kompetenssi eli osaaminen voidaan käsittää lisäksi niinä tietoina, taitoina, kykyinä ja asenteina, jotka ovat tarkoituksenmukaisia työn tekemiselle.

Hilden (2002: 33-34) määrittelee ammatillisen pätevyyden eli kompetenssin kyvyksi suoriutua tehtävästä hyvin sekä ihmisen itsensä että muiden arvioimana. Ihmisellä on taitoja suhteessa kulloiseenkin tehtävään, joka hänelle on annettu. Ihmisen itseluottamus on tällöin yhteensopiva suoriutumisen kanssa: hän tietää omat rajansa sekä sen, mitä osaa ja mitä ei.

Pohjosen (2005: 47-48, 66, 106) mukaan ammattitaito muodostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvien työtehtävien erilaisissa tilanteissa. Ammattitaito on yksilön dy-

naaminen ominaisuus; se muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien, työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Ammattitaito on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Työelämän ja yhteiskunnan muutos asettaa jatkuvia, uudenlaisia edellytyksiä osaamiselle. Tulevaisuudessa työntekijöiltä vaaditaan yhä parempaa ja monipuolisempaa ammatillista osaamista, ja sosiaaliset ja muut kuin suoraan ammatin osaamiseen liittyvät taidot korostuvat entisestään.

Osaamisella on ihmiselle monia merkityksiä. Mitä paremmin hän osaa, sitä sujuvammin ja luotettavammin hän selviytyy työtehtävistään. Osaamisen kautta ihminen saa muilta arvostusta. Jokainen haluaa tuntea olevansa pätevä ja tarpeellinen. Jatkuvien muutosten vuoksi pätevyyden kokemuksen saavuttaminen ja säilyttäminen on kuitenkin yhä haastavampaa; työn ohella on jatkuvasti opeteltava uusia asioita. Työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tarvitsemat valmiudet voivat olla sekä koulutuksessa, työssä ja muissa sosiaalisissa ympäristöissä kehittyneitä valmiuksia että persoonallisia ominaisuuksia. Ammattitaito koostuu monen tyyppisistä valmiuksista. Yleiset valmiudet ovat niitä, joita tarvitaan työelämässä yleensä ja tehtävistä riippumatta; ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot, paineensietokyky ja sopeutumiskyky. Ammattikohtaiset valmiudet liittyvät tiettyyn ammattialaan. Niiden sisällöllistä ydintä nimitetään usein substanssiosaamiseksi. Tehtäväkohtaiset valmiudet liittyvät tiettyyn tehtäväkuvaan. Näistä valmiuksista osaa voidaan luontevasti nimittää osaamisiksi, osa taas on sellaisia henkilökohtaisia kykyjä, jotka eivät ole yhtä suoraviivaisesti hankittavissa koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Ammattitaitoa voi ajatella sellaisten valmiuksien kokoelmana, jolla henkilö menestyy tehtävässään. (Viitala 2009: 178-179.)

Hassin (2005: 37-38) mukaan ammattitaito voidaan määritellä kyvyksi täyttää ammatille asetetut muuttuvat ammattitaitovaatimukset, joita asetetaan sekä ammatin sisältä että sen ulkopuolelta. Se on myös määritelty kyvyksi hallita työprosessi ajattelun tasolla ja kyvyksi toimia oikein muuttuvissa tilanteissa. Mönkkönen (2007: 36) tarkastelee osaamista erilaisten osaamiskokonaisuuksien kautta. Hän erottaa toisistaan substanssiosaamisen, prosessiosaamisen ja vuorovaikutusosaamisen. Substanssiosaaminen sisältää keskeisten tietojen ja taitojen hallinnan, jotka täydentyvät toisten erilaisten osaamisten kautta. Prosessiosaaminen sisältää taidon luotsata muutosta oppimisen kannalta mielekkäällä tavalla osallistujien oivallukset ja mahdollisuus luovuuteen hyödyntäen. Tavoitteiden asetus yhdessä, muutoksen vaiheistus sekä sen arviointi on tämän osaamisen kannalta tärkeää. Vuorovaikutusosaaminen on kykyä vastavuoroiseen ideoivaan kommunikaatioon asiakkaan, hänen läheistensä tai toisten ammattilaisten kanssa.

Kuusivaara (2006: 26) jakaa osaamisen ydinosaamiseen ja muuhun osaamiseen. Ydinosaaminen on yleensä melko yleinen, abstrakti kokonaisuus, joka on tavallisesti osaamisten, teknologioiden ja tietojärjestelmien yhdistelmä. Se on kumuloitunutta osaamista, jota organisaatio

kykenee hyödyntämään nykyisessä ja tulevassa toiminnassa. Ydinosaaminen muodostaa organisaation kilpailukyyn ytimen. Muu osaaminen on välttämätöntä, mutta ei ainutlaatuista organisaatiolle. Se on melko helposti korvattavissa. Työtehtävät edellyttävät tekijöiltään entistä laajempaa osaamista ja aiemmasta poikkeavia tietoja, taitoja ja kykyjä. Kapea-alainen osaaminen voi olla vaikeasti siirrettävissä uusiin ja muuttuviin työtehtäviin. Työssä menestyminen edellyttää yhä enemmän jatkuvaa itseohjattua oppimista, eikä niinkään vanhentuvaa koulutusta ja työkokemusta.

Osaamisen kokonaisuutta ja taitovaatimuksia tarkasteltaessa mistä tahansa näkökulmasta, esiin nousee yhteisiä piirteitä. Ammattien edellyttämät kvalifikaatiovaatimukset muuttuvat ammattien muutoksen sekä jatkuvien sisältöjen muutosten vuoksi. Yksilöiden osaamisen kokonaisuus muodostuu joko työssä tai opiskeluympäristössä opittavista asioista. Yksilöiden osaamiseen liittyy myös paljon sellaisia ominaisuuksia, joita ei voi opettamalla opettaa; ne on hankittava kokemuksen kautta. Jokaisella on myös sellaisia ominaisuuksia, jotka ovat geneettisen perimän kautta saatuja. (Pohjonen 2005: 109).

### 3 OSAAMISEN KARTOITTAMINEN

Osaamiskartoitusten avulla selvitetään, millaista osaamista työyksikössä on ja millä alueilla ja mihin suuntaan sitä tulisi kehittää. Osaamiskartoitusten avulla osaaminen tulee näkyväksi, ja olemassa olevan osaamisen arvostus lisääntyy. Yksilötasolla oman ja muiden osaamisen selkiyttäminen lisää keskinäistä arvostusta ja osaamisen hyödyntämistä työssä. Osaamiskartoitusten suurin hyöty on kehittämisen jäsentyminen ja suuntaaminen. Kartoitusten avulla voidaan tehdä perustellumpia valintoja kehitettävistä osaamisalueista sekä kehittämisen suunnasta ja vauhdista. (Viitala 2002: 199, Viitala 2009: 181-182.)

Ennen kuin organisaatiossa olevaa näkyvää ja näkymätöntä osaamista voidaan hyödyntää kokonaisvaltaisesti, on tärkeää perusteellisesti selvittää, mitä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan, sekä organisaatiossa jo oleva osaaminen. Tämän jälkeen on mahdollista hyödyntää osaamista sekä määritellä ja kehittää välineitä sen vahvistamiseksi. Kun osaamisalueet on tunnistettu ja tuotu esiin, voidaan henkilöstön kehittämistoiminnot keskittää niiden hankkimiseen ja kehittämiseen. (Hätönen 2007: 9, kts. myös Kuusivaara 2006: 43.)

Osaamiskartoitukset ovat osa henkilöstön osaamisen kehittämisjärjestelmää, joka pohjautuu organisaation tavoitteisiin ja henkilöstöstrategisiin avainalueisiin. Osaamiskartoitukset ovat osa organisaation kehittämisprosessia, joka alkaa organisaation visioista, toiminta-ajatuksista, menestystekijöistä ja strategioista. Osaamiskartoitusten avulla kehittäminen jäsentyy ja suuntautuu tehokkaasti. Osaamiskartoitus tuo esille yksikössä jo olemassa olevan

osaamisen lisäksi kehittämis- ja koulutustarpeen. Tämä lisää olemassa olevan osaamisen arvostusta ja lisää keskinäistä arvostusta ja osaamisen hyödyntämistä työssä. Osaamiskartoitusten perusteella voidaan tehdä arviointeja, joilla voidaan kehittää työnkuvia. Osaamiskartoitukset toimivat myös kehityskeskustelujen pohjina ja ne antavat suuntaa koko organisaation kehittämislle. (Kuusivaara 2006: 42-43.)

Osaamiskartta on hyvä laadunarviointi- ja oppimisväline. Samalla kun työntekijä osaamiskartan avulla pohtii arkipäivän työtään, kohtaamistaan asiakkaan kanssa tai rooliaan työyhteisön jäsenenä ja vertaa osaamistaan esitettyihin tasokuvauksiin, hän alkaa tietoisemmin tarkastella työnsä ja työyhteisönsä laatua. Kun oma arvio jaetaan esimiehen ja työtovereiden kanssa, syntyy yhteinen näkemys kehittämisestä. (Kiviharju-Rissanen & Kontio 2006: 4.)

Hätösen (2007:49) mukaan osaamiskartoitus paljastaa henkilöstön osaamisen nykytilan suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin. Tavoite- ja nykytason välistä eroa kutsutaan osaamiskuiluksi tai osaamistarpeiksi. Vasta silloin voidaan kehittää strategista osaamista, kun tiedetään, missä ollaan ja mihin halutaan; millaisin kehittämistoimenpitein havaittu osaamiskuilu täytetään. Osaamistarpeita täytyy myös päivittää jatkuvasti vastaamaan tulevaisuuden haasteita. Myös Kuusivaaran (2006: 44) mukaan osaamiskartoitusten tarkoituksena on saada esille nykytason ja tarvittavan osaamisen välinen ero. Siten saadaan selville tarvittava lisäosaaminen, jonka jälkeen voidaan pohtia, millä keinoin osaamista hankitaan. Osaamista voidaan hankkia koulutuksen, työssä oppimisen tai työnkierron avulla sekä niiden erilaisella yhdistämisellä. Osaamiskartoitusten tavoitteena on tuottaa työkalu, jonka avulla henkilöstön osaaminen ja osaamistarpeet olisivat aina tiedossa.

Kuusivaara (2006: 5) selvitti tutkimuksessaan Kotihoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointitekniologia Forssan kotihoitohenkilöstön osaamisen nyky- ja tavoitetason ja koulutustarpeen, sekä laati alustavan täydennyskoulutussuunnitelman tarvittavan osaamisen hankkimisesta. Työntekijöille laadittiin taitokansiot, jotka käsittävät osaamisprofiilin, osaamiskortin ja täydennyskoulutussuunnitelman.

Tuula Heinosen (2002: 1) kehittämishankkeen aiheena oli osaamisen arviointi Vantaa kaupungin kotihoidossa. Hänen työnsä painopiste oli kotihoidon osaamisalueiden määrittelyssä ja kuvausprosessissa. Työhön sisältyi 5-portaisen arviointiasteikon rakentaminen, ja tätä arviointiasteikkoa hyödynnettiin kotihoidon henkilöstön itsearviointina tehdyssä osaamiskartoituksessa vuosina 2001 ja 2002.

Palvelutalon osaamiskartta kehitettiin Suomen Psykogeriatrinen yhdistys ry:n vuosina 2002-2006 toteuttamassa ja Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamassa Palkeet-projektissa. Kehittämisessä haluttiin tuoda esiin palvelutalon asukkaiden hyvinvoinnin näkökulma. Palvelutalot

määrittivät organisaation vision, arvot ja tärkeimmät toimintaperiaatteet. Palvelutalon vision ja arvojen toteutumisen edellyttämä osaaminen kirjattiin osaamisvaatimuksiksi, osaamistarpeet koottiin osaamisalueiksi ja ne kirjoitettiin auki osaamistasoiksi. Osaamiskartan sisällön laajuus sai työntekijät huomaamaan, kuinka laaja-alaista ja haasteellista heidän työnsä on. Näkymätön osaaminen tuli näkyviin. Osaamiskartan ansiosta oma ammattitunto kohosi ja oman työn arvostus lisääntyi. Johdon työvälineenä osaamiskartan katsottiin mahdollistavan yhteisen käsityksen palvelutalossa tarvittavasta nykyisestä ja tulevaisuuden osaamisesta. Se antaa täsmällistä tietoa osaamisen kehittamisestä eri rooleissa ja vastuualueilla, tuo esille yksittäisten työntekijöiden osaamisen, selkiyttää vastuuvoitajan roolia sekä mahdollistaa työntekijälle ja työyhteisölle sovitun vastuunoton osaamisensa syventämisestä. Osaamiskarttaa voi hyödyntää henkilöstön rekrytoinnissa ja uuden työntekijän perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa. Sen avulla voi myös tehostaa henkilöstön täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen suunnittelua. (Kiviharju-Rissanen & Kontio 2006: 4.)

### 3.1 Osaamisalueet

Osaamisalueet laaditaan organisaation vision ja strategioiden pohjalta. Olennaista on erityisesti tulevaisuudessa tarvittava osaaminen. Osaamisalueet tulee kuvata mahdollisimman konkreettisesti. Perusajatuksena voidaan pitää sitä, että kartta sisältäisi suhteellisen pienen määrän osaamisia. Tällöin osaamisen arviointi ei muodostu liian työlääksi. (Hätönen 2007: 23.)

Osaamisalueiden jäsenyksissä on havaittavissa samansuuntaista logiikkaa organisaatiosta riippumatta. Ns. yksilöllinen perusosaaminen (työelämätaidot, yleisosaaminen), yhteistyöosaaminen, organisaatio-osaaminen, yhteisöosaaminen ja ammatillinen osaaminen ovat yleisesti mukana osaamisen ryhmittelyssä. Yksilöllinen perusosaaminen sisältää työssä suoriutumisen kannalta välttämättömiä osaamisia. Nämä osaamiset ovat työelämässä työskentelyn perusosaamisia, ja niiden ajan tasalla pitäminen varmistaa yksilön työmarkkinakelpoisuutta. Yhteistyöosaamisen esiintyminen osaamiskartoissa ilmaisee organisaatioiden todella haluavan korostaa yhdessä työskentelyn tärkeyttä. Vaikka henkilöllä olisi ns. ammatillinen osaaminen kunnossa mutta yhteistyöosaamisessa on puutteita, voi työskentely esimerkiksi tiimeissä heikentyä. Organisaatio-osaaminen on juuri kyseiselle organisaatiolle ominaista osaamista. (Hätönen 2007: 26.)

Osaamisalueiden määrittämisen jälkeen kuvataan sisällöt kullekin osaamisalueelle. Osaamisalueiden kuvausten tulisi toisaalta olla yksityiskohtaisia, mutta ei kuitenkaan sirpalemaisista. (Hätönen 2000: 36.)

### 3.2 Osaamistasot

Osaamisalueista laaditaan osaamistasokuvaukset helpottamaan ja yhdenmukaistamaan arviointia. Osaamisia voidaan arvioida joko sovitun arviointiasteikon pohjalta tai kirjoitettujen osaamistasojen määritysten pohjalta. Yleensä suositellaan, että osaamisten arviointiasteikko olisi suhteellisen laaja, esimerkiksi 1-5 tai 1-7. Tällöin samaa osaamisaluetta voidaan arvioida sekä perusosaamisen että huippuosaamisen näkökulmasta. Osaamisen alin taso on aina jo myönteistä osaamista, ja monissa tapauksissa tämän tason osaaminen on riittävää. Huippuosaaminen tarkoittaa sellaista harvinaista osaamista, joka voi olla joissakin osaamisissa tavoitteena koko ryhmän tasolla mutta yksilötasolla harvemmalla. (Hätönen 2007: 27.)

Osaamistasoihin kuuluu myös 0-taso. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöllä ei ole vielä ko. osaamista, vaikka se kuuluukin hänelle - hän saattaa esimerkiksi olla uusi työntekijä. 0-taso voi olla tyypillinen silloin, kun lähdetään kehittämään tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Joissakin osaamistasojen määrittelyissä käytetään lisäksi esimerkiksi merkintöjä + ja -. Plussa (+) - merkintä voi tarkoittaa sitä, että henkilö on halukas kehittämään ko. osaamista. Miinus (-) voi tarkoittaa sitä, että henkilöllä ei ole ko. osaamista eikä hän sitä tarvitse nykytehtävissään. (Hätönen 2007: 27.)

Osaamisen tasokuvauksia voidaan luokitella monin tavoin niin laadullisesti kuin määrällisestikin. Esimerkiksi taso yksi voi tarkoittaa aloittelijaa ja taso 5 eksperttiä (huippuosaajaa). Kuusivaaran (2006: 44) tutkimuksessa Kotihoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiteknologia osaamistaso tapahtui nimeämällä osaaminen viiteen eri taitotasoon. Osaamistasot olivat pätevä, osaava, taitava, asiantuntija ja ekspertti, jotka voitiin vaihteeltaisesti ilmaista numeerisesti 1-5. Heinosen (2002: 30) kehittämishankkeessa määriteltiin viisi osaamistasoa: noviisin taso, edistyneen aloittelijan taso, pätevän taso, taitavan taso ja huippuosaajan taso. Tasolla yksi osaaminen on yleensä perustason osaamista ja työ ohjeistettua. Tällä tasolla tukeudutaan annettuihin työ- tai muihin ohjeisiin ja osaamisen laajuus rajoittuu usein omiin työtehtäviin. Tasolla viisi osaaminen on laaja-alaisinta ja syvällisintä, työntekijä tarkastelee omaa toimintaansa koko organisaation näkökulmasta, innovoi ja kehittää työtään, opastaa ja kouluttaa myös toisia työntekijöitä.

Palkeet-projektin Palvelutalon osaamiskartassa osaamistasot jaettiin yhdestä (1) viiteen (5) siten, että tasokuvaukset oli laadittu osaamistasoille 1, 3 ja 5. 1-tasolla työntekijän osaaminen on perusosaamista; hänellä on perustiedot osaamisalueen asioista. 3-tasolla työntekijä osaa toimia osaamisalueen edellyttämässä tehtävissä itsenäisesti. Hänellä on monipuolista tietämystä alueen asioista ja hän osaa soveltaa sitä joustavasti ja monipuolisesti. 5-tasolla työntekijä on osaamisalueen huippuosaaja. Osaamisalueen asiat nähdään laajana kokonaisu-

tena ja asioita osataan yhdistää uudella tavalla. Kehittämisenäkökulma kuuluu 5-tason osaamiseen. (Kiviharju-Rissanen & Kontio 2006: 8.)

Hätösen (2007: 28) mukaan osaamisen arviointiasteikko on mahdollista määrittää sellaisina yleisilmauksina, joita voidaan käyttää kaikkien osaamisalueiden arvioinnissa. Tällaisia vaihtoehtoja ovat kuvaukset tietää asian - osaa asian - hallitsee asian - on asian erikoisosaaja tai perusosaaja - hyvä osaaminen - erinomainen osaaminen - huippuasiantuntijan osaaminen. Osaamistasojen yleisluonnehdinnassa käytetään myös esimerkiksi kuvauksia asiantuntija, ammattilainen, huippuosaaja, taitava suorittaja jne. Osaamista on luokiteltu myös sen mukaan, perustuuko erityisosaaminen tietomäärään, menetelmien hallintaan tai oivaltamiseen eli syiden ja seurausten hahmottamiseen. Osaamista tavoiteltaessa on tärkeää tietää, miksi jokin asia tehdään juuri niin kuin tehdään, eikä keskittyä pelkän menetelmän omaksumiseen.

### 3.3 Osaamisen arviointi

Osaamistamme, toimintaamme ja tekemisiämme arvioi yleensä joku ulkopuolinen taho, esimerkiksi esimiehet, työtoverit ja oppilaitoksissa opettajat. Tällaisen ulkopuoliselta taholta tulevan arvioinnin rinnalle on viime vuosina tullut itsearviointi. Itsearviointi on arviointia, jossa yksilö on omaa tai työyhteisönsä toimintaa ja osaamista arvioiva subjekti. Itsearviointissa henkilö arvioi omaa oppimistaan ja osaamistaan. Hän ottaa kantaa suorituksiinsa, oppimiseensa ja niihin prosesseihin, jotka ovat johtaneet saavutettuihin tuloksiin. (Hätönen 2007: 40.)

Itsearviointi edellyttää kriittistä ajattelua, osaamiseen ja työsuorituksiin liittyvien odotusten tunnistamista ja valmiutta arvioida sitä, miten osaamiselle määritellyt kriteerit toteutuvat omassa toiminnassa. Itsearviointiin vaikuttavat mm. ne vaatimukset, jotka henkilö asettaa itselleen työtehtävissä suoriutumiseksi ja työtehtävien edellyttämän osaamisen saavuttamiseksi. Myös henkilön uskomukset omista voimavaroistaan vaikuttavat arviointiin. (Hätönen 2007: 40-41.)

Itsearviointivaihe on hyvä oppimistilanne. Samalla kun henkilö käy läpi osaamiskarttaa ja vertaa osaamistaan esitettyihin kuvauksiin, hän alkaa tietoisemmin tarkastella omaa työtään ja työyhteisöään ja niissä edellytettävää osaamista. Tämä kokemus voi vahvistaa ymmärrystä koko työyhteisön toiminnasta ja oman työn ja osaamisen linkittymisestä kokonaisuuteen. (Hätönen 2007: 42.)

Henkilön oma arvio osaamisestaan on yksi käsitys ja sitä voidaan täydentää muiden antamilla arvioinneilla. Hyvä arvioinnin lopputulos saadaan eri tahojen antamien arviointien yhdistel-

mästä. Jokainen katsoo asioita eri näkökulmasta ja nämä eri näkökulmat täydentävät käsitystä osaamisesta. Olennaista itsearviointiin onnistumiseksi on, että koko arviointiprosessia on käsitelty yhteisissä keskustelutilaisuuksissa ja että ohjeet itsearviointiin ovat mahdollisimman selkeät. (Hätönen 2007: 42.)

Kehityskeskustelu on esimiehen ja hänen alaisensa välinen luottamuksellinen ja systemaattisesti, vähintään kerran vuodessa toteutuva keskustelu, joka käydään ennalta sovittuna ajankohtana ja johon valmistaudutaan. Kehityskeskustelussa toteutetaan menneen kauden arviointi sekä määritellään tulevan kauden tavoitteet ja työntekijän vahvuudet ja kehittymistarpeet. Esimiehelle kehityskeskustelu on työkalu, jolla edistetään työntekijän sitoutumista, kehittymistä ja parhaan mahdollisen suorituksen syntymistä. Alaiselle kehityskeskustelu tarjoaa mahdollisuuden keskustella esimiehen kanssa rauhoitetussa tilanteessa työsuoritukseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyvistä teemoista. (Aarnikoivu 2010: 63-65.)

Johtamisen näkökulmasta kehityskeskustelut ovat työväline, jonka avulla kehitetään työn tavoitteellisuutta, osaamista ja yhteistoimintaa. Työntekijän näkökulmasta kyseessä on organisoitu, vuorovaikutteinen tilanne, jossa voi ilmaista omia käsityksiä ja ideoita sekä keskustella omasta asemasta ja kehitymisestä organisaatiossa. Strategisesta osaamisen kehittämisen näkökulmasta kehityskeskustelu on johtamisen väline, jonka avulla on mahdollista kartoittaa koko organisaation senhetkinen osaamistilanne. Kehityskeskusteluissa tulee myös muuta henkilöä koskevaa tietoa, kuten tietoa hänen tulevaisuuden suunnitelmistaan ja tavoitteistaan. Siten niiden avulla voi myös suunnitella tulevia resurssointeja. (Hätönen 2007: 43.)

Kehityskeskusteluissa arvioidaan osaamista, suunnitellaan yksilön tai ryhmän kehitystä, asetetaan kehitystavoitteita ja määritellään keinoja, joilla tavoitteet saavutetaan. Kyse on molemminpuolisesta palautekanavasta. Kehityskeskustelu voidaan käydä esimiehen ja alaisen välillä, yhteisesti koko ryhmän kanssa tai kollegoiden välillä. Kehityskeskusteluissa voidaan näin valinnaisesti käsitellä joko yksilön osaamista tai ryhmän kokonaisosaamista. (Hätönen 2007: 43.)

Viitalan (2002: 197, kts. myös Kuusivaara 2006: 45) mukaan kehityskeskustelut ovat järjestelmällinen tapa keskittyä jokaisen työyhteisön jäsenen työhön, osaamiseen ja kehittymistarpeisiin määrääjoin. Kehityskeskustelut ovat paitsi henkilökohtaisen ohjauksen keino, myös tiedonkeruuta yrityksen kehittämissuunnitteluun. Kehityskeskustelut tukevat osaamista, ammatillista kasvua ja kehittymistä. Kehityskeskustelujen yhtenä tavoitteena on osaamisen kehittyminen.

360-arvioinnissa kerätään palautetta henkilöltä itseltään, esimieheltä, alaisilta, työtovereilta ja heidän lisäksi esimerkiksi sisäisiltä ja ulkoisilta asiakkailta ja mahdollisesti muilta yh-



teistyökumppaneilta. Oman näkemyksen peilaamista muiden antamaan arviointiin voidaan pitää arvokkaana palautteena henkilölle itselleen. 360-arviointi on todettu luotettavammaksi kuin yhdestä lähteestä tuleva palaute. Se on luotettava keino saada palautetta henkilöstön toiminnasta, osaamisesta ja kehitystarpeista sekä yksilönä, osana tiimiä että osana organisaatiota. Asiantuntijuus on usein niin erikoistunutta, että lähin esimies ei enää yksin ole pätevä arvioimaan osaamisia. (Hätönen 2000: 44, Hätönen 2007: 44.)

Henkilöstön yhteistyötahoilta kerätyllä palautteella pyritään varmistamaan, että muodostuva tieto on laadullisesti hyvää, rehellistä ja luotettavaa. Usealta taholta kerätty palaute vaikuttaa ihmisiin voimakkaammin kuin yhdestä lähteestä tuleva palaute. (Hätönen 2007: 44.)

#### 4 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kun organisaatiossa olevat ja tarvittavat osaamisalueet on kartoitettu, tietoja voidaan hyödyntää monin eri tavoin. Niitä voidaan käyttää kehityskeskustelujen pohjana ja hyödyntää kehityssuunnitelmien laadinnassa ja kehittämisen toteutuksessa. Tietoja voidaan hyödyntää rekrytoinnissa, jossa uuden henkilön osaamisprofiilin määrittäminen tarkentaa ja helpottaa rekrytointia. Osaamiskartoituksesta saatavat tiedot auttavat myös perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä henkilöstön oman työn hallinnan ja osaamisen jatkuvan itsearvioinnin tukemisessa. (Hätönen 2007: 49.)

Osaamisen näkökulmaan perustuva suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen takaa sen, että organisaatiolla on oikeita henkilöitä oikeassa paikassa oikeaan aikaan ja että heillä on osaamista tehdä sitä työtä, joka on tarkoituksenmukaisinta organisaation kannalta nyt ja tulevaisuudessa. Kehittämisen suunnittelun taustalla tulee olla huolellisesti mietityt osaamisen kehittämistarpeet, joita on selvitetty osaamiskartoituksilla. Osaamisen kehittäminen on organisaation oppimista. Oppiminen voi näkyä sekä parantuneina toimintatapoina että parantuneina tuloksina. (Frisk 2003: 11-12.)

Henkilöstön osaamisen kehittäminen kuuluu osaamisen johtamisen alueelle. Osaamisen johtamisessa selvitetään, mitä osaamista tavoitteiden ja vision saavuttamiseksi tarvitaan, miten se hankitaan ja miten sitä hallitaan, käytetään ja kehitetään. Strategisesta näkökulmasta organisaation osaamisen johtamisessa on keskeistä tietää mihin ollaan menossa ja miksi, mitä resursseja tavoitteeseen pääseminen edellyttää (osaamistarve), mitä resursseja on käytettävissä (osaamiskartoitus), mitä resursseja puuttuu (osaamiskuilu) sekä miten resursseja hankitaan ja kehitetään (osaamisen kehittäminen). Henkilöstön osaamisen kehittäminen on osa yrityksen strategiaa, jolla ohjataan koko organisaation toimintaa. Kehittämisen pitää olla

suunnitelmallista, avointa sekä pitkäjänteistä, jotta henkilöstö voi suunnitella omaa kehittymistään ja osaamisen vaatimuksia pitemmälle ajalle. (Helakorpi 2005: 169-173.)

Hätösen (2000: 57-67, kts.myös Hätönen 2007: 52) mukaan henkilöstön kehittämisessä kannattaa käyttää mahdollisimman monipuolisia menetelmiä. Koulutus on vain yksi tapa toteuttaa käytännössä kehittämistä. Työkierto auttaa työntekijöitä kehittämään monitaitoisuutta. Myös sijaisuuksien kautta on mahdollisuus oppia. Työntekijät tutustuvat mielellään myös toisissa organisaatioissa toteutettuihin menetelmiin ja työkäytäntöihin. On järkevää, että työyksiköt hakevat muista yksiköistä hyviä esimerkkejä, joista on mahdollisuus oppia.

## 5 PÄIVÄTOIMINTA JA KUNTOUTTAVA TYÖTAPA

Kuntouttavalla työtavalla voidaan tarkoittaa sellaista asiakastyön toimintatapaa, jossa peruseriaatteena on asiakkaan subjektiivisuuden, osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien korostaminen. Lähtökohtana on asiakkaan mahdollisuus tehdä valintoja omaan hoitoonsa ja arkielämään liittyvissä asioissa. Huolehtia täytyy myös siitä, että toimintakyvyltään heikentyneellä asiakkaalla on mahdollisuus toteuttaa arkipäivän toimiaan ilman, että työntekijät kiireen ja työpaineiden vuoksi päättävät asiakkaan puolesta niiden toteutuksesta, aikataulusta tai rytmittämisestä. (Järvikoski & Härkäpää 2004: 22.)

Kuntouttava työtapa on kaikkien ikääntyneiden parissa työtään tekevien yhteinen haaste. Se on tapa tehdä arjen työtä. Sen perusta on ikäihmisen ja työntekijän yhdessä toimiminen arjessa. Asiakas käyttää omia voimavarojaan työntekijän avustaessa häntä vain tarvittaessa. Lähtökohtana on asiakkaan oma kokemus voimavarojensa ja kykyjensä riittävydestä sekä avun tarpeestaan. Kuntoutujan tarpeet, roolit, voimavarat ja identiteetti muodostavat kuntoutumisen yksilölliset tavoitteet. Kuntouttava työtapa on tavoitteellista yhteistä toimimista, jota suuntaavat yhdessä sovitut konkreettiset tavoitteet toimintakyvyn ylläpitämiselle ja parantamiselle. Tavoitteiden asettaminen tehdään ikäihmisen, hänen omaisensa ja moniammatillisen työryhmän yhteistyönä. Tavoitteiden saavuttamisen edellytyksenä on henkilökunnan ja asiakkaan sitoutuminen siihen. Säännöllinen arviointi liittyy kuntouttavan työtavan toteuttamiseen. (Voutilainen, Vaarama, Backman, Paasivaara, Eloniemi-Sulkava & Finne-Soveri 2002: 44-45, Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2002: 19.)

Kuntoutumisessa on kyse ihmisen toimintamahdollisuuksien luomisesta ja lisääntymisestä. Kuntoutumisen päämääränä on tasapaino kuntoutujan toimintaedellytysten ja toimintatarpeiden sekä toimintaympäristön välillä. Tasapainoon pyritään ympäristöön vaikuttamalla sekä kuntoutujan toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistämällä. (Kettunen ym. 2002: 19.)

Kuntouttava työtapa näkyy tavassa kohdata asiakas. Työtapa edellyttää henkilökunnan omien asenteiden tunnistamista, hyvää ammatillista tietoperustaa ja taitoa toimia ikäihmisten kanssa. Taito kehittyy kokemuksen kautta, mutta tiedon vahvistaminen vaatii jatkuvaa opiskelua. Kuntouttavan työtavan suunnitelmallinen toteutus ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi edellyttävät myös jatkuvaa ja järjestelmällistä kirjaamista. (Voutilainen ym. 2002: 45.) Tavoitteiden saavuttamista eli kuntoutumisen tuloksia mittaavat kuntoutujan oma subjektiivinen kokemus sekä kuntoutustyöntekijöiden arviointi, jossa voidaan hyödyntää myös erilaisia mittareita. (Kettunen ym. 2002: 19.)

Ikäihmisten palvelujen laatusuositus (2008: 27) määrittelee kuntouttavan työtavan käytön asiakkaiden kannustamiseksi ja tukemiseksi käyttämään jäljellä olevia omia voimavarojaan arjen askareissa. Kuntouttavaa päivätoimintaa järjestämällä voidaan tukea koti- ja omaishoitoa.

Kuntoutus on aina tavoitteellista toimintaa, joka perustuu kokonaisnäkemykseen kuntoutujan tilanteesta. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää kuntoutujan toimintakykyä, vahvistaa kuntoutujan omatoimisuutta ja itsenäistä arkielämästä suoriutumista sekä edistää elämänhallintaa niin, että kuntoutuja voi olla tyytyväisempi elämänsä laatuun. Kuntoutuksellisen työtavan avulla pyritään näihin tavoitteisiin. Keskeistä on auttaa kuntoutujaa tunnistamaan, lisäämään ja hyödyntämään omia ja ympäristönsä voimavaroja sekä auttaa häntä selviytymään erilaisista kuntoutumisensa esteistä. (Kettunen ym. 2002: 30.)

Työntekijän näkökulmasta kuntoutusprosessi alkaa palvelutarpeessa olevan asiakkaan löytämisestä. Asiakkaan tarpeet määritellään keskustelemalla asiakkaan kanssa hänen tilanteestaan, käyttämällä tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita tarpeen arvioinnin tukena sekä auttamalla ja ohjaamalla asiakasta hänen omien tarpeidensa tunnistamisessa. Toiminta- ja toimenpidesuunnitelma, kuntoutussuunnitelma, laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa. Tarpeelliset palvelut järjestetään esimerkiksi antamalla asiakkaalle tietoa ja tukea palvelun hakemiseksi ja huolehtimalla eri palvelujen koordinoinnista mm. yhteisiä kokouksia järjestämällä. Asiakkaan asioita ajetaan aktiivisesti myös silloin, kun tarvittavaa palvelua ei myönnetä tai sitä ei ole saatavilla. Tilannetta seurataan aktiivisesti ja asioiden eteneminen varmistetaan. (Järvikoski & Härkäpää 2004: 165-166.)

## 6 PÄIVÄTOIMINTA VANTAALLA

Palvelutalo- ja päivätoiminnan tulosyksikön tehtävänä on tuottaa ja järjestää vantaalaisille heidän tarvitsemaansa palvelutaloasumista ja päivätoimintaa sekä huolehtia näiden palvelujen toteutuksesta ja kehittämisestä. Päivätoiminta suunnataan ensisijaisesti ikääntyneille

kotona asuville vantaalaisille, joiden fyysinen, psyykinen ja kognitiivinen sekä sosiaalinen toimintakyky on alentunut tai vaarassa alentua. Nämä ihmiset eivät jaksa tai pysty käymään muissa kodin ulkopuolisissa toiminnoissa. Päivätoimintaa järjestetään myös vaikeasti vammaisille, psyykkisesti sairaille sekä eri syistä pitkäaikaissairaille. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoiminnan tavoitteena on tukea ikääntyneiden, vaikeavammaisten ja pitkäaikaissairaiden kotona asumista. Toiminta perustuu asiakkaan omien voimavarojen arvostamiseen ja kuntouttavaan sekä sosiaalista kanssakäymistä edistävään työtapaan. Päivätoiminnalla tuetaan myös omaishoitajia ja heidän työtään sekä ennalta ehkäistään syrjäytymistä. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoimintaan pääsyn kriteereinä käytetään ohjetta "Kotihoitoon ja palveluasumiseen pääsyn mittareita tukena palvelun myöntämiselle" sekä tuotekuvausten mukaisia ryhmäkohtaisia kriteereitä. Päätöksenteko perustuu aina asiakaskohtaiseen palvelutarpeen arviointiin, jolloin mittareiden ohella otetaan huomioon myös asiakkaan elämän kokonaistilanne ja palvelun ennakoitu vaikuttavuus. Yhtenä kriteerinä on myös kotikäynti, jonka sosiaali- tai terveydenhuollon ammattilainen on tehnyt aikaisemmin tai tehdään välittömästi ennen palvelun piiriin pääsyä. (Päivätoimintamalli 2008.)

Aloite palvelun tarpeesta voi tulla asiakkaalta itseltään, hänen omaiseltaan tai läheiseltään, jolloin käynnistetään palvelutarpeen arviointi prosessi. Asiakas voi ohjautua päivätoiminnan piiriin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön arvioinnin ja aloitteen pohjalta. Palvelutarpeen arvioinnin voi tehdä esimerkiksi kotihoidon työntekijä, lääkäri, sosiaalityöntekijä tai joku muu asiakkaan hoitoon osallistuva ammattilainen. Arviointi voidaan tehdä myös moniammatillisessa tiimissä kotihoidon palvelusuunnitelman laadinnan yhteydessä. Päivätoiminta voi olla osa pitkäaikaissairaalan tai vammaisen kuntoutussuunnitelmaa, jolloin ehdotuksen päivätoiminnasta tekee kuntoutustyöryhmä tai muu vastaava avohuollon työryhmä. Tarpeen arviointiin liittyy myös aina asiakkaan luokse tehtävä kotikäynti. (Päivätoimintamalli 2008.)

Asiakkaan palvelun saamisen kriteerien täyttymisen ja asiakkaan sopivuuden päivätoimintaan tarkistaa toiminnanohjaaja. Toiminnanohjaaja tekee päätöksen palvelun myöntämisestä, määrittelee palvelun ajankohdan ja sopivan ryhmän sekä tekee asiakasmaksupäätöksen. Toiminnanohjaaja koordinoi alueensa päivätoimintaa ja vastaa siitä, että päivätoiminta tukee huonokuntoisten kotona asumista. Toiminnanohjaaja vastaa päivätoiminnan asiakasprosessista ja sen sujumisesta moniammatillisena yhteistyönä. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoiminnan tiimi selvittää asiakkaan kokonaistilanteen ja tekee yhdessä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa tavoitteet ja suunnitelman päivätoiminnalle. Päivätoiminnan suunnitelma on osa asiakkaan hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaa. Vantaan kaupungin päivä-

toiminnan toimintaohjeessa käytetään termiä palvelu- ja kuntoutussuunnitelma, jolla tarkoitetaan asiakkaan saamia kaikkia palveluita. Erityistyöntekijät laativat lisäksi erityisryhmien ja sairaalasta kotiutuvien asiakkaiden kohdalla yksilöllisen suunnitelman terapiatavoitteista asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa. Päivätoiminnan suunnitelma kirjataan osaksi kotihoidon kokonaissuunnitelmaa. (Päivätoimintamalli 2008.)

Asiakas käy tehdyn suunnitelman mukaan päivätoiminnassa 1-5 kertaa viikossa sovitun jakson. Jakson pituus määritellään palvelupäätöksen yhteydessä. Jakson aikana asiakas osallistuu ryhmälle suunniteltuun toimintaan. Jakson päätyttyä arvioidaan asiakkaan tavoitteiden toteutuminen ja tehdään jatkosuunnitelma asiakkaan tilanteen seurannasta. Erityistyöntekijät tekevät erityisryhmien ja sairaalasta kotiutuvien kohdalla oman arvion jakson terapiatavoitteiden toteutumisesta ja vaikuttavuudesta kotona selviytymiseen. (Päivätoimintamalli 2008.)

Muistihäiriöiset ja dementiaa sairastavat ovat päivätoiminnan piirissä toistaiseksi. Näiden asiakkaiden päivätoiminta jaksotetaan vain erityisistä syistä. Muistihäiriöisten ja dementia-asiakkaiden päivätoiminta on luonteeltaan päivähoitoa, jolla tuetaan kotona asumista ja omaishoitajien työtä. Dementiapäivähoidon tarve arvioidaan yksilökohtaisesti ottaen erityisesti huomioon omaishoitajien tuen ja levon tarve. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoiminnan palvelut ovat kotona asuville huonokuntoisille ihmisille tarkoitettuja ryhmäpalveluja. Ryhmät ovat joko kokopäivä- tai osapäiväryhmiä. Ryhmätoiminnan ohessa asiakas saa tarvittaessa henkilökohtaista palveluohjausta ja neuvontaa sekä yksilöllistä kuntoutusta. Ryhmiä järjestetään kullakin neljällä päivätoiminta-alueella sen mukaan, mitkä ovat alueen asukkaiden tarpeet ja millaiset resurssit alueella on käytettävissä. Päivätoimintakeskukset profiloidaan siten, että palveluja voidaan tuottaa tehokkaasti ja joustavasti koko Vantaan asukkaille. Profiloinnilla tuetaan myös mahdollisimman korkeaa henkilökunnan osaamista ja parannetaan siten päivätoiminnan vaikuttavuutta kotona asumisen tukemisessa. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoimintakeskusten mahdollisuudet kotona asumisen tukemiseen hyödynnetään monipuolisesti. Eri päivätoimintakeskukset tekevät keskenään yhteistyötä ja koko kapasiteettia käytetään siten, että ryhmät ovat aina täynnä. Päivätoiminnan kohderyhmät ovat dementiaa sairastavat ja muistihäiriöiset, omaishoito, syrjäytymisvaarassa olevat, erityisryhmät sekä asiakkaat, joiden toimintakyky on vaarassa alentua tai se on jo alentunut. (Päivätoimintamalli 2008.)

Päivätoiminnan arviointi jaetaan yksilötason arviointiin ja rakennetason arviointiin. Yksilötason arvioinnissa käytetään perusmittarina asiakaspalautetta, joka pyydetään jokaisen päivätoimintajakson jälkeen kaikilta ryhmään osallistuneilta asukkailta tai omaisilta. Erilaisten

toimintakykyymmiksi avulla seurataan toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia. Rakennetta ja järjestelmätason arviointia tehdään erillisten selvitysten ja tutkimusten avulla. (Päivätoimintamalli 2008.)

Vantaa on ollut ja on edelleen nuorten ja lapsiperheiden kaupunki. Ikäihmisten osuus kaupungin väestöstä on ollut pieni. Tilanne on kuitenkin muuttumassa. Samaan aikaan kun lapsien määrä on vielä kasvamassa, ikäihmisten määrä myös kasvaa. Vuodesta 1990 lähtien Vantaan väestönkasvu kaikkiaan on ollut 28 %, mutta samassa ajassa 65 vuotta täyttäneiden määrä kasvoi 138 %. Vantaa on väestöltään yksi Suomen nopeimmin vanhenevista kunnista ja tämä kasvusuunta jatkuu edelleen nopeana. Ikäryhmien vertailussa 65 vuotta täyttäneiden väestöryhmän kasvu on suurinta. Kasvuvauhti on lähimmän viiden vuoden aikana keskimäärin 1600 henkilöä vuodessa. Vuoden 2015 alussa 65 vuotta täyttäneitä ennustetaan olevan 8 400 (37 %) nykyistä enemmän ja vuoden 2020 alussa 14 600 (68 %) nyky määrää enemmän. 75 vuotta täyttäneiden määrän ennustetaan kasvavan nykyisestä vajaasta 8 000:sta runsaan viidensadan henkilön vuosivauhdilla vajaaseen 14 700 henkilöön vuonna 2020. Vähintään 85 vuotta täyttäneitä on ennusteen mukaan vuonna 2020 yli kaksinkertainen määrä nykytilaan verrattuna. (Viksu 2010: 16-17.)

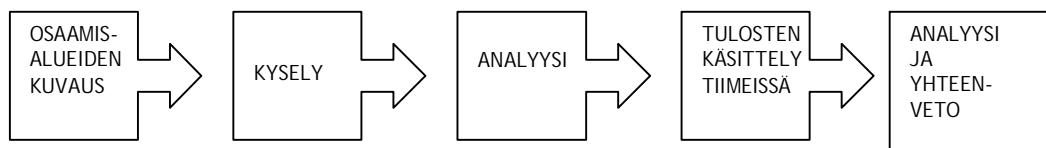
Ikääntyneen väestön määrän kasvu merkitsee myös lisääntyvää palvelutarvetta. Toisaalta ainakin lähivuosien talousnäkymät viittaavat siihen, että käytössä olevat voimavarat eivät kasva merkittävästi. Lähivuosina saatamme olla tilanteessa, jossa palvelutarpeet ylittävät käytettävissä olevat resurssit. Ikärakenteen muutoksen vaikutuksesta huoltosuhde heikkenee ts. hoitoa ja huolenpitoa tarvitsevien kuntalaisten määrä kasvaa enemmän kuin veronmaksajien määrä. (Viksu 2010: 19.)

Vuonna 2009 päivätoiminnassa käyneitä asiakkaita oli keskimäärin 300 kuukaudessa. Kaiken kaikkiaan päivätoimintakäyntejä oli vuonna 2009 yhteensä yli 13 000. (Lähde 2010.)

Tutkimusympäristönä on Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelujen palvelutalo- ja päivätoiminnan tulosyksikkö. Päivätoiminta on organisoitu neljään kokonaisuuteen; Länsi-Vantaan päivätoimintaan, Keski-Vantaan päivätoimintaan, Pohjois-Vantaan päivätoimintaan ja Itä-Vantaan päivätoimintaan. Päivätoiminnan henkilöstö muodostuu toiminnanohjaajista, sairaanhoitajista, ohjaajista sekä muista ammattilaisista, ja heitä on yhteensä 26 henkilöä. Toiminta on moniammatillista yhteistyötä. Asiakastyössä sovelletaan yhteisö- ja ryhmätyön menetelmiä, mutta tarjotaan mahdollisuus myös yksilökohtaiseen palveluohjaukseen, kuntoutukseen, hoivaan ja hoitoon. (Päivätoimintamalli 2008.) Päivätoiminta muodostuu viidestä tiimistä. Ohjaajien lisäksi päivätoiminnassa työskentelee kaksi toiminnanohjaajaa ja kaksi sairaanhoitajaa, joiden työpanos jakautuu kahden tai kolmen tiimin kesken.

## 7 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN

Kehittämistehtävä eteni vaiheittain. Prosessin kulku on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1: Kehittämistehtävän vaiheet

Osaamisen arviointia varten määriteltiin päivätoiminnan osaamisalueet ja osaamisen tasot. Osaamisen tasoihin laadittiin sanalliset kuvaukset osaamisesta. Pohjana käytettiin Vantaan kaupungin Vanhus- ja vammaispalvelujen Kotihoidon osaamisalueita vuodelta 2004. (Vantaan kaupunki 2004.) Lisäksi päivätoiminnan henkilökunta osallistettiin osaamisalueiden kuvaamiseen Uudistunut päivätoiminta ja osaamisen kehittäminen - koulutuspäivässä, joka pidettiin Tikkurilan Laureassa 13.11.2009.

Päivän aikana muun muassa arvioitiin uudistunutta päivätoimintamallia. Päivätoiminnan henkilökunta keskusteli siitä, mitä päivätoiminta on tällä hetkellä, lähes kaksi vuotta uuden päivätoimintamallin käyttöönoton jälkeen, ja vuosi päivätoimintahenkilöstön täydennyskoulutusprosessin jälkeen. Muutos, uudistukset, pelko omasta jaksamisesta ja resurssien puute korostuivat vastauksissa. Jatkuvasta muutostilasta johtuen aikaa ideoiden toteuttamiseen ei tunnu olevan. Päivätoiminnan tehtäväkenttä on laajentunut, mutta tekijämäärä on supistunut. Asiakasryhmät ovat hyvin erilaisia ja asiakasvaihtuvuus on suurta. Asiakkaat ovat myös aiempaa huonokuntoisempia tullessaan päivätoimintaan.

Toisaalta henkilöstö piti päivätoimintaa tärkeänä ennaltaehkäisevänä työnä. Yhteiset toimintatavat ovat kehittyneet uuden päivätoimintamallin myötä. Päivätoiminta toimii ryhdikkäämin ja käytännöt ovat yhdenmukaistuneet. Päivätoiminnan sisältö on kehittynyt ja laatu parantunut. Asiakkailta tullut palaute on ollut positiivista.

Kehittäjän osuus koulutuspäivässä muodostui opinnäytetyön idean esittelystä sekä henkilökunnan osallistamisesta päivätoiminnan osaamisalueiden kuvaamiseen. Koulutuspäivän osallistujat jaettiin pieniin ryhmiin, ja jokainen ryhmä sai työstettäväkseen kaksi tai kolme päivätoiminnan osaamisaluetta. Osallistujat saivat tehdä muutosehdotuksia pohjana käytettyihin osaamisaluekuvauksiin, osallistua osaamisaluekuvausten tekemiseen ehdottamalla päivätoi-

minnassa tarvittavia osaamisalueita sekä kirjata omia ehdotuksiaan osaamistasojen sisältökuvauksiin. Materiaalia hyödynnettiin päivätoiminnan osaamisalueiden määrittelyssä ja osaamistasojen kuvaamisessa myöhemmin. Osaamisalueet kehittäjä työsti loppuun yhteistyössä Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hankkeen projektipäällikön Hannele Niiniön sekä Vantaan kaupungin Vanhus- ja vammaispalvelujen projektikoordinaattorin Tuula Heinosen kanssa.

## 7.1 Aineiston hankinta ja analyysimenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia totuusväittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 161, 164.)

Laadulliseen tutkimusotteeseen voidaan yhdistää määrällinen tutkimusote, jolloin esimerkiksi haastatteluun, kyselyyn ja keskusteluun on mahdollista liittää pienimuotoista määrällistä aineistonhankintaa. Tämä voi toimia laadullisen raportin ryytinä ja havainnollistuksena. Mitä useampaa tutkimusmenetelmää käyttää, sitä varmempaa on saatu tieto. (Metsämuuronen 2005: 245.)

Ensimmäinen aineisto kerättiin kyselyn avulla. Kyselytutkimusten etuna pidetään yleensä sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan myös kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä, ja on siksi tehokas menetelmä. Kyselytutkimuksen heikkoutena pidetään aineiston pinnallisuutta. Ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen: ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. Ei ole myöskään selvää, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajan näkökulmasta. (Hirsjärvi ym. 2009: 195.)

Kysely toteutettiin postikyselynä. Päivätoiminnan osaamisalueet tasokuvauksineen (Liite 1) sekä itsearviointilomake (Liite 2) saatekirjeineen (Liite 3) lähetettiin päivätoiminnan henkilökunnalle. He täyttivät itsearviointilomakkeen ja postittivat sen takaisin. Lomakkeen mukana lähetettiin palautuskuori, jonka postimaksu oli maksettu.

Itsearviointin jälkeen tulokset koottiin tiimikohtaisesti. Toiminnanohjaajien ja sairaanhoitajien vastaukset ovat omassa kuviossaan. Tiimien osaamista ei verrata toisiinsa.



Toinen aineisto kerättiin tiimikohtaisista haastatteluista, jotka nauhoitettiin. Avoimessa haastattelussa haastattelija selvittelee haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan kuin ne tulevat vastaan keskustelun kuluessa. Aihe voi muuttuakin keskustelun kuluessa. Avoin haastattelu on kaikista haastattelun muodoista lähimpänä keskustelua. (Hirsjärvi ym. 2009: 209.) Haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto, koska samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa (Hirsjärvi ym. 2009: 210). Ryhmähaastattelu ei ole strukturoitu vaan tavoitteena on vapaamuotoinen, mutta silti asiassa pysyttelevä keskustelu. (Eskola & Suoranta 2001: 97.) Jokaiseen tiimiin postitettiin ennen haastattelua tiimin osaamisen kuvaus saatekirjeineen (Liite 4). Tiimiin 1 ja 2 ryhmähaastattelut ja raportointi yhdistettiin. Tämä johtui sekä käytännön syistä, että tiimien tulevasta yhdistymisestä syksyllä 2010.

Kyselylomake lähetettiin tutkittaville tammikuussa 2010, ja vastausaikaa annettiin noin kaksi viikkoa. Kyselyn tulokset koottiin tiimikohtaisesti maaliskuun aikana. Huhti-toukokuussa pidettiin ryhmähaastattelut päivätoimintayksiköissä. Haastattelut analysoitiin toukokuun 2010 aikana.

## 7.2 Aineistojen analyysi

Vastauksia saatiin yhteensä 22 kappaletta, vastausprosentti oli 84,6. Vastaajien keski-ikä oli 50,8 vuotta. Työkokemus päivätoiminnassa oli keskimäärin 8,2 vuotta. Päivätoiminnassa työkentelevien koulutuspohjia olivat kansakoulu, perushoitaja, kodinhoitaja (3 kpl), lähihoitaja (8 kpl), sosiaaliohjaaja, diakonia-sosiaalityön tutkinto, sairaanhoitaja (2 kpl), sosionomi (2 kpl), artonomi (2 kpl) ja lastentarhanopettaja.

Vastaukset koottiin tiimikohtaisesti. Tiimin osaaminen päätettiin kuvata ympyränmuotoisessa kuviossa. Ympyrä jaettiin kyselyn vastauskohtien lukumäärän mukaan 24 lohkokoon. Ympyrän keskipisteessä on osaamistaso nolla (0), ensimmäisellä sisäkehällä osaamistaso yksi (1), toisella sisäkehällä osaamistaso kolme (3), ja ulkokehällä osaamistaso viisi (5). Jokaisen kyselyyn vastanneen henkilön vastaukset piirrettiin kuvioon pisteenä ja yhdistettiin viivalla. Tuloksena saatiin viisi (5) tiimien osaamisprofiilia sekä yksi profiili, jossa on kuvattu toiminnanohjaajien ja sairaanhoitajien osaaminen.

Tiimikohtaiset haastattelut nauhoitettiin ja nauhojen purkamiseen sain apua Laurea-ammattikorkeakoulun assistenteilta Maris Palulta ja Marika Ruohoniemeltä. Haastattelumateriaalia kertyi 32 sivua. Haastatteluaineistoa lähestyttiin teemojen erittelyn avulla. Eskolan ja Suorannan (2001: 174) mukaan aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Aineistosta voidaan poimia sen sisältämät keskeiset aiheet. Tekstimassasta on pyrittävä ensin löytämään ja sen jälkeen eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Tii-

mikohtaisten haastattelujen tavoitteena oli muodostaa yhteinen näkemys tiimin osaamisesta, sen vahvoista alueista sekä kehittämiskohteista.

### 7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Eskolan ja Suorannan (2001: 52-59) mukaan Suojanen (1982: 70-72) luetteli tutkimuksen eettisiä ongelmakohtia seuraavanlaisesti: tutkimuslupaan liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttö, osallistumiseen liittyvät ongelmat sekä tutkimuksesta tiedottaminen.

Tutkimuslupa on haettu Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen vanhus- ja vammaispalveluista. Tutkimuslupa on saatu viranhaltijan päätöksenä 15.1.2010 (Liite 5). Tutkimusaineisto kerättiin postikyselyn sekä nauhoitettujen ryhmähaastattelujen avulla. Kyselyn vastausprosentti oli 85. Ryhmähaastatteluja tehtiin neljä kappaletta. Haastattelujen nauhoittamiseen kysyttiin lupa haastateltavilta.

Tutkimuskohteen hyväksikäyttö on estetty varmistamalla tutkittavien tunnistamattomuus. Tutkimuksen tulokset julkistetaan tässä työssä tiimikohtaisesti ilman nimiä. Tutkimusaineisto arkistoidaan ilman tunnistetietoja. Nauhat hävitetään analyysin jälkeen. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään päivätoimintahenkilöstön osaamisen taso tiimeissä. Työntekijöiden henkilökohtaista osaamista tai tiimien osaamista ei verrata keskenään.

Tutkimuksen valmistuttua siitä toimitetaan yksi kappale Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelujen tulosalueelle. Tutkimuksen tuloksista tiedotetaan myös päivätoimintayksiköissä.

## 8 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TULOKSET

### 8.1 Päivätoiminnan osaamisalueet

Kehittämistehtävän tuloksena saatiin laadittua Vantaan kaupungin Vanhus- ja vammaispalvelujen päivätoiminnan osaamisalueet kuvauksineen sekä määriteltäviä osaamistasot. Lisäksi laadittiin itsearviointilomake. Päivätoiminnan osaaminen muodostui yhdeksästä eri osaamisalueesta: asiakastyön suunnittelu ja organisointi, ammatillinen vuorovaikutusosaaminen, gerontologinen osaaminen, ryhmäprosessit ja ryhmien ohjaus, verkosto-osaaminen, hoitotyö, ammatillisuus, muu osaaminen ja hallinto-osaaminen.

Osaamistasot jaettiin asteikolla 0-5. Tasoilla 1, 3 ja 5 on sanallinen kuvaus osaamisesta. Tasot 0, 2 ja 4 ovat myös käytettävissä, vaikka niiden kohdalla ei sanallista kuvausta osaamisesta olekaan. Lomake on sama ohjaajille, sairaanhoitajille ja toiminnanohjaajille. Näin saatiin kuvattua tiimikohtainen osaamisen kokonaisuus.

*Asiakastyön suunnittelu ja organisointi* sisältää toimintakyvyn arvioinnin, hoitotyön suunnitelman laatimisen sekä kirjaamisen, ajanhallinnan ja töiden organisoinnin osa-alueet.

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä ihmisen valmiuksia selviytyä jokapäiväisen elämän tehtävistä esimerkiksi kotona ja vapaa-aikana. Toimintakykyä tarkastellaan usein erikseen fyysisellä ja psyykkisellä ulottuvuudella. Fyysinen toimintakyky voidaan jakaa yleiskestävyyyteen, lihaskuntoon ja liikkeiden hallintakykyyn. Psyykkistä toimintakykyä kuvataan usein kognitiivisten kykyjen, psyykkisten voimavarojen ja kestävyuden pohjalta. Usein puhutaan myös sosiaalisesta toimintakyvystä, jolla viitataan usein erilaisiin sosiaalisen kanssakäymisen edellyttämiin psyykkisiin ja joskus fyysisiin taitoihin. Sosiaalisen toimintakyvyn tarkastelu on tuskin mahdollista erillään siitä sosiaalisesta ympäristöstä, jossa toiminta tapahtuu, ja voidaankin kai puhua toimintakyvyn fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista edellytyksistä. Toimintakyvyn arviointia pidetään usein perustana sekä kuntoutuksen suunnittelulle että kuntoutuksen tulosten arvioinnille. (Järvikoski & Härkäpää 2004: 94-95.)

Toimintakykyä arvioidaan silloin, kun määritetään hoidon ja huolenpidon tai kuntoutuksen tarvetta. Sitä arvioidaan myös kun halutaan selvittää sairauden, vamman, vaurion tai toimintarajoitteisuuden ihmisen elämälle aiheuttamaa haittaa. Samalla voidaan arvioida toimintakyvyn tukemiseen tarvittavia palveluja ja toimintaympäristöä. Voimavarat ja mahdollisuudet huomioon ottava toimintakyvyn arviointi voi jo sinänsä motivoida ihmistä osallistumaan omaan kuntoutumisprosessiinsa. Kuntoutujalle muodostuu selkeämpi kuva omasta toimintakyvystään ja mahdollisuuksistaan, ja toisaalta jatkuva toimintakyvyn kehittymisen seuranta ja mittaaminen voivat tuoda lisämotivaatiota kuntoutumiseen. (Kettunen ym. 2002: 23-24.)

Hoitoa, kuntoutusta ja niiden suunnittelua varten on kehitetty erilaisia toimintakykyä kuvaavia mittareita. Niillä voidaan arvioida sekä yleistä toimintakykyä ja päivittäistä selviytymistä että toimintakyvyn erityisalueita, kuten fyysistä tai psyykkistä toimintakykyä tai vaikkapa koettua kipua. Toimintakyvyn arvioinnissa on muistettava kuitenkin tilannesidonaisuus ja monien erilaisten tekijöiden vaikutus kuntoutujan päivittäiseen toimintakykyyn. Mieliä, lääkitys, päivän tapahtumat, ravitsemustila, ympäristöstä saatu tuki ja monet muut asiat heijastuvat ihmisen päivittäiseen toimintakykyyn ja siinä koettuun vaihteluun. Parhaimmillaan mittarit eivät kuitenkaan yksin riitä antamaan kuvaa kuntoutujan toimintakyvystä. Arvioinnin tulee aina olla kokonaisvaltaista, ei pelkkien mittareiden varassa tapahtuvaa. Keskustelemalla, havainnoimalla ja haastatteleamalla saadaan kuntoutujan omista kokemuksista ja

hänen tilanteestaan tietoa siinä määrin, että pystytään tekemään päätelmiä hänen toimintakyvystään ja kuntoutumistarpeistaan. (Kettunen ym. 2002: 24-25.)

Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista säädetään, että sosiaalihuoltoa toteutettaessa on laadittava palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma, jollei kyseessä ole tilapäinen neuvonta tai ohjaus. Suunnitelma on laadittava yhteisymmärryksessä asiakkaan kanssa tai asiakkaan ja hänen laillisen edustajansa tai asiakkaan ja hänen omaistensa tai muiden läheistensä kanssa. (L 2000/812.)

Työmäärää on jatkuvasti seurattava, ettei se paisu hallitsemattomaksi. Töiden lisääntyessä tulee arvioida, mitä on mahdollista saada aikaan tällä panoksella. Kiire on merkki sekä työn runsaudesta että tehokkaan organisoimisen tarpeesta. Ajoittainen kiire ei ole pahasta, jos on uskoa tilanteesta selviytymiseen. Kiirettä voidaan hallita esimerkiksi selkiyttämällä työnkuvaa. Vastuiden kirjaaminen, erilaisten tärkeysasteiden määrittäminen, vähemmän olennaisten asioiden karsiminen ja työvaiheita säästävien tekotapojen kehittäminen tehostavat toimintaa. Ajankäytön hallittavuutta edistää kirjallisen suunnitelman tekeminen. Asioiden kirjaaminen vähentää muistikuormitusta ja saa suunnittelemaan työt esimerkiksi kerran viikossa kunnolla. Keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan vähentää kiireen tuntua. Myös toimivien rutiinien luominen siirtää aikaa jatkuvasta suunnittelusta ja puntaroinnista keskiössä oleviin tehtäviin. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009: 31-34.)

*Ammatillinen vuorovaikutusosaaminen* sisältää asiakkaan kohtaamisen, tukemisen, ohjauksen ja viestinnän, sekä työyhteisö- ja tiimiosaamisen.

Mönkkösen (2007: 28) mukaan vuorovaikutusosaaminen käsittää kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot. Osaaminen edellyttää myös vuorovaikutusta arvioivien käsitteiden hallintaa. On tärkeää ymmärtää teoriaa siitä, kuinka asiakastilanteessa tai palaverissa kommunikaatio rakentuu, kuinka erilaiset äänet ja näkemykset pääsevät esiin ja kuinka vuorovaikutus todella tuottaa uutta ymmärrystä. Vuorovaikutusosaamisen arvioinnissa dialogisuus on keskeinen käsite. Se on eräänlaista asenteellista rohkeutta astua asiakkaan kanssa samalle tietämättömyyden ja yhteisen hämmästyksen alueelle ja löytää sieltä uusia oivalluksia.

Vuorovaikutusosaaminen on yksi ammatillisen osaamisen vaativimmista alueista. Erityisen vaativaksi sen tekee tilanteiden vaihtuvuus ja se, että ihmisten välisissä suhteissa emme koskaan voi olla valmiita tai varmoja jonkin metodin toimivuudesta. Asiakkaiden tilanteet ovat myös usein vaikeita; asiakas ei välttämättä osallistu itse keskusteluun tai hän voi kohdistaa työntekijään uhmaa ja vihaa. Jokainen voi kuitenkin yrittää asennoitua tilanteisiin rauhallisesti ja tehdä jotain sen eteen, että ymmärtäisi, mitä asiakas haluaa viestiä. (Mönkkönen 2007: 28-29.) Vuorovaikutuksellista tukemista on jo sekä, ettei työntekijä vastaa asiakkaan

epäkohteliaaseen käyttäytymiseen epäkohteliaisuudella, vaan osaa nähdä, että asiakas on kenties väsynyt tai pelokas. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008: 18.)

Vuorovaikutuksellisessa tukemisessa asiakaslähtöisyys on olennaista ja vuorovaikutuksellinen tukeminen lähtee aina asiakkaan tarpeista. Jokainen asiakas on erilainen, ja vuorovaikutus on rakennettava asiakkaittain erikseen hyödyntämällä niitä aineksia, joita on tarjolla. Kuten talon rakennuksessa on mukana aina mestari, joka valvoo, että rakentaminen etenee, myös ammatillisessa vuorovaikutuksessa tarvitaan "mestari", joka omalla asiantuntemuksellaan osaa ohjata vuorovaikutuksen kulkua, ja tietää, millaiset tekijät vievät vuorovaikutusta eteenpäin. Erityisen haastavia ovat tilanteet, joissa työntekijä joutuu toimimaan asiakkaan tahtoa vastaan. Tällöin on vaarana, että siihen asti rakennettu vuorovaikutus hajoaa. Jos työntekijä pystyy perustelemaan näkökulmansa asiakkaalle ja tämä voi jälkeempään kokea työntekijän teon tai päätöksen hyväksi, voi vuorovaikutustilanne kasvattaa entistäkin enemmän asiakkaan luottamusta työntekijään. (Vilen ym. 2008: 22-23.)

Vuorovaikutuksella on myös uusia toimintaympäristöjä, kuten sähköiset tietoverkot. Niissä luodaan uudenlaisia usein lyhytaikaisia suhteita ihmisten välille. Tietoverkkojen ja telekommunikaation maailmassa ei enää olla vain passiivisia tiedon vastaanottajia vaan ollaan itse aktiivisesti myös luomassa tietoja ja yhteyksiä. Jokaisen ammattilaisen on opittava suodattamaan kasvavasta informaatiotulvasta olennainen. Myös asiakkaat hankkivat hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä tietoa yhä enemmän verkkojen välityksellä. (Mönkkönen 2007: 29-30.)

Vilenin ym. (2008: 23-25) mukaan vuorovaikutuksellisen tukemisen tavoitteena on kokemus voimaantumista. Voimaantuminen on sisäistä voimantunnetta, joka syntyy ihmisen omien oivallusten ja kokemusten kautta. Vuorovaikutus muiden kanssa on merkittävä voimaantumiseen vaikuttava tekijä. Puhutaan myös asiakkaan vahvistumisesta; se syntyy muun muassa välittämisen ja turvallisuuden tunteesta, luottamuksesta, avoimuudesta ja läheisyydestä asiakkaan ja työntekijän välillä. Voimaantuminen voi näkyä tunteiden tasolla. Asiakas voi kokea, että hän nauttii enemmän elämästä tai ahdistus helpottuu. Oivallukset ja uusien asioiden oppiminen johtavat myös voimaantumisen kokemukseen. Kun asiakas kokee, että hänellä on enemmän voimia, näkyy se myös käytännön tasolla; esimerkiksi vastuun ottamisena ja myönteisyytenä.

Vuorovaikutustaitoja pidetään usein epämääräisenä ammattipätevyyden taitoalueena, joka on ikään kuin itsestäänselvyys tai toisaalta jopa toissijainen taito. Vuorovaikutus on kuitenkin taito, jota voi oppia ja kehittää koko ajan kuten muitakin ammattitaidon osa-alueita. (Vilen ym. 2008: 17.)

Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa yhteisen työn tai tehtävän suorittamista, ongelman ratkaisemista tai päätöksen tekemistä. Se voi olla myös uusien näkymien etsimistä yhdessä keskustellen. Sosiaalialan asiakastyössä moniammatillista yhteistyötä voidaan kuvata eri asiantuntijoiden työskentelynä, jossa pyritään huomioimaan asiakkaan kokonaisuus. Asiakas, omainen, läheinen tai vapaaehtoinen auttaja voivat tarvittaessa olla mukana yhteisessä keskustelussa, ja kaikki osallistujat voivat vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien yhteen koaminen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset ja verkostojen huomioiminen. Asiakaslähtöinen työote edellyttää joustavuutta ja rajojen ylityksiä. Asiakkaan palveluprosessin seuraaminen ja elämän kokonaisuuden huomioiminen vaatii verkottumista. Tiimit ovat tapa organisoida tällaista yhteistyötä. (Isoherranen 2005: 14-15, 32.)

Tiimi voidaan määritellä pieneksi ryhmäksi ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan. (Heikkilä 2002: 17, Kopakkala 2005: 39.) Heikkilän (2002: 177) mukaan tärkeimmät tiimityöskentelytaidot ovat kommunikointitaidot (kuunteleminen ja puhuminen), informaation jakaminen, yhdessä tekemisen taidot, luottamus ja avoimuus tiimin jäsenten kesken sekä ongelmanratkaisuprosessin hallinta.

Tiimityöskentelyssä syntyy aina ristiriitoja. Ristiriidat voivat liittyä esimerkiksi erimielisyyksiin tehtävien suorittamisessa tai ongelmiin henkilösuhteissa. Ristiriidat koetaan tiimeissä usein kiusallisiksi. Ne voivat kuitenkin olla myös tiimin kehittymisen kannalta hyödyllisiäkin, mikäli ne johtavat yhteistyöhön ja vahvistavat siten tiimin luottamusta kykyyn ratkaista ristiriitoja myös tulevaisuudessa. Luottamuksen rakentaminen ja avoin kommunikaatio, yhdessä ajatteleminen ja tekeminen ovat kuitenkin tiimin ydinosaamista. Konfliktien ennakointi ja ratkaisemistaito ovat osa jokaisen tiimin jäsenen ammattitaitoa. (Heikkilä 2002: 341-344.)

Silvennoisen (2004: 250-292) mukaan ongelmat työyhteisössä voivat esimerkiksi liittyä esimerkiksi yksilöön, kahteen yksilöön, esimiehen ja työntekijöiden välisiin suhteisiin tai ne voivat olla yksiköiden välisiä. Ristiriitojen ratkominen ja niiden hallinta on osa koko työryhmän tai työyhteisön toiminnan arviointia ja kehittämistä. Ristiriitojen syntymistä voidaan myös ennakoida ja ristiriitoja voidaan ratkaista myös ennakolta ympäristötekijöihin vaikuttamalla, keskustelutilaisuuksia järjestämällä ja palautekulttuuria kehittämällä.

Opiskelijoiden työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Jotta se sujuisi parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan hyvää ohjausta ja ohjauksen toteuttajiksi työpaikkaohjaajia. Keskeisenä ohjaajana toimii lisäksi työyhteisö. Työpaikkaohjaajan tehtävä on kokonaisvaltainen. Paitsi että hän huolehtii osaltaan opiskelijan ammattipätevyyden kehittä-

tymisestä ja toimii tarvittaessa henkisenä tukena, hän toimii myös kehittäjänä. Tämä edellyttää kehittävää otetta ja näkemystä suhteessa oppijaan ja organisaatioon. Ohjaaja toimii myös itse työntekijänä. Työpaikkaohjaajan on tunnettava ammatillisen koulutuksen tavoitteet yleisesti ja alakohtaisesti ja osattava huomioida ne ohjaajana toimiessaan. Hän on oman alansa asiantuntija, joka hallitsee laajasti tehtäväalueensa ja työpaikan toimintatavat. Opiskelijan työelämään valmentajana hän on yhteyshenkilö työpaikan ja oppilaitoksen välillä. Työpaikkaohjaaja näkee, että henkilöstön osaamisella, jatkuvalla koulutuksella ja ammattitaitoisen työvoiman uudistumisella on keskeinen merkitys työpaikan tulevaisuuteen. (Frisk 2003: 28-29.)

Perehdyttämisen tavoitteena on auttaa työntekijää tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uusiin työtehtäviinsä, työyhteisön tapaan toimia, työtovereihin ja yhteistyöverkostoihin. Se on ohjausta ja muita toimenpiteitä sisältävä prosessi, ja hyvin toteutettuna lisää työntekijän mielenkiintoa, vastuunottoa ja työhön sitoutumista. Perehdyttäminen on koko työyhteisön vuorovaikutusprosessi. Yksilön oppimisen lisäksi tavoitteena tulisi olla myös organisaation osaamisen jakaminen ja työyhteisön kehittyminen. Työyhteisöllä on oiva tilaisuus pysähtyä miettimään käytäntöjä ja toimintatapoja, kun ne tuodaan näkyviksi uudelle henkilölle. Työyhteisön hyväksyvä ja auttava henki, sekä avoimuus ja kyky oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun voi antaa paljon erityisesti työyhteisölle itselleen. (Frisk 2003: 41-43.)

*Gerontologiseen osaamiseen* liittyy myös kuntouttavan työtavan osaaminen. Iäkkäillä ihmisillä on usein erilaisia kroonisia sairauksia tai toimintakyvyn vajavuuksia. Sairastavuus yleistyy vanhetessa sairauksien keskimääräisen alkamisiän vaihdellessa eri sairauksilla. Ajan myötä ihmisen elimistössä tapahtuu sekä biologisella että fysiologisella tasolla muutoksia, jotka altistavat erilaisille sairauksille vähentämällä elimistön suoritus-, vastustus- ja sopeutumiskykyä, esimerkiksi lihassmassan väheneminen ja silmän verisuonten seinämien vanhenemismuutokset. (Lyyra & Tiikkainen 2008: 66, 68-69.)

lökkään ihmisen terveyden ja hyvän elämän tai hyvän vanhenemisen käsitteitä on vaikea erottaa toisistaan. Gerontologiassa puhutaan tavanomaisesta vanhenemisestä, jolla tarkoitetaan väestön keskimääräisiä vanhenemisprosesseja; kuinka ihminen vanhetessaan muuttuu ja millä tavalla sairaudet sävyttävät ikääntymistä. Laaja-alaisempaan käsitteeseen onnistuva vanheneminen liitetään aktiivinen elämäntapa, sairauksien ja toiminnanvajavuuksien välttäminen sekä hyvä fyysinen ja kognitiivinen toimintakyky. (Lyyra & Tiikkainen 2008: 70-71.)

Tänä päivänä kuntouttavan työtavan katsotaan kuuluvan periaatteena ja toimintatapana kaikkeen hyvään hoitoon ja hoivaan. Tarkoituksena on tukea ja kannustaa asiakasta mahdollisimman itsenäiseen selviytymiseen omien voimavarojensa ja toimintakykynsä mukaan. Kuntouttavalla työtavalla pyritään ylläpitämään ja parantamaan asiakkaan toimintakykyisyyttä ja

arki-elämän hallintaa. Sille on ominaista yhdessä tekeminen puolesta tekemisen sijaan. Sängystä nouseminen ja sänkyyn meneminen, pukeminen ja riisuminen, kävely, ruokailu ja WC:ssä käynti ovat kaikki toimintoja, joiden suorittaminen voi pitää yllä toimintakykyisyyttä. Apua ja ohjausta kohdistetaan vain niihin toimiin, joissa henkilö ei selviydy yksin. Kuntouttavassa työtavassa on tärkeää ottaa huomioon paitsi toiminnan fyysinen puoli, myös psyykkiset ja sosiaaliset seikat. Olennaista kuntoutumisen tavoitteiden kannalta on mahdollisuuden antaminen valintoihin ja päätöksentekoon. Jokaisen kuntoutustoimintaan osallistuvan työntekijän tulisi omassa toiminnassaan noudattaa kuntouttavaa tai kuntoutustavoitteista toimintatapaa. (Järvikoski & Härkäpää 2004: 22-23.)

Kuntoutumista tukevalla työtavalla tarkoitetaan Kähäri-Wiikin, Niemen ja Rantasen (2006: 19) mukaan sellaista asiakastyötapaa, jossa kuntoutujaa tuetaan ja kannustetaan selviytymään mahdollisimman itsenäisesti arkitoimistaan ja hallitsemaan arkeaan omien voimavarojensa ja toimintakykynsä mukaan. Asioita tehdään kuntoutujan kanssa yhdessä, ei hänen puolestaan. Kuntoutujaa autetaan ja ohjataan vain niissä toimissa, joissa hän ei selviydy yksin. Kuntoutumisen kannalta on tärkeää tukea paitsi fyysistä, myös sosiaalista puolta. Kettusen ym. (2002: 246) mukaan ikääntyvän kuntoutujan kokonaisvaltaisen kuntoutuksen sisältöön kuuluvat mm. motivoiminen, aktivoiminen, vireyden edistäminen, päivittäisten toimintojen harjoitus ja sosiaalisten kontaktien luominen.

Toimintakykyä ylläpitävän työtavan tarkoituksena on ikääntyneen toimintakyvyn ylläpitäminen siten, että elämä tuntuu hänestä hyvältä ja arvokkaalta. Tämä ilmenee ikääntyneen voimavarojen mukaisena tukemisena arkielämässä suoriutumiseksi. Toiminnan tavoitteena on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen aktiivisuus. Työtapa edellyttää asiakaslähtöisyyttä. Iäkkäiden yksilöllistä toimintakykyä voidaan yhteistyösuhteessa tukea erilaisin menetelmin, mutta kenenkään toimintakykyä ei voida ylläpitää vasten hänen tahtoaan. Esteiksi työtavalle on todettu esimerkiksi ikääntyneiden motivaation puute. Motivaation löytymisessä voi auttaa konkreettinen yhdessä toimiminen, kannustaminen ja huumorin käyttö, sekä asioiden perustelevinen ja tiedon antaminen toimintakyvyn ylläpitämisestä. (Eloranta & Punkanen 2008: 41.)

*Ryhmäprosessit ja ryhmien ohjaus* sisältää ryhmäprosessien tunnistamisen ja niihin vaikuttamisen sekä ryhmien ohjausosaamisen.

Ryhmän ohjaaja johtaa ryhmän toimintaa. Ohjaaja voi huolehtia ryhmätoiminnasta monin tavoin, esimerkiksi ohjaamalla avointa tai aiheen mukaista keskustelua tai toiminnallisesti. Ohjaajien ryhmää koskeva ymmärrys todennäköisesti helpottaa heidän johtamistyötään ryhmässä. Pienryhmä voi olla tehokas auttamisväline, jos sen suunnittelussa on huomioitu ryhmäkonteksti, jäsenet sekä jäsenille hyödyllinen ohjaustapa. (Niemistö 2002: 67-69.)



Ryhmän elinkaari ja sen eri vaiheet asettavat ikääntyneiden ryhmien vetäjille omia vaateita. Eri vaiheiden tunnistaminen auttaa vetäjää toimimaan luottavaisesti, rauhallisesti ja tilannetta jäsentäen. Kaikille ryhmäläisille tulee luoda tasavertaisesti tilaa olla oma itsensä ryhmässä. Ryhmälle tulee osata luoda turvallinen ilmapiiri. Tämä edellyttää ryhmän yhteisiä sääntöjä, tietoa yhteisestä tehtävästä sekä jäsennellyä rakennetta. Ilman yhteistä tehtävää ja tavoitetta ryhmäläiset eivät sitoudu ryhmään. Vetäjien tulee myös osata vetäytyä takalalle ja antaa ryhmälle vastuuta, mahdollisuus ja rohkaisua itseohjautuvuuteen, kun ryhmä siihen on valmis. (Pitkälä, Routasalo & Blomqvist 2007: 86, 93-94.)

Kurjen (2007: 92-93) mukaan riippumatta kulloisenkin toiminnan konkreettisesta luonteesta ikäihmisten kanssa tehtävä työ sisältää neljä perusteemaa. Hyvä kommunikaatio puhdistaa ilmaa, helpottaa ristiriitojen ratkaisua ja auttaa ymmärtämään paremmin, mitä sanotaan. Sitä voidaan parantaa esimerkiksi pitämällä huolta siitä, että ilmapiiri on rauhallinen. Kunniottavan asennoitumisen tulee välittyä sekä verbaalisella että nonverbaalisella tasolla. Työntekijältä vaaditaan myös joustavuutta. Hyvää tunnesuhdetta voidaan edistää hyvän kommunikaation avulla sekä välttämällä huolestuneisuuden herättämistä. Ikäihmistä tulee tukea säilyttämään autonomiansa niin pitkään kuin mahdollista. Hänen pitää itse tehdä mahdollisimman pitkään päivittäiset askarensa, jottei hän tule riippuvaiseksi muista. Tähän liittyy myös itsearvostus, ja sen perustaksi ikäihmistä tulee tuntea itsensä hyödylliseksi ja välttämättömäksi.

Luovia ja toiminnallisia menetelmiä käytettäessä ohjaajalla tulee olla tietoja, taitoja ja kokemusta eri menetelmistä ja työyhteisön tuki. Luova ja toiminnallinen menetelmä vaatii ohjaajalta kokonaisvaltaista paneutumista ohjausprosessiin. Koska luovaan ja toiminnalliseen menetelmään ei liity selvää, ehdotonta ja ennalta määrättyä struktuuria, toiminta on vaihtelevaa ja monipuolista. Tämä koetaan usein haasteena ryhmän ohjaamiselle. Jotkut työmuodot edellyttävät myös runsaasti esivalmistelua, ja ne voidaan kokea työläiksi ja aikaa vieviksi. Luovissa ja toiminnallisissa menetelmissä ohjaajan ominaisuuksia ovat ryhmätyötaidot, rohkeus ja luovuus, kyky kuvitella ja leikkiä, tilanneherkkyys ja tilanteenhallinta, muuntautumis- ja ongelmanratkaisukyky, hienotunteisuus ja sielunhoidollinenkin osaaminen. Ohjaajan tulee luoda ryhmätilanne kaikin tavoin turvalliseksi. Turvallisessa tilassa ja ilmapiirissä ohjaajan on siedettävä epävarmuutta tilanteiden kehittymisestä ja kyettävä reagoimaan; koskaan ei voi varmasti tietää, mitä ryhmässä tapahtuu. (Noppari & Koistinen 2005: 172-175.)

*Verkosto-osaamisen* osa-alueet ovat asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen sekä koko päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen.

Yhteistyö ja verkostoituminen ovat menestystekijöitä tämän päivän organisaatioissa. Verkostomainen työskentely vaatii uusia työskentelymuotoja, mikä edellyttää uudenlaista työskente-

lykulttuurista ja monipuolisen teknologian käyttöönottoa. Verkostomainen työskentely edellyttää verkoston jäseniltä kykyä tehdä omaa osaamistaan näkyväksi ja tuottaa verkostolle lisäarvoa. (Kuusivaara 2006: 37.)

Yhteistyöverkosto on asiakkaalle yhtä aikaa palveluja tuottavien henkilöiden löyhä yhteenliittymä. Virallisesti sovittuja toimintaperiaatteita ei välttämättä ole, mutta yhteistyötä pyritään tekemään joustavasti asiakkaan tarpeista lähtien. Verkoston jäsenet kuuluvat tavallisesti johonkin toiseen organisaatioon tai tiimiin. He ohjaavat asiakkaita toinen toistensa luo ja pyrkivät tekemään yhteistyötä ilman tarkkaan sovittua mallia. Työtä saatetaan kuitenkin suunnitella yhdessä. Tällainen yhteistyöverkosto voi olla esimerkiksi kotihoidon tiimin ja sairaalan vanhushoitolinjan verkosto. Verkostoa voi käyttää yhteistyön koordinointiin, tarvittavien tapauksien syvällisempään käsittelyyn tai yhteisten projektien organisointiin. Mukana voi olla myös vapaaehtoistyöntekijöitä. Ryhmien ja tiimien väliset kontaktit ovat verkostossa usein suoria ja ilman välikäsiä tapahtuvia. Tämä edellyttää resurssien, vallan ja valtuuksien jakamista sekä henkilöstön laajempaa osaamista ja teoreettista tietämystä. (Isoherranen 2005: 74-75.)

*Hoitotyön* osa-alueita on viisi; sairauksien ennaltaehkäisy, sairaanhoidollinen perusosaaminen, lääkehoito, hygieniaosaaminen ja ensiapu- ja vaaratilanteet.

Vanhojen ihmisten lääkkeiden käyttö on lisääntynyt viimeisen vuosikymmenen aikana. Kotona asuvilla ikääntyneillä on keskimäärin 4-5 lääkettä, kun taas vanhainkodeissa ja laitoksissa asuvat käyttävät keskimäärin 8-10:tä lääkettä. Ikääntyneen monilääkehoito on haasteellista hoitotyölle, sillä siihen liittyy haitallisten yhteisvaikutusten ja sivuvaikutusten riskejä. Ikääntyneet ovat erityisen herkkiä lääkkeille ja niiden haittavaikutuksille lääkeaineenvaihdunnan muutosten vuoksi. Toisaalta vanhuksia myös alihoidetaan monissa näyttöön perustuvissa hoidoissa. (Pitkälä 2009: 158.)

Lääkkeiden käyttö yleistyy iän karttuessa. Lääkehoitojen tavoitteena on saada aikaan enemmän hyötyjä kuin haittoja. Kuolemien ehkäisy on keskeinen lääkehoitojen tavoite ikääntyneillä. Eliniän pidentämisen ohella on korostettava voimakkaasti fyysisen, kognitiivisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä elämänlaadun parantamista ja ylläpitämistä. Myös oireiden lievittäminen kuuluu lääkehoitojen tavoitteisiin. Oireenmukaisen hoidon keskeisin merkitys on, että se antaa iäkkäälle ihmiselle mahdollisuuden toimia ja ylläpitää fyysistä, kognitiivista, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyään. Oireiden väheneminen sinänsä vaikuttaa myönteisesti elämänlaatuun. (Kivelä & Räihä 2007: 1-3.)

Yhteisvaikutusten mahdollisuus kasvaa käytettävän lääkemäärän lisääntyessä. Monilääkitystä ei aina kuitenkaan voi välttää. Monilääkitys lisää haittavaikutusten ja haitallisten yhteisvaiku-

tusten vaaraa. Ikääntyminen ei yleensä muuta lääkeaineiden yhteisvaikutuksia, mutta niiden todennäköisyys on sitä suurempi, mitä useampia lääkkeitä on käytössä. Haittaoireet ovat iäkkäillä lisäksi korostuneet, erityispiirteinä muun muassa sekavuus. Hoitotyön henkilökunnan hyvät tiedot asianmukaisista lääkehoidoista ja lääkkeiden vaikutuksista ja haittavaikutuksista sekä heidän havaintonsa iäkkäiden ihmisten oireista ja käyttäytymisestä ovat oleellisia hyvän lääkehoidon toteutumisessa. (Kivelä & Räihä 2007: 5-12, Kivelä 2005: 47.)

Kivelän (2005: 51-64) mukaan lääkehoitojen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa lääkelistat ja dosetti, perehtyminen lääkkeiden käyttöön sekä oireiden, käyttäytymishäiriöiden ja muiden ongelmien tarkkailu ja raportointi lääkärille. Lääkkeiden käytössä tapahtuvien sekaannuksien estämiseksi jokaisella lääkkeitä käyttävällä tulee olla lista vuorokauden aikana otettavista lääkevalmisteista. Listaan merkataan jokaisen säännöllisesti tai tarvittaessa otettavan lääkevalmisteen kaupp nimi, vahvuus, käyttötarkoitus sekä se, mihin aikaan ja miten paljon kerralla kyseistä lääkevalmistetta otetaan. Lääkelista tulee pitää ajan tasalla jatkuvasti. Sekaannusten estämiseksi tarvitaan myös dosetti eli lääkelaatikko. Eräs mahdollisuus lääketurvallisuuden parantamiseksi on apteekkien tarjoama koneellinen annosjakelu (Eloranta & Punkanen 2008: 144).

Ensiavun peruskurssi antaa perustiedot ja - taidot auttaa hätätilanteessa ja tavallisimmissa sairaus- ja onnettomuustilanteissa. Kurssisisältöön kuuluu muun muassa ensiapua vaativat tilanteet ja niiden ehkäisy, toiminta onnettomuuden ja sairauskohtauksen sattuessa, painelupuhalluselvytys ja runsaasti harjoituksia. Ensiavun jatkokurssilla syvennetään jo opittuja tietoja ja taitoja. Työpaikan ensiapuvalmius tarkoittaa sitä, että työpaikalla on ensiaputaitoisia henkilöitä, ensiapuvarusteet sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteen varalle. (<http://www.redcross.fi>.)

*Ammatillisuus* sisältää ammatillisen toiminnan, työssä uudistumisen ja joustavuuden sekä työkyvystä huolehtimisen.

Sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisilla on yhtenäinen eettinen toimintaperusta. Se korostaa asiakkaan oikeuksia vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon. Aina ei ole helppoa toimia eettisten periaatteiden mukaisesti, ja ristiriitatilanteita saattaa syntyä. Asiakastyötä ohjaavat eettiset periaatteet on tärkeää avata myös yhteisötasolla. Työyhteisön sisällä käytävä keskustelu eettisistä periaatteista takaa eettisesti kestävä toimintakulttuurin kehittymisen työyhteisössä. Tässä keskustelussa työyksiköiden esimiehet ovat avainasemassa. (Mönkkönen 2007: 32-33.)

Sosiaali- ja terveysalojen eettiset periaatteet korostavat muun muassa oikeudenmukaisuutta ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta. (kts. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neu-

vottelukunta ETENE 2005, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.) Sosiaalialan ammattilaisen on kaikissa tilanteissa pyrittävä mahdollisimman asialliseen ja neutraaliin toimintaan, vaikkei aina saakaan osakseen myönteistä palautetta eikä ymmärrystä. Asiakkaan ihmisarvon ja yksilöllisyyden kunnioittaminen on ainoa mahdollinen perusta eettisesti ja moraalisesti kestäväälle toiminnalle. Ammatillisuutta on olla mahdollisimman avoin ja rehellinen ja kyetä tunnustamaan omat rajansa, tietämättömyytensä ja tuen tarpeensa.

Eettisyys tuottaa sosiaalialan työhön oikeuksien ja vastuun pohtimista ja riittävän ja kohtuullisen määrittämistä. Ohjeet eivät voi olla yksityiskohtaisia, koska kysymyksiä oikeasta ja väärästä joudutaan pohtimaan usein yllättävissä ja ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Ammatillisella tasolla eettisyys merkitsee kykyä pohtia ja kyseenalaistaa omaa ammatillista toimintaa ja päätöksentekoa, sen oikeudenmukaisuutta ja perusteita. Sosiaalialan työssä ammatitieteen merkitsee halua ja kykyä nähdä ja kuulla arjen toiminnoissa erilaisia vaihtoehtoja sekä halua ja kykyä mahdollistaa asiakkaan omien näkemysten esille tuominen. Eettisiä ohjeita on tulkittava ja kehitettävä uudelleen, ja niistä on keskusteltava jatkuvasti. Eettiseen keskusteluun tulisi koko työyhteisön ja organisaation osallistua. Kuitenkin myös jokaisella yksittäisellä työntekijällä on vastuu omasta ammattitaidostaan ja sen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. (Talentia 2005: 6.)

Helakorven (2005: 53) mukaan työssä tehdään jatkuvasti arvovalintoja, jolloin vaaditaan tietoisuutta ammatin eettisistä periaatteista ja tietoisuutta omien arvostusten merkityksestä käytännön hoitotyössä. Tarvitaan myös kykyä arvioida ja valita tilanteen kannalta eettisesti paras toimintavaihtoehto silloin, kun pitää ottaa huomioon useita osapuolia, sekä rohkeutta viedä läpi ja puolustaa omaa oikeaksi koettua näkemystä ja omaa vakaumusta. Arvot ovat yrityksen paras voimavara; arvot ovat ihmisten toiminnan ja elämän jäsenyysperusta ja pohja.

Työhyvinvointi on tila, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen ja jaksaa työssä sekä kotona ja sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä (Kuusi-vaara 2006: 38). Terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työympäristö ovat henkilöstön hyvinvoinnin kulmakiviä. Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. Esimerkiksi pitkään ilman riittävää lepoa ollut ihminen toimii tehottomasti ja oppii huonosti. Myös heikolla osaamisella varustettu ihminen toimii tehottomasti ja väsyy helposti, koska hän ei luota omaan suoritukseensa ja joutuu jännittämään. Tämä voi johtaa väsymyksen, osaamattomuuden ja turhautumisen kierteeseen. Seurauksena voi olla tuottavuuden aleneminen, luovuuden katoaminen ja kasvava sairastumisen ja tapaturmien riski. (Viitala 2009: 212.)

Työhyvinvointia voidaan lisätä monilla eri tavoilla. Fyysisen hyvinvoinnin alueella työ voidaan suunnitella siten, että turhat liikkeet sekä fyysinen, yksipuolinen ja kova rasitus vähenevät. Apuna voidaan käyttää laitteita, apuvälineitä, tilajärjestelyjä ja parempia työmenetelmiä. Virheelliset työasennot lisäävät kipeytymisten ja loukkaantumisten vaaraa, ja työ onkin hyvä suunnitella riittävän vaihtelevaksi ja monipuolista liikettä sisältäväksi. Psykkiselle hyvinvoinnille työn sopiva rytmittäminen on tärkeää. Työn määrän ja vaativuuden pitäisi vaihdella. Keskenikäisten töiden loppuunsaattamiselle pitäisi olla omia rauhallisempia jaksojaan, sillä suuri joukko kesken olevia asioita rasittaa psyykkisesti. (Viitala 2009: 230.)

Työssä väsymistä ja henkistä pahoinvointia voidaan vähentää esimerkiksi sillä, että jokaisella työntekijällä olisi tiedossaan henkilö, jonka kanssa voisi keskustella silloin, kun voimat eivät tunnu riittävän tai työn mielekkyys on katoamassa. Hän voi olla esimerkiksi esimies tai joku työterveysorganisaatiosta. Tämä auttaisi saamaan asioita käsittelyyn jo ennen kuin ongelmat ovat kehittyneet liian pitkälle. Työnkuvien kehittämisen, työn tekemisen tapojen, työvälineiden ja työympäristön kehittämisen lisäksi organisaatioissa voidaan käynnistää erilaisia hyvinvointiohjelmia, joissa henkilöstöä saadaan mukaan ennalta ehkäisemään työperäisten ongelmien syntymistä. Kyseiset ohjelmat ovat usein tupakoinnin vähentämistä, liikkumista ja laihduttamista lisääviä kampanjoita. Näiden kampanjoiden taustalla on usein näkemys siitä, että hyvä fyysinen kunto edistää myös psyykkistä hyvinvointia. (Viitala 2009: 231.)

*Muu osaaminen* on tietotekniikka- ja teknologiaosaamista, talousosaamista sekä laadunhallintaa. Uusi teknologia ja työprosessien kehittyminen ovat vaikuttaneet henkilöstön osaamisvaatimuksiin. Erityisesti tietotekniikan käyttöönotto korostaa henkilöstön valmiuksia hyödyntää jatkuvasti kehittyvää teknologiaa. Tavoitteena on teknologian sulautuminen elämäämme joustavasti. (Kuusivaara 2006: 40.)

*Hallinto-osaaminen* sisältää henkilöstöhallinnon, esimiehenä toimimisen ja päivätoimintaprosessin hallinnan.

Kun perinteiseen johtamistyyliin kuuluu selkeiden päätösten tekeminen ja niiden kertominen alaisille, on tiimin johtaminen sävyltään enemmän kysyvää, keskustelevaa ja valmentavaa. Vetäjä pyrkii auttamaan tiimiään mahdollisimman hyvin päätöksiin. Hän keskustelee, kyselee näkemyksiä, kuuntelee tiimin jäseniä ja tukee tiimiään kantamaan vastuuta. Tiimin vetäjä tukee ja ohjaa ryhmää kokonaisuutena. Hän tukee ryhmän jäsenten keskinäistä yhteistoimintaa ja oppimista. (Kopakkala 2005: 91-92.)

Ryhmän kokonaisuuden ymmärtäminen ja taito mahdollistaa hyvän ryhmäkulttuurin syntyminen ovat edellytyksiä menestykselliseen tiiminvetämiseen. Tiimin vetäjän tehtävä on huolehtia, että ympäröivä organisaatio mahdollistaa tiimin kehittymisen. Hyvän ryhmäkulttuurin

rakentamisessa tärkeintä on oman mallin antaminen. Vetäjällä tulee itsellään olla selkeä visio ryhmän tehtävästä ja tulevaisuudesta. Hänen on tärkeää jakaa arvostusta ryhmäläisille ja auttaa heitä arvostamaan toinen toisiaan. Osa sitä on auttaa ryhmäläisiä ratkomaan keskinäisiä erimielisyyksiään aktiivisesti ja rakentavasti. Kun vetäjä edustaa ryhmäänsä ulospäin ja tarvittaessa puolustaa tiimin mainetta, kehittyy ryhmän jäsenille yhteenkuuluvuuden tunne ja ylpeys siitä, että saa kuulua kyseiseen ryhmään. (Kopakkala 2005: 92-93 .)

Johtaminen on kaiken esimiesten ja alaisten käymän vuorovaikutuksen summa, eikä vain yksittäinen tilanne yhden esimiehen ja yhden alaisen välillä. Se on yhteistoimintaa ja joukkuepeliä; kollektiivinen prosessi, joka pohjautuu yhteisen merkityksen etsimiseen ja löytämiseen. Johtajan on muistettava, että johtaminen ei ole vain kahden kauppa, vaan se miten toimit yhden alaisen kanssa vaikuttaa myös kokonaisuuteen. Johtajan pitäisi pystyä toimimaan mahdollisimman oikeudenmukaisesti ja avoimesti. (Sydänmaanlakka 2004: 128-129).

## 8.2 Osaaminen tiimeissä

### Tiimi 1 ja Tiimi 2

Tiimien osaamisprofiilit on kuvattu liitteissä 6 ja 7.

Tiimin 1 vahvoja osaamisalueita olivat ajanhallinta ja töiden organisointi sekä gerontologinen osaaminen, joka sisältää myös kuntouttavan ja toimintakykyä edistävän työtavan osaamisen. Vahvaa osaamista löytyy myös ammatillisuuden sekä muun osaamisen alueelta, joka sisältää tietotekniikka- ja teknologiaosaamisen, talousosaamisen ja laadunhallinnan. Tiimissä hallitaan asiakastyössä käytettävät tietojärjestelmät ja apuvälineet osana asiakkaan hoitoa ja palvelua. Talousosaamisen alueella tiimissä tiedetään ja ymmärretään päivätoiminnan palveluiden järjestämiseen liittyvät taloudelliset realiteetit. Omassa työssä osataan toimia taloudellisesti ja seurata työvälineiden ja -tarvikkeiden kulutusta annettujen määrärahojen puitteissa. Jonkin verran osataan myös etsiä taloudellisia keinoja hoidon ja palvelujen toteuttamisessa sekä osataan ohjata muuta henkilökuntaa toimimaan taloudellisesti. Laadunhallinnan osaamisalueella päivätoiminnan visio, arvot ja strategia ovat tiimissä tiedossa. Laatusuosituksia ja toimintaohjeita osataan hyödyntää ja laadun kehittämiseen työyksikössä osallistutaan. Jonkin verran osataan myös havaita kehittämiskohteita sekä toimia aktiivisesti kehittämistyössä.

Tiimin 2 osaaminen oli vahvaa asiakastyön suunnittelun ja organisoinnin alueella, ammatillisen vuorovaikutusosaamisen alueella, gerontologisen osaamisen alueella, ryhmäprosessien ja ryhmien ohjausosaamisen alueella sekä verkosto-osaamisen alueella. Jokaisella näistä osaamisalueista oma osaaminen oli arvioitu tasojen neljä (4) ja viisi (5) välille.

Erityisen vahvaksi osaaminen oli arvioitu ajanhallinnan ja töiden organisoinnin alueella. Tiimissä osataan paitsi suoritua päivittäisistä työtehtävistä, toimimaan joustavasti ja auttamaan toisia, myös suoritutumaan työstä uusissa ja ennakoimattomissa tilanteissa sekä jakamaan vastuuta ja työtä muille. Huipputasolle oli arvioitu myös kuntouttavan työtavan osaaminen. 5-tasolla tiimi osaa hahmottaa arkipäivän tilanteiden antamat mahdollisuudet toimintakyvyn edistämiseen, osaa toimia asiakkaan kanssa kuntouttavasti sekä etsiä aktiivisesti asiakkaan voimavaroja ja mahdollisuuksia toimintakyvyn edistämiseen. Luovuus, osaaminen ja elämäkokemus näkyvät kokonaisvaltaisessa työn toteutuksessa. Verkosto-osaaminen oli tiimillä myös vahvaa, erityisesti päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen. Tasolla 5 tiimi osaa toimia asiantuntijana ja tiedonvälittäjänä tiimityössä ja yhteistyöverkostoissa. Tiimissä osataan etsiä uusia yhteistyökumppaneita näkökulmana toiminnan kehittäminen.

Ammatillinen osaaminen oli tiimillä myös vahva alue. Osaaminen oli lähellä 5-tasoa, jolloin osataan toimia esimerkkinä muille, tiedostetaan työelämässä tapahtuvat muutokset ja kyetään uudistumaan muutosten mukaisesti. Tällöin osataan myös osallistua aktiivisesti työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen ja osataan tasapainottaa työ ja vapaa-aika. Huomioitava on, että jokaisella osaamisalueella, lukuun ottamatta henkilöstöhallintaa, vähintään yhden vastaajan arvio omasta osaamisestaan oli tasolla viisi (5).

Tiimillä 1 oli kehitettävää hoitotyön osaamiseen kuuluvalla lääkehoidon alueella sekä hallinto-osaamiseen kuuluvassa henkilöstöhallinnossa. Tätä osaamista löytyy kuitenkin sairaanhoitajilta ja toiminnanohjaajilta, jotka ovat tiimin käytettävissä. Osaaminen oli 3 - tasolla työyhteisö- ja tiimiosaamisen, ryhmäprosessien tunnistamisen, päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaamisen ja tietotekniikka- ja teknologiaosaamisen alueella.

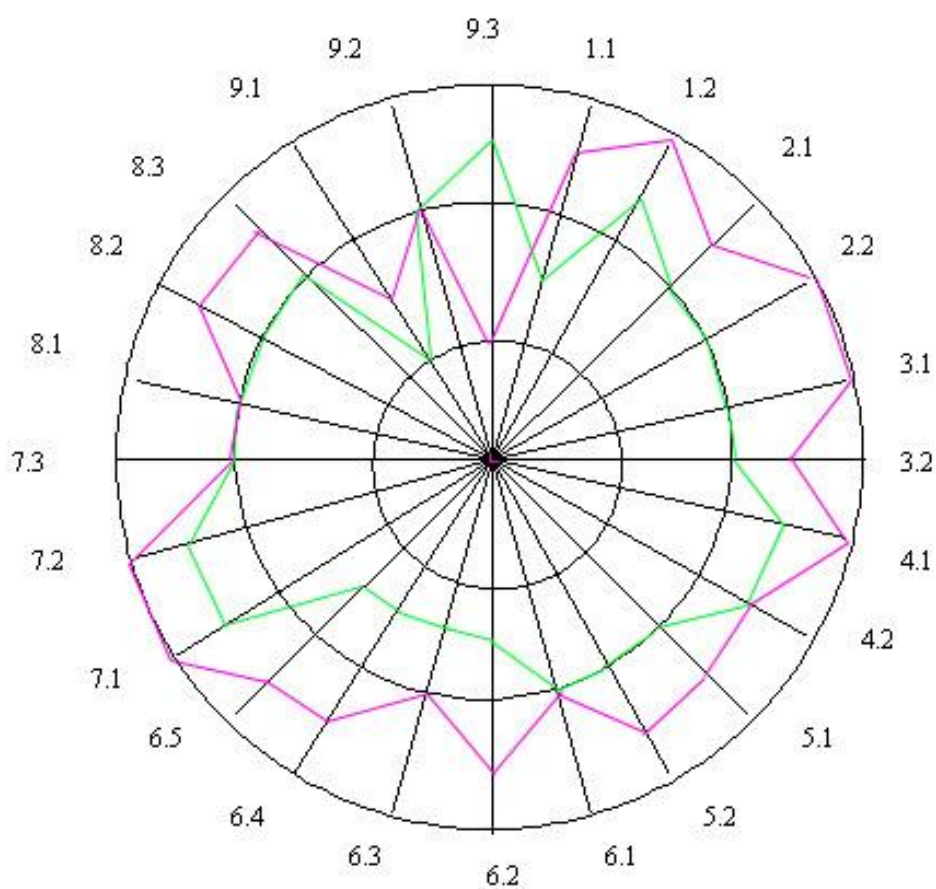
Kehitettävää tiimillä 2 oli hoitotyön osaamisalueella erityisesti lääkehoidossa. Myös hallinto-osaamiseen kuuluvassa henkilöstöhallinnossa oli kehitettävää. Tiimissä tiedetään kuitenkin lääkehoidon periaatteet, tunnetaan lääkkeiden vaikutukset ja sivuvaikutukset ja osataan seurata asiakkaan vointia lääkehoitoa toteutettaessa.

Lääkehoito herätti tiimiläisissä keskustelua. Lääkkeiden tunnistaminen on toisinaan hankalaa johtuen niiden vaihtumisesta rinnakkaislääkkeisiin. Mikäli lääkkeet tulevat tulevaisuudessa apteekkien koneellisen annosjakelun kautta, on lääkkeen antajan luotettava siihen, että pussi sisältää juuri ne lääkkeet, jotka pussiin on merkitty. Lääkehoidon alueella pidettiin tärkeänä asiakkaan voinnin seuraamisen osaamista, ja pohdittiin 3 - tason olevan ohjaajalle riittävä. Toisaalta kuitenkin todettiin asiakkaan voinnissa tapahtuvien muutosten dokumentoimisen olevan haastavaa päivätoiminnassa ja vaativan koulutautumista.

Tietotekniikkaosaamisessa tiimiläisten vastauksissa oli hajontaa. Tietotekniikan alueella päivätöiminnassa on meneillään kirjaamiskoulutus. Kirjaamisvastaavat tuovat koulutuksesta tietoa tiimeihin.

Tiimit totesivat olevansa tietoisia omista vahvuuksistaan ja toivoivat tunnistavansa myös omat heikkoutensa. Osaamisen ylläpitämisen todettiin kuitenkin vaativan työtä. Osaamisen ei katsottu pysyvän tietyllä tasolla jos siitä ei aktiivisesti pidä huolta. Henkilökunnalla voi päivätöiminnassa olla useita erilaisia koulutustaustoja, ja sen katsottiin näkyvän myös osaamisessa. Yhdellä voi olla osaamista esimerkiksi hoitotyön osaamisessa, ja toisella taas vaikkapa ryhmien ohjausosaamisessa. Suurimmalla osalla tiimien jäsenistä oli useiden vuosien työkokemus päivätöiminnassa.

### Tiimi 3



#### 1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen



- 1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi
- 2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus,viestintä
- 2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen
- 3.1 Gerontologinen osaaminen
- 3.2 Kuntouttava työtapa/toimintakykyä edistävä työtapa
- 4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen
- 4.2 Ryhmien ohjausosaaminen
- 5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen
- 5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen
- 6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy
- 6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen
- 6.3 Lääkehoito
- 6.4 Hygieniaosaaminen
- 6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet
- 7.1 Ammatillinen toiminta
- 7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus
- 7.3 Työkyvystä huolehtiminen
- 8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen
- 8.2 Talousosaaminen
- 8.3 Laadunhallinta
- 9.1 Henkilöstöhallinta
- 9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen
- 9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta

Kuvio 2: Osaamisprofiili tiimi 3

Tiimin osaamisprofiili on kuvattu kuviossa 2. Tiimin osaaminen oli vahvaa ajanhallinnan ja töiden organisoinnin osa-alueella. Tiimissä osataan suunnitella ja suoriutua päivittäisistä työtehtävistä suunnitelman mukaisesti. Työssä osataan toimia joustavasti, pystytään priorisoimaan työtä sekä auttamaan toisia työntekijöitä. Tiimin osaaminen on monilla alueilla lähellä 5-tasoa, jossa suoriudutaan työstä uusissa ja ennakoimattomissa tilanteissa ja osataan tarvittaessa jakaa vastuuta ja työtä muille.

Ryhmäprosessien ja ryhmien ohjausosaamisen alueella tiimin osaaminen oli myös vahvaa. Tiimi hahmottaa ryhmäprosessit ja pystyy ryhmässä havainnoimaan, arvioimaan ja tukemaan yksilöä ja asiakasryhmää. Asiakkaan tilanteessa tapahtuvat muutokset huomataan ja työtapa ja osataan muuttaa sen mukaan. Ryhmäprosessien kokonaisuus hallitaan ja siihen liittyy myös arvioinnin ja kehittämisen näkökulma. Ryhmien ohjausosaamisen alueella tiimi osaa paitsi suunnitella ja ohjata ryhmiä tasapuolisesti ja haluttuun suuntaan, myös ottaa huomioon asiakkaan vahvuudet. Jonkin verran hallitaan myös suoriutumista uusissa ja ennakoimattomissa tilanteissa sekä sosiokulttuuristen ja luovien menetelmien käyttöä ryhmissä.

Tiimin vahvuuksia oli myös ammatillinen toiminta ja työssä uudistuminen ja joustavuus. Jonkin verran osataan siirtää omaa osaamista työyhteisöön, siirtyä tehtävästä toiseen sekä tiedostaa työelämässä tapahtuvia muutoksia ja uudistua niiden mukaisesti.

Työkyvystä huolehtimisen osa-alueella tiimin osaaminen oli tasolla kolme. Kehitettävää oli työyhteisön ilmapiirin aktiiviseen kehittämiseen osallistumisessa sekä työ- ja vapaa-ajan tasa-painottamisessa. Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen on myös tasolla kolme. Kehitettävää oli tietojärjestelmien ja apuvälineiden monipuolisen käytön osaamisessa sekä muun henkilökunnan opettamisessa ja ohjaamisessa tietotekniikkaan ja apuvälineiden käyttöön liittyvissä asioissa.

Tiimistä löytyi osaamista myös hoitotyön ja hallinto-osaamisen alueilta. Puuttuva osaaminen tiimillä on mahdollisuus saada tiimiin kuuluvalta sairaanhoitajalta sekä toiminnanohjaajalta.

Tiimi arvioi useiden vuosien työkokemuksen tuovan osaamista ryhmäprosessien ja ryhmien ohjausosaamisen alueelle. Ennakoimattomissa tilanteissa ei hätkähdetä, ja suunnitelmia pystytään muuttamaan; luovuutta on opittu vuosien varrella. Tiimi on toiminut tässä kokoonpanossa useita vuosia, ja tiimin jäsenet ovat oppineet tuntemaan toisensa sekä luottamaan toisiinsa. Tiimin pieni koko vaatii jäseniltään erityistä joustavuutta.

Tietotekniikka- ja teknologiaosaamisen alueella tiimi pohti tarvitsevansa kehittämistä erityisesti kirjaamisessa. Tiimi arveli tietotekniikan olevan sellainen osa-alue, joka vaatii jatkuvaa opiskelua. Vähintäänkin tiedot täytyy päivittää tietyin väliajoin. Toisaalta osaamisen todettiin lisääntyvän sitä mukaa, kun asiaa on harjoiteltu. Lääkehoidon alueella tiimi piti suurena puutteena sitä, että merkinnät asiakkaiden lääkeannostelijoissa ovat usein puutteelliset. Asiakkaiden arvioitiin olevan tulevaisuudessa entistä huonokuntoisempia, ja se asettaa tiimin hoitotyön osaamiselle lisää vaatimuksia.

Tiimi ei yllätynyt omista vahvuuksistaan. Oman osaamisen arviointia oli tehty aikaisemmin, ja siitä oli opittu olemaan arvioimatta omaa osaamista turhan vaatimattomasti. Tiimi arvioi myös itsetuntemuksensa olevan sen verran hyvä, että omat vahvuudet ja kehittämisen kohteet on helpompi tunnistaa.

#### Tiimi 4

Tiimin osaamisprofiili on kuvattu liitteessä 8. Tiimin osaaminen oli erityisen vahvaa kuntouttavan työtavan/toimintakykyä edistävän työtavan alueella. Tällä osaamisen osa-alueella paitsi että henkilö hahmottaa arkipäivän tilanteiden antamat mahdollisuudet toimintakyvyn edistämiseen ja toimii asiakkaan kanssa kuntouttavasti, hän myös etsii aktiivisesti asiakkaan voimavaroja ja mahdollisuuksia edistää asiakkaan toimintakykyä. 5-tasolla lisäksi luovuus, osaaminen ja elämäkokemus näkyvät kokonaisvaltaisessa työn toteutuksessa.

Osaaminen oli vahvaa myös ryhmien ohjausosaamisen alueella. Työntekijä osaa luoda ryhmään riittävän turvallisuuden ja suunnitella sekä yhden ryhmäkerran että pitkäkestoisemman prosessin. Työntekijä osaa luoda ryhmätilasta rauhallisen ja toimivan. 3-tasolla työntekijä osaa huomioida asiakkaat yksilöllisesti asiakkaan toimintakyvyn mukaan. Työntekijä osaa olla tasapuolinen ja ohjata ryhmää haluttuun suuntaan. Asiakkaan vahvuudet huomioidaan ja niitä osataan hyödyntää. 5-tasolla työntekijä lisäksi suoriutuu työstään uusissa ja ennakoimattomissa tilanteissa sekä osaa käyttää sosiokulttuurisia ja luovia menetelmiä ryhmässä.

Kehitettävää tiimillä oli tietotekniikka- ja teknologiaosaamisen sekä talousosaamisen alueilla. Tiimin osaaminen oli 3-tasolla, mikä tarkoittaa, että työntekijä osaa käyttää asiakastyössä käytössä olevia tietojärjestelmiä, sähköpostia ja teknologiaa. Lisäksi työntekijä hallitsee asiakastyössä käytettävät tietojärjestelmät ja apuvälineet osana asiakkaan hoitoa ja palvelua. Tekstinkäsittelystä osataan perustoimenpiteet.

Myös hoitotyö ja hallinto-osaaminen olivat tiimin kehitettäviä alueita. Sairauksien ennaltaehkäisyssä osataan arvioida asiakkaan voinnissa tapahtuvia muutoksia ja dokumentoida ne hoitotyön suunnitelmaan, sekä hallitaan asiakaslähtöinen terveyden edistäminen ja ylläpitäminen. Sairaanhoidollisia toimenpiteitä osataan toteuttaa koulutuksen ja ohjeistuksen perusteella, sekä konsultoida tarvittaessa asiantuntijoita. Asiakasta osataan ohjata hänen hyvinvointiinsa liittyvissä asioissa. Uusia toimintatapoja ideoidaan ja kokeillaan. Lääkehoidon alueella tiedetään lääkehoidon periaatteet ja osataan seurata niitä. Lääkkeiden vaikutukset ja sivuvaikutukset tunnetaan, asiakkaan vointia osataan seurata lääkehoitoa toteutettaessa ja muutoksista osataan konsultoida lääkäriä. Kehittämistä oli myös hallinto-osaamisessa.

Tiimikeskustelussa kuntouttavan ja toimintakykyä edistävän työtavan sekä ryhmien ohjausosaamisen nähtiin olevan työn keskeinen sisältö. Päivätoiminnassa siirtymiset paikasta toiseen ovat jo itsessään kuntouttavaa toimintaa.

Se, että tiimin osaaminen oli vahvaa juuri kuntouttavan työtavan ja ryhmien ohjausosaamisen alueella, ei ollut tiimin jäsenille yllätys. Osa-alueet nähdään kuuluvan vahvasti työnkuvaan. Mikäli ongelmia näillä osaamisalueilla olisi ollut, niistä olisi jo keskusteltu tiimissä. Materiaalien hankinnalla katsottiin voitavan vaikuttaa ryhmien ohjausosaamiseen, mutta toisaalta tiedostettiin päivätoiminnan taloudelliset realiteetit.

Tietotekniikkaosaamisen taso oli tiimille selvää. Osaamista tällä alueella kehitetään koko ajan. Lääkehoitoon liittyvät asiat ovat lisääntyneet päivätoiminnassa viime vuosina. Sen todettiin olevan seurausta asiakaskunnan muuttumisesta entistä huonokuntoisempaan suuntaan. Yhteistyötä joudutaan tekemään kotihoidon ja omaisten kanssa entistä enemmän. Verkosto-osaaminen, verkostojen luominen ja niiden ylläpito, vaatii paljon aikaa. Vapaaehtoisia on

rekrytoitu viimeksi tänä keväänä. Vapaaehtoisten kouluttaminen ja heidän pitämisensä toimivina vapaaehtoisina vaatii työtä. Päivätoiminnan yhteistyötahojen kanssa kaivattiin yhteisiä tapaamisia. Kynnys ottaa yhteyttä saattaisi madaltua, kun olisi tavattu ja keskusteltu.

Tiimi pohti, että mikäli itsearviointi tehtäisiin uudestaan, saattaisi tulos olla toisenlainen. Vastaajan vireystilan arveltiin vaikuttavan vastauksiin. Tiimissä pohdittiin myös, päädytäänkö arvioinnissa liian hyvin tai liian vaatimattomiin arviointeihin.

#### Tiimi 5

Tiimin osaaminen oli vahvaa toimintakyvyn arvioinnin ja hoitotyön suunnitelman laatimisen sekä asiakastietojen kirjaamisen alueella (Liite 9). Ryhmien ohjausosaaminen oli myös vahvaa. Ammatillisuuden osaamisalueella tiimin osaaminen oli 3- ja 4-tasoa. Tiimi ymmärtää vaihtoehtoisuuden merkityksen ja toimii sen mukaisesti. Työhön liittyvät eettiset periaatteet ovat tiedossa, omien moraalikäsitteiden ja tunteiden ei anneta vaikuttaa työhön, ja vaikeissakin tilanteissa kyetään säilyttämään ammatillisuus. Työssä kehittymisen ja ammattitaidon ylläpitämisen merkitys on tiimillä tiedossa, oman alan kehitystä seurataan, ja halua itsensä kehittämiseen löytyy. Tiimissä osataan antaa ja vastaanottaa palautetta ja käyttää sitä työnsä ja itsensä kehittämiseen. Uusia työmuotoja kokeillaan.

Työkyvystä huolehtimisen osa-alueella tiimi tunnistaa omat voimavaransa ja ymmärtää työkyvystä huolehtimisen merkityksen. Oman toiminnan vaikutukset työyhteisön ilmapiiriin tunnistetaan. Työtä osataan helpottaa käyttämällä työtä helpottavia apuvälineitä sekä tekemällä työtä mahdollisimman ergonomisesti. Työtovereita osataan tukea ja tukea osataan myös ottaa vastaan työyhteisöltä. 5-tasolla työntekijä osallistuu aktiivisesti työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen, ja osaa tasapainottaa työn ja vapaa-ajan. Tiimin osaaminen oli tällä osa-alueella tasolla 4.

Kehitettäviä osaamisalueita tiimillä olivat hoitotyö ja hallinto-osaaminen. Tiimi osaa arvioida asiakkaan voinnissa tapahtuvia muutoksia, dokumentoida ne hoitotyön suunnitelmaan sekä hallitsee asiakaslähtöisen terveyden edistämisen ja ylläpitämisen. Tiimi osaa toteuttaa sairaanhoidollisia toimenpiteitä koulutuksensa ja ohjeistuksen perusteella sekä konsultoida tarvittaessa asiantuntijoita. Lääkehoidon periaatteet ovat tiedossa ja niitä osataan seurata. Hygieniaosaamisen osa-alueella tunnistetaan tavallisimmat tartuntataudit, niiden ehkäisy ja hoito, sekä tunnetaan tartuntatauti- ja hygieniaohjeet ja osataan hyödyntää niitä työssä. Ensiapu ja peruselvytys ovat tiimillä hallussa.

Hallinto-osaamisen alueella osaamista löytyi henkilöstöhallinnon osa-alueella. Tiimissä osataan käyttää Titania-ohjelmaa, Rondo-ohjelmaa, tilanhallintaohjelmia sekä resurssikalente-

ria. Hallinto-osaamista löytyy toisaalta tiimistä kuusi, jossa on kuvattu sairaanhoitajien ja toiminnanohjaajien osaaminen.

Työyhteisö- ja tiimiosaamisen osa-alueella tiimin osaaminen oli hieman alle 3-tason. Tiimissä osataan toimia yhteistyössä työyhteisön ja moniammatillisen tiimin kanssa ja sitoutumaan yhteisesti sovittuihin asioihin. Tiedotuksen merkitys asiakkaan hoitoon liittyvistä asioista ymmärretään. 3-tasolla osataan lisäksi ohjata uutta työntekijää ja opiskelijaa.

Tiimi on toiminut pitkään yhdessä, ja se näkyi tiimin jäsenten mielestä tiimin toiminnassa esimerkiksi joustavuutena. Ryhmien ohjausosaaminen on työn ydinaluetta. Asiakasryhmiä on monenlaisia, ja se tuo haasteita ohjaajien ohjausosaamiseen. Kaikkien ryhmien kanssa esimerkiksi keskusteleminen ja tietokilpailujen järjestäminen ei ole niin yksinkertaista. Motivointi ja innostaminen teettävät töitä ohjaajilla; joskus on oltava tyytyväinen jo siihen, että ryhmäläiset on saatu kaikki samaan tilaan. Asiakkaiden kanssa toimiminen helpottuu, kun heitä oppii tuntemaan. Ryhmien ohjausosaamiseen tiimi kaipasi uusia ideoita. Ideoita ryhmien ohjaamiseen tiimiläiset saavat esimerkiksi toisista päivätoimintayksiköistä, päiväkeskuksissa järjestetyistä pajapäivistä, internetistä, kirjoista sekä kursseilta.

Ammatillisen toiminnan osa-alueella haasteellisena pidettiin ammatillisuuden säilyttämistä vaikeissa tilanteissa sekä sitä, ettei anna tunteiden vaikuttaa työhön.

Tiimin vahvuudet ja kehittämistarpeet olivat tiimiläisillä tiedossa jo ennen osaamiskartoitusta. He olivat löytäneet omat vahvat osaamisalueensa ja jakaneet niitä tiimiläisten kesken kunkin vahvuudet huomioon ottaen. Tiimikeskustelussa ehdotettiin yksilökehityskeskustelujen ja ryhmäkehityskeskustelujen pitämistä vuorotellen. Keskustelua tiimiläisten kesken pidettiin yhdistävänä tekijänä.

## Tiimi 6

Tiimissä kuusi on kuvattu toiminnanohjaajien ja sairaanhoitajien osaaminen (Liite 10). Sekä sairaanhoitajia että toiminnanohjaajia on päivätoiminnassa kaksi. Jokainen sairaanhoitaja ja toiminnanohjaaja kuuluvat kahteen tai kolmeen tiimiin. Osaamista tarkastellessa lukuun ottamatta ryhmien ohjausosaamista ja ensiapu- ja vaaratilanteita osaamisympyrän ulkokehällä tasolla 5 on aina vähintään yksi henkilö.

Sairaanhoitajien osaamisaluetta on erityisesti hoitotyön osaaminen. Todennäköisesti tiimin osaamista kuvaavassa kuviossa ympyrän ulkokehällä kulkeva osaaminen on juuri sairaanhoitajien osaamista. Toiminnanohjaajien osaamisaluetta on erityisesti hallinto-osaaminen, ja sillä alueella kehitettävää oli henkilöstöhallinnossa. Työssä tarvittavia tietokoneohjelmia osataan

käyttää ja niistä osataan etsiä tietoa, mutta ohjelmien tuottamaa tietoa ei täysin osata hyödyntää työn suunnittelussa.

Toiminnanohjaajien ja sairaanhoitajien osaamisen kuvaaminen samassa kuviossa herätti keskustelua. Heidän koulutuksensa ja työnkuvansa on erilainen. Työssä heiltä vaaditaan erilaista osaamista. Kun molempien ammattiryhmien osaaminen on kuvattu samassa kuviossa, on epäselvää, kumman ryhmän edustajien tarvitsee mitäkin osaamista kehittää.

## 9 POHDINTA

Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelujen päivätoiminnan tämänhetkinen osaaminen on nyt kuvattu. Yleisesti voidaan todeta, että osaamisen tiimeissä arvioitiin olevan korkealla tasolla. Lääkehoito ja tietotekniikkaosaaminen olivat osa-alueita, joissa tiimit kaipasivat kehittämistä. Kuinka pitkälle osaamisen nykytaso riittää? Millaisia haasteita päivätoiminnan tulevaisuuden asiakkaat ja palvelujen järjestämistavat henkilökunnan osaamiselle tuovat?

Vantaan kaupungin ikääntymispoliittisessa ohjelmassa 2010-2015 (Vantaan kaupunki 2010: 9-10) todetaan, että tulevaisuudessa ikäihmisten keskimääräinen terveydentila ja toimintakyky paranevat, mutta ihmisten hyvinvoinnin keskinäiset erot suurenevat ja kärjistyvät, kun samoille ihmisille kasautuu useita samanaikaisia sairauksia ja huono-osaisuutta. Iäkkäiden toimintakyky, terveys, sairastavuus ja kuolleisuus vaihtelevat huomattavasti mm. koulutuksen, aiemman ammatin, tulojen ja asumismuodon mukaan. Pitkäaikaissairastavuus on alimmissa koulutus- ja sosiaaliryhmissä noin 50 prosenttia yleisempää kuin ylimmissä ryhmissä. Omassa kodissa asuvien osuuden kasvaessa ja hoiva-asumisen osuuden vähentyessä kotiin tuotavien ja kotihoitoa tukevien palvelujen tarve kasvaa. Myös uutta osaamista tarvitaan. Kuntalaisten ja asiakkaiden vaatimustaso palveluiden suhteen nousee. Asiakkaat haluavat valita erilaisista palveluista ja palvelun tuottajista itselleen sopivimman. Kuntalaiset odottavat palveluista muodostuvan heille räätälöidyn kokonaisuuden. He tarvitsevat valinnan tueksi tietoa ja ohjausta palvelujen käytöstä. Palveluseteli on yksi keino mahdollistaa valinnan vapauden lisääntyminen. Taloudellisesti hyvin toimeentulevien ja maksukykyisten vanhusten määrä kasvaa. Heidän itsehoitonsa tueksi tarvitaan myös ohjausta ja tiedottamista. Tämä kaikki asettaa päivätoiminnan henkilöstön osaamiselle uusia vaatimuksia.

Tulevaisuuden palvelujen järjestämisen muotoja ovat esimerkiksi vanhustenkeskukset. Vanhustenkeskukset mahdollistavat monimuotoiset palvelut. Vanhustenkeskus on alueen ikäihmisten asumis- ja hyvinvointikeskus, joka tukee kotona asumista. Keskuksen ydin muodostuu eritasoisesta palveluasumisesta ja niihin liittyvistä palveluista. Asukkaina voi olla myös alle 65-vuotiaita kuntalaisia. Vanhustenkeskus tarjoaa palveluja keskuksessa asuville ja lähialueen

ikäihmisille sekä mahdollisuuksia kuntalaisten omaehtoiseen hyvinvointityöhön. Palvelut järjestetään usean toimijan yhteistyönä. Vanhustenkeskukset koordinoivat ja kehittävät alueella tehtävää vanhustyötä, luovat ja ylläpitävät toiminnan verkostoja ja kumppanuuksia sekä edistävät vanhustyöhön liittyvää osaamista. Vanhustenkeskus elää ajassa ja muuntuu yhteiskunnan muutosten myötä. Ovet ovat avoinna monimuotoiselle yhteisölliselle toiminnalle. Vanhustenkeskukset yhdistävät nykyisten vanhainkotien, palvelutalojen ja päivätoimintakeskusten toiminnan. Vanhustenkeskus sijaitsee keskeisellä paikalla, jossa on esteetön ympäristö ja hyvät liikenneyhteydet. Vanhustenkeskusten palveluja ovat muun muassa erilaiset hyvinvointipalvelut: avoin päivätoiminta, kuntouttava päivätoiminta, liikuntapalvelut, kulttuuripalvelut, aikuisopiston palvelut, seniorineuvola, ravintolapalvelut, muut hyvinvointipalvelut. (Vantaan kaupunki 2010: 29-30.)

Päivätoimintayksiköissä on mahdollisuus hyödyntää osaamiskartoituksen tuloksia tulevaisuudessa. Itsearviointeja voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Niiden pohjalta voidaan käydä keskustelua työntekijän osaamisesta, osaamistarpeista sekä siitä, miten osaamista saadaan hankittua lisää. Tiimikohtaisesti tuloksia tarkastellessa voidaan arvioida tiimien tasapainoisuutta. Onko jossakin tiimissä vahvaa osaamista alueella, jolla toinen tiimi tarvitsisi kehittämistä?

Itsearviointi on yksi tapa arvioida osaamista. Muita tapoja ovat esimerkiksi kehityskeskustelu ja 360 arviointi. Arviointi on sitä luotettavampaa, mitä useammalta taholta se tulee. Osaamisen arviointi itsearviointina voi olla monelle hämmentävä kokemus. Saatetaan ajatella, että itsearvioinneissa päädytään joko liian hyviin tai liian vaatimattomiin arviointeihin (Hätönen 2007: 41). Voidaan siis perustellusti pohtia, kuinka luotettavia tässä kehittämistehtävässä toteutetun itsearvioinnin tulokset ovat. Ovatko kaikki vastaajat ymmärtäneet arviointikriteerit samalla tavalla? Onko toinen vastaaja ollut kriittisempi oman osaamisensa arvioimisessa kuin toinen? Osaamisalueiden kuvauksia sekä kyselylomaketta olisi kenties voinut ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista testata muutamilla koehenkilöillä. Itsearvioinnin tekemistä pohdittiin myös ryhmähaastatteluuksissa. Oma osaamista oli usein vaikea arvioida. Työtoverin kanssa keskustelu helpotti arviointia monen kohdalla.

Kyselyn toteuttamista pohdittaessa päädyttiin siihen, että lomake on sama sekä ohjaajille, toiminnanohjaajille että sairaanhoitajille. Kuten aiemmin on jo todettu, ovat osaamisvaatimukset erilaisia eri ammattiryhmien edustajille. Tämä vaikeutti todellisten kehittämistarpeiden löytämistä tiimeistä. Kaikissa tiimeissä kehittämistä tarvittiin hoitotyön ja hallinto-osamisen alueella. Kuitenkin nämä osaamisalueet ovat erityisesti toiminnanohjaajien ja sairaanhoitajien osaamisalueita, ja tarvittava osaaminen löytyy heiltä. Vai löytyykö? He ovat tiimien käytössä ainakin periaatteessa, mutta kuinka paljon käytännössä?

Toiminnanohjaajille ja sairaanhoitajille olisi voinut määritellä omat osaamisalueensa sekä osaamisen tasot sanallisine kuvauksineen. Silloin heidän osaamisensa ja erityisesti kehittämistarpeensa olisivat varmasti tulleet paremmin näkyviin. Ohjaajien osaamisalueet olisivat tällöin muotoutuneet hieman eri osa-alueista, ja heidänkin kehittämistarpeensa olisivat mahdollisesti näyttäytyneet selkeämmin. Tämän kehittämistehtävän tuloksena syntynyt osaamisalueiden määrittely tasokuvauksineen on yksi malli, jota on mahdollisuus kehittää tulevaisuudessa.

Osaamisen kuvaaminen valitun kaltaisessa ympyränmuotoisessa kuviossa oli monen vastaajan mielestä vaikeaselkoinen. Se varmasti vaikeutti keskustelun etenemistä ryhmähaastatteluissa. Itsearviointien tekemisen ja ryhmähaastattelun välillä ehti kulua aikaa noin kolme kuukautta. Jos ajanjakso olisi ollut lyhyempi, olisi oma itsearviointi ollut kenties paremmin muistissa ja asiasta keskustelu sujunut helpommin. Ryhmähaastattelu oli vapaamuotoinen keskustelu, johon kehittäjä oli valmistautunut vain muutamilla keskustelun kulkuun vaikuttavilla kysymyksillä. Ehkä muutama täsmällisempi lisäkysymys olisi auttanut kehittäjää saamaan haastatteluista enemmän irti.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä ja monivaiheinen prosessi. Aiheen valinta ja siihen perehtyminen alkoi jo keväällä 2009. Syksyllä 2009 muotoiltiin päivätoiminnan osaamisalueet tasokuvauksineen. Kysely toteutettiin tammikuun 2010 aikana. Kyselyn tulokset käsiteltiin maaliskuussa 2010 ja huhti-toukokuun aikana pidettiin ryhmähaastattelut tiimeissä. Sosionomiopintojeni aikana toteutetut tehtävät ovat olleet lähinnä erilaisten projektien suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Tämä kehittämistehtävä tarjosi toisenlaisen työskentelytavan, ja uskon siitä olevan hyötyä itselleni tulevaisuudessa.



## LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Edita Prima Oy.
- Eloranta, T. & Punkanen, T. 2008. Vireään vanhuuteen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Frisk, T. (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. 6., uudistettu painos. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo tt-urex.
- Hassi, T. 2005. Yhteiskunnalliset muutossuunnat ja kotihoidon työntekijöiden osaaminen tulevaisuudessa. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00025.pdf>.
- Heikkilä, K. 2002. Tiimit - avain uuden luomiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot. Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Heinonen, T 2002. Osaamisen arviointi Vantaan kotihoidossa. Vantaan kaupunki. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan julkaisuja.
- Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hätönen, H. 2000. Osaava henkilöstö - nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Vantaa: DARK Oy.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2002. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Kivelä, S-L. 2006. Me, ikääntyminen ja lääkkeet. 1.-2. painos. Helsinki: WSOY/Oppimateriaalit.
- Kivelä, S-L. & Rähä, I. 2007. Iäkkäiden lääkehoito. Edita Prima Oy.
- Kiviharju-Rissanen, U. & Kontio, L. 2006. Palvelutalon osaamiskartta. Väline osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Palkeet projekti. Suomen Psykogeriatrinen Yhdistys ry. Helsinki: Kirjapaino Kyriiri Oy.
- Kivinen, M. 2003. Vanhustyöntekijän osaaminen: turvapuhelinteknologia osaamisen haasteena. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2003922771>.
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kurki, L. 2007. Innostava vanhuus. Sosiokulttuurinen innostaminen vanhempien aikuisten parissa. Anjalankoski: Solver palvelut Oy.

Kuusivaara, R. 2006. Kotihoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiteknologia. Tampere: Domus-Offset Oy.

Kähäri-Wiik, K., Niemi, A. & Rantanen, A. 2006. Kuntoutuksella toimintakykyä. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812?search\[type\]=pika&search\[pika\]=asiakkaan%20asema%20ja%20oikeudet](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812?search[type]=pika&search[pika]=asiakkaan%20asema%20ja%20oikeudet). (Viitattu 10.5.2010).

Lyyra, T-M. & Tiikkainen, P. 2009. Terveys ja elämänlaatu gerontologisen hoitotyön tavoitteena. Teoksessa P. Voutilainen & P. Tiikkainen (toim.) Gerontologinen hoitotyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Lähde, M. Tilastoja vuodelta 2009. Vastaanottaja Tolonen, H. Lähetetty 31.5.2010 (viitattu 6.6.2010). Yksityinen kirje.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen. Laurea-ammattikorkeakoulu, Helsingin Kauppakorkeakoulu, Espoon kaupunki, Vantaan kaupunki. Esite.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysheidot. 5. uud. painos. Tampere: Tammer-Paino.

Noppiari, E. & Koistinen, P. (toim.) 2005. Laatua vanhustyöhön. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Osaamisen johtaminen - kehittämishankkeen loppuraportti. 2001. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001. Helsinki.  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinalaitos/4064/4065\\_fi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/4064/4065_fi.pdf).

Pitkälä, K. 2009. Turvallinen lääkehoito. Teoksessa P. Voutilainen & P. Tiikkainen (toim.) Gerontologinen hoitotyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Pitkälä, K., Routasalo, P., Blomqvist, L. & Mäntyranta, T. 2007. Ryhmäilmiöitä ikääntyneiden taide- ja virikeryhmissä. Teoksessa K. Pitkälä, P. Routasalo & L. Blomqvist (toim.) Ikääntyneiden yksinäisyys. Taide- ja virikeryhmät psykososiaalisena kuntoutuksena. Gummerus Kirjapaino Oy.

Punainen Risti. [http://www.redcross.fi/ensiapu/fi\\_FI/](http://www.redcross.fi/ensiapu/fi_FI/). (Viitattu 27.5.2010.)

Pohjonen, P. 2005. Työssä oppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. 2005. Helsinki. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. [http://www.talentia.fi/files/1649\\_Etiikkaopas2005.pdf](http://www.talentia.fi/files/1649_Etiikkaopas2005.pdf). (Viitattu 27.5.2010.)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Suomen kuntaliitto. 2008. Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 2008:3. Helsinki: Yliopistopaino.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2526-7>.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE 2005). Terveydenhuollon eettiset periaatteet. <http://www.etene.org/dokumentit/EteneFIN.pdf>. (Viitattu 11.5.2010).

Vantaan kaupunki. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala. Vanhus- ja vammaispalvelujen strategia 2009. pdf. [http://www.vantaa.fi/i\\_listasivu.asp?path=1;220;4722](http://www.vantaa.fi/i_listasivu.asp?path=1;220;4722).

Vantaan kaupunki. 2007. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala. Päivätoimintamalli - Vanhukset, vammaiset ja pitkäaikaissairaat. 1.1.2008 alkaen.

Vantaan kaupunki. 2004. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala. Vanhus- ja vammaispalvelut/Kotihoido. Kotihoidon osaamisalueet.

Vantaan kaupunki. 2010. Palvelurakenteen kehittämisohjelma 2010-2015 (2020). Vanhusten sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämisohjelma. [http://www.vantaa.fi/i\\_perusdokumentti.asp?path=1;220;4722;82772](http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;220;4722;82772). (Viitattu 3.6.2010.)

Vantaan kaupunki. 2010. Vantaa vanhenee viisaasti. Vantaan ikääntymispoliittinen ohjelma 2010-2015. [http://www.vantaa.fi/i\\_perusdokumentti.asp?path=1;220;4722;82772](http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;220;4722;82772). (Viitattu 3.6.2010.)

Viitala, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy. 3., uudistettu painos.

Voutilainen, P., Vaarama, M., Backman, K., Paasivaara, L., Eloniemi-Sulkava, U. & Finne-Soveri, H. (toim.) 2002. Ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu. Opas laatuun. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

## LIITTEET

Liite 1 Osaamisalueet .....	53
Liite 2 Arviointilomake .....	63
Liite 3 Saatekirje 1 .....	64
Liite 4 Saatekirje 2 .....	65
Liite 5 Tutkimuslupa .....	66
Liite 6 Osaamisprofiili tiimi 1 .....	67
Liite 7 Osaamisprofiili tiimi 2 .....	68
Liite 8 Osaamisprofiili tiimi 4 .....	69
Liite 9 Osaamisprofiili tiimi 5 .....	70
Liite 10 Osaamisprofiili tiimi 6 .....	71

## KUVIOT

Kuvio 1: Kehittämistehtävän vaiheet.....	22
Kuvio 2: Osaamisprofiili tiimi 3.....	40

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU

Heli Tolonen

Vantaan kaupunki / Vanhus- ja vammaispalvelut

8.1.2010

## PÄIVÄTOIMINNAN OSAAMISALUEET

## 1. ASIAKASTYÖN SUUNNITTELU JA ORGANISOINTI

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
1.1 Toimintakyvyn arviointi ja hoitotyön suunnitelman laatiminen sekä asiakastietojen kirjaaminen		Pystyy havainnoimaan, arvioimaan ja tukemaan asiakkaan toimintakykyä. Tuntee käytössä olevat toimintakyvyn mittarit. Osallistuu hoitotyön suunnitelman laatimiseen ja seuraa sen toteutumista. On tietoinen kirjaamiseen liittyvistä määräyksistä ja noudattaa niitä. Tuntee päivätoiminnan yhteistyötahot.		1. tason lisäksi Huomaa muutokset asiakkaan tilanteessa ja toimii niiden mukaisesti. Osaa laatia ja kirjata hoitotyön suunnitelman ja käyttää arvioinnissa toimintakyvyn mittareita. Osaa kirjata asiakasta koskevat tiedot asianmukaisesti. Osaa konsultoida yhteistyötahoja. Osallistuu tarvittaessa asiakasta koskeviin hoitoneuvotteluihin.		1. ja 3. tason lisäksi Hallitsee hoitotyön suunnitelman käytön asiakkaan kokonaisvaltaisen hoidon toteuttamisessa. Osaa ohjata muita hoitotyön suunnitelman laatimisessa ja asiakastietojen kirjaamisessa. Osaa järjestää hoitoneuvottelun.
1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi		Suunnittelee ja suoriutuu päivittäisistä tehtävistä suunnitelman mukaisesti osana tiimiä.		1. tason lisäksi Pystyy priorisoimaan työtään ja toimimaan joustavasti. Pystyy auttamaan toisia työntekijöitä.		1. ja 3. tason lisäksi Suoriutuu työstään uusissa ja ennakoimattomissa tilanteissa. Osaa tarvittaessa jakaa vastuuta ja työtään muille.

## 2. AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus, viestintä		Kykenee toimimaan rakentavassa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa erilaisten asiakkaiden, omaisten ja muiden asiakkaan hoitoon osallistuvien kanssa.		1. tason lisäksi Osaa käyttää luontevasti vuorovaikutustaitojaan asiakkaan yksilölliset tarpeet huomioiden. Osaa kuunnella ja olla läsnä sekä tukea asiakkaita ratkaisemaan ongelmiaan. Toimii itseohjautuvasti ja näkee toimintansa osana laajempaa kokonaisuutta.		1. ja 3. tason lisäksi Kykenee ohjaamaan ja tukemaan asiantuntijana erilaisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita ja käsittelemään asiakastilanteisiin liittyviä ristiriitoja ja yhteistyötilanteita. Luovuus, osaaminen ja elämäkokemus näkyvät kokonaisvaltaisessa työn toteutuksessa.
2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen		Kykenee toimimaan yhteistyössä työyhteisön ja moniammatillisen tiimin kanssa ja sitoutumaan yhteisesti sovituihin asioihin. Ymmärtää tiedotuksen merkityksen asiakkaan hoitoon liittyvistä asioista.		1. tason lisäksi Osaa ohjata uutta työntekijää ja opiskelijaa. Osaa arvioida perehdytettävän tieto-taitotason ja laatia yhdessä perehdytettävän kanssa hänelle yksilöllisen perehdytysohjelman. Osaa arvioida ja kehittää omia ohjaus- ja perehdytystaitojaan. Osaa huolehtia tiedonkulusta asiakkaan hoitoon liittyvissä asioissa ja etsiä aktiivisesti tietoa.		1. ja 3. tason lisäksi On tukena työyhteisön ja moniammatillisen tiimin muille jäsenille. Kykenee käsittelemään työhön ja henkilösuhteisiin liittyviä ristiriitoja. Toimii asiantuntijana ja tiedon välittäjänä tiimityössä ja yhteistyöverkostoissa. Kehittää aktiivisesti työyhteisön toimintaa.

## 3. GERONTOLOGINEN OSAAMINEN

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
3.1 Gerontologinen osaaminen		Hahmottaa vanhenemisen fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaikutukset ihmiseen. On perillä tavallisimmista sairauksista ja päivätoiminnan kuntouttavista menetelmistä. On valmiuksia havainnoida asiakasta.		1. tason lisäksi Tuntee ja osaa käyttää muistisairaiden kanssa käytettäviä kuntouttavia menetelmiä.		1. ja 3. tason lisäksi Tuntee ja osaa käyttää erityisryhmien kanssa käytettäviä kuntouttavia menetelmiä.
3.2 Kuntouttava työtapatoimintakykyä edistävä työtapo		Hahmottaa arkipäivän tilanteiden antamat mahdollisuudet toimintakyvyn edistämiseen ja toimii asiakkaan kanssa kuntouttavasti.		1. tason lisäksi Etsii aktiivisesti asiakkaan voimavaroja ja mahdollisuuksia edistää asiakkaan toimintakykyä.		1. ja 3. tason lisäksi Luovuus, osaaminen ja elämäkokemus näkyvät kokonaisvaltaisessa työn toteutuksessa.



## 4. RYHMÄPROSESSIT JA RYHMIEN OHJAUS

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen		Hahmottaa ryhmäprosessit. Pystyy ryhmässä havainnoimaan, arvioimaan ja tukemaan yksilöä ja asiakasryhmää.		1. tason lisäksi Huomaa muutokset asiakkaan tilanteessa ja osaa muuttaa työtapoja sen mukaan. Osaa käyttää tiimistä tai verkostosta löytyvää asiantuntija-apua. Osaa motivoida asiakkaat yhteiseen toimintaan. Osaa luovasti muuttaa suunniteltua ohjaustilannetta.		1. ja 3. tason lisäksi Hallitsee kokonaisuuden. Osaa arvioida ja kehittää ryhmäprosessien kokonaisuutta.
4.2 Ryhmien ohjausosaaminen		Osaa luoda ryhmään riittävän turvallisuuden ja suunnitella sekä yhden ryhmäkerroksen että pitkäkestoisemman prosessin. Osaa luoda ryhmätilasta rauhallisen ja toimivan.		1. tason lisäksi Osaa huomioida asiakkaat yksilöllisesti asiakkaan toimintakyvyn huomioiden. Osaa olla tasapuolinen. Osaa ohjata ryhmää haluttuun suuntaan. Osaa huomioida asiakkaan vahvuudet ja hyödyntää niitä.		1. ja 3. tason lisäksi Suoriutuu työstään uusissa ja ennakoinnottomissa tilanteissa. Osaa käyttää ryhmässä sosiokulttuurisia ja luovia menetelmiä.

## 5. VERKOSTO-OSAAMINEN

	0. ta-so	1. taso	2. ta-so	3. taso	4. ta-so	5. taso
5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen		Kykenee toimimaan yhteistyössä työyhteisön ja moniammatillisen tiimin kanssa ja sitoutumaan yhteisesti sovittuihin asioihin. Pyrkii hahmottamaan asiakkaan yksilölliset verkostot ja hyödyntää niitä asiakkaan kuntoutumisessa. Ymmärtää tiedotuksen merkityksen asiakkaan hoitoon liittyvistä asioista.		1. tason lisäksi Osaa tukea ja rohkaista asiakkaiden keskinäistä verkottumista myös päivätoiminnan ulkopuolella huomioiden asiakkaan kyvyt ja rajoitteet. Ymmärtää vapaaehtoistoiminnan merkityksen ja osaa hyödyntää sitä.		1. ja 3. tason lisäksi Kykenee ohjaamaan ja tukemaan asiantuntijana erilaisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita ja käsittelemään asiakas-tilanteisiin liittyviä ristiriitoja ja yhteistyötilanteita. Luovuus, osaaminen ja elämäntilanteiden näkyvät kokonaisvaltaisessa työn toteutuksessa.
5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen		Hahmottaa työn kannalta keskeiset yhteistyöverkostot ja kykenee toimimaan rakentavassa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa verkoston jäsenien kanssa.		1. tason lisäksi Osaa huolehtia tiedonkulusta asiakkaan hoitoon liittyvissä asioissa ja etsiä aktiivisesti tietoa.		1. ja 3. tason lisäksi Osaa toimia asiantuntijana ja tiedonvälittäjänä tiimityössä ja yhteistyöverkostoissa. Osaa etsiä uusia yhteistyökumppaneita toiminnan kehittämisen näkökulmasta.

## 6. HOITOTYÖ

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy		Osaa arvioida asiakkaan voinnissa tapahtuvia muutoksia ja dokumentoida ne hoitotyön suunnitelmaan.		1. tason lisäksi Hallitsee asiakaslähtöisen terveyden edistämisen ja ylläpitämisen.		1. ja 3. tason lisäksi Arvioi ja kehittää työyhteisön osaamista sairauksien ennaltaehkäisyssä.
6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen		Toteuttaa sairaanhoidollisia toimenpiteitä koulutuksensa ja ohjeistuksen perusteella. Konsultoi tarvittaessa asiantuntijoita.		1. tason lisäksi Ohjaa asiakasta hänen hyvinvointiinsa liittyvissä asioissa. Ideoi ja kokeilee uusia toimintatapoja.		1. ja 3. tason lisäksi Kehittää ja arvioi kriittisesti hoitotyön käytäntöjä. Ohjaa ja kouluttaa muita työntekijöitä.
6.3 Lääkehoito		Tietää lääkehoidon periaatteet ja osaa seurata sitä.		1. tason lisäksi Tuntee lääkkeiden vaikutukset ja sivuvaikutukset. Seuraa asiakkaan vointia lääkettä toteuttaessaan. Konsultoi muutoksista lääkäreitä. Osaa hakea lisätietoa tarvittaessa. Ohjaa asiakasta lääkekustannusten seurannassa.		1. ja 3. tason lisäksi Ohjaa muita työntekijöitä lääkehoitoon liittyvissä asioissa.
6.4 Hygieniosaaminen		Tunnistaa tavallisimmat tartuntataudit sekä niiden ehkäisyn ja hoidon oman koulutuksensa pohjalta. Tuntee tartuntatauti- ja hygieniaohteet ja hyödyntää niitä työssään. Osaa hygienian ja aseptiikan perusteet sekä jätteiden kä-		1. tason lisäksi Soveltaa laadittuja ohjeita asiakkaan hoidossa. Osaa hyödyntää työssään viimeisintä tietoa tartunnan aiheuttajista, lähteistä ja ehkäisystä. Hallitsee tartuntatauteihin liittyvän ilmoitusvelvollisuuden ja menettelytavat.		1. ja 3. tason lisäksi Osaa hankkia ja arvioida kriittisesti tutkittua tietoa ja soveltaa sitä omaan työhönsä. Osaa ohjata muita työntekijöitä. Voi toimia hygienija tartuntatautivas- taavana.

		sittelyn. Ohjaa asiakasta sairauksien hoidossa.				
--	--	---	--	--	--	--

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
6.5 Sairauksien ennaltaehkäisy		Osaa arvioida asiakkaan voimissa tapahtuvia muutoksia ja dokumentoida ne hoitotyön suunnitelmaan.		1. tason lisäksi Hallitsee asiakaslähtöisen terveyden edistämisen ja ylläpitämisen.		1. ja 3. tason lisäksi Arvioi ja kehittää työyhteisön osaamista sairauksien ennaltaehkäisyssä.

## 7. AMMATILLISUUS

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
7.1 Ammatillinen toiminta		Ymmärtää vaihtoehtoisuuden merkityksen ja toimii sen mukaisesti niin työssä kuin vapaa-ajallaan. On tietoinen työhön liittyvistä eettisistä periaatteista.		1. tason lisäksi Säilyttää vaikeissakin tilanteissa ammatillisuutensa. Ei anna oman moraalikäsitteiden ja tunteiden vaikuttaa työhön.		1. ja 3. tason lisäksi Toimii esimerkkinä muille.
7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus		Ymmärtää työssä kehittymisen ja ammattitaidon ylläpitämisen merkityksen.		1. tason lisäksi Seuraa oman alansa kehitystä, tunnistaa oman osaamisensa ja haluaa kehittää itseään. Osaa antaa ja vastaanottaa palautetta ja käyttää sitä työssä ja itsensä kehittämiseen. Kokeilee uusia työmuotoja.		1. ja 3. tason lisäksi Siirtää omaa osaamistaan työyhteisöön. Siirtyy tarvittaessa tehtävästä toiseen. Tiedostaa työelämässä tapahtuvat muutokset ja kykenee uudistumaan muutosten mukaisesti.
7.3 Työkyvystä huolehtiminen		Tunnistaa omat voimavaransa ja ymmärtää työkyvystä huolehtimisen merkityksen. Tunnistaa oman toimintansa vaikutukset työyhteisön ilmapiiriin.		1. tason lisäksi Osaa tehdä työtään mahdollisimman ergonomisesti ja käyttää työtään helpottavia apuvälineitä. On selvillä työturvallisuustekijöistä. Tiedottaa työssä tai työyhteisössä ilmenneistä epäkohdista. Osaa tukea työtovereitaan ja osaa vastaanottaa tukea työyhteisöltä.		1. ja 3. tason lisäksi Osallistuu aktiivisesti työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen. Osaa tasapainottaa työn ja vapaa-ajan.

## 8. MUU OSAAMINEN

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen		Osaa käyttää asiakastyössä käytössä olevia tietojärjestelmiä, sähköpostia ja teknologiaa.		1. tason lisäksi Hallitsee asiakastyössä käytettävät tietojärjestelmät ja apuvälineet osana asiakkaan hoitoa ja palvelua. Osaa tekstinkäsittelyn perustoimenpiteet.		1. ja 3. tason lisäksi Hallitsee tietojärjestelmien ja apuvälineiden monipuolisen käytön. Osaa opettaa ja ohjata muuta henkilökuntaa tietotekniikan ja apuvälineiden käytössä.
8.2 Talousosaaminen		Tietää ja ymmärtää päivätöiminnan palveluiden järjestämiseen liittyvät taloudelliset realiteetit.		1. tason lisäksi Toimii omassa työssään taloudellisesti. Osaa seurata työvälineiden ja -tarvikkeiden kulutusta annettujen määrärahojen puitteissa.		1. ja 3. tason lisäksi Osaa etsiä taloudellisia keinoja hoidon ja palvelujen toteuttamisessa. Osaa ohjata muuta henkilökuntaa toimimaan taloudellisesti.
8.3 Laadunhallinta		Tietää päivätöiminnan vision, arvot ja strategian. Toimii yhteisesti sovittujen toimintaohjeiden mukaisesti. Tiedostaa arvioinnin merkityksen työnsä kehittämisessä.		1. tason lisäksi Hyödyntää laatusuosituksia ja toimintaohjeita työssä ja osallistuu laadun kehittämiseen työyksikössään.		1. ja 3. tason lisäksi Havaitsee kehittämiskohteita ja toimii aktiivisesti kehittämistyössä.

## 9. HALLINTO-OSAAMINEN

	0. taso	1. taso	2. taso	3. taso	4. taso	5. taso
9.1 Henkilöstöhallintaa		Osaa käyttää työvuorosunnitteluun tarkoitettua Titania-ohjelmaa, laskujen tarkastamiseen tarkoitettua Rondo-ohjelmaa, tilanhallintaohjelmia sekä resurssikalenteria.		1. tason lisäksi Hallitsee edellä mainitut ohjelmat ja osaa etsiä ohjelmien tuottamaa tietoa.		1. ja 3. tason lisäksi Osaa hyödyntää edellä mainittujen ohjelmien tuottamaa tietoa tarkoituksenmukaisesti työn suunnittelussa.
9.2 Tiiminvetäjänä / esimiehenä toimiminen		Osaa seurata arjen sujumista ja järjestellä töitä. Osaa olla tukena tiimin jäsenille.		2. tason lisäksi Osaa kehittää ja ideoida tiimin toimintaa. Osaa seurata ja arvioida tiimin toimintaa.		1. ja 3. tason lisäksi Osaa toimia kehittävässä yhteistyössä esimiehen kanssa. Osaa seurata, että sovitut asiat toteutuvat käytännössä. Osaa pitää esimiehen ajan tasalla työyhteisössä tapahtuvista asioista. Kykenee käsittelemään työhön ja henkilösuhteisiin liittyviä ristiriitoja.
9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta		Osaa ottaa lähteet vastaan, laittaa jonoon ja hoitaa jonoa.		2. tason lisäksi Osaa tulkita lähteitä ja etsiä tietoa asiakkaista.		1. ja 3. tason lisäksi Osaa sijoittaa asiakkaan oikeaan ryhmään oikeilla kriteereillä. Osaa hyödyntää moniammatillista osaamista. Osaa perustella myös asiakkaan kannalta negatiivisia päätöksiä, esim. hoitojakson keskeyttäminen.

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU

Tikkurila / Heli Tolonen

8.1.2010

1(1)

Toimintayksikkö: \_\_\_\_\_ Nimi: \_\_\_\_\_

Ikä: \_\_\_\_\_ Koulutus: \_\_\_\_\_ Ammattinimike: \_\_\_\_\_

Työkokemus päivätoiminnassa: \_\_\_\_\_ (vuosia)

PÄIVÄTOIMINNAN OSAAMISEN ARVIOINTILOMAKE

## 1. ASIAKASTYÖN SUUNNITTELU JA ORGANISOINTI

1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen 0 1 2 3 4 5

1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi 0 1 2 3 4 5

## 2. AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN

2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus, viestintä 0 1 2 3 4 5

2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen 0 1 2 3 4 5

## 3. GERONTOLOGINEN OSAAMINEN

3.1 Gerontologinen osaaminen 0 1 2 3 4 5

3.2 Kuntouttava työtapa/ toimintakykyä edistävä työtapa 0 1 2 3 4 5

## 4. RYHMÄPROSESSIT JA RYHMIEN OHJAUS

4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen 0 1 2 3 4 5

4.2 Ryhmien ohjausosaaminen 0 1 2 3 4 5

## 5. VERKOSTO-OSAAMINEN

5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen 0 1 2 3 4 5

5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen 0 1 2 3 4 5

## 6. HOITOTYÖ

6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy 0 1 2 3 4 5

6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen 0 1 2 3 4 5

6.3 Lääkehoito 0 1 2 3 4 5

6.4 Hygieniosaaminen 0 1 2 3 4 5

6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet 0 1 2 3 4 5

## 7. AMMATILLISUUS

7.1 Ammatillinen toiminta 0 1 2 3 4 5

7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus 0 1 2 3 4 5

7.3 Työkyvystä huolehtiminen 0 1 2 3 4 5

## 8. MUU OSAAMINEN

8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen 0 1 2 3 4 5

8.2 Talusosaaminen 0 1 2 3 4 5

8.3 Laadunhallinta 0 1 2 3 4 5

## 9. HALLINTO-OSAAMINEN

9.1 Henkilöstöhallinta 0 1 2 3 4 5

9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen 0 1 2 3 4 5

9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta 0 1 2 3 4 5



8.1.2010

Hei!

Olen sosionomiopiskelija Heli Tolonen Laurea-ammattikorkeakoulusta Vantaalta. Teen opinnäytetyötä Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hankkeessa. Tarkoituksena on tehdä osamiskartoitus Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelujen päivätoiminnan henkilökunnalle.

Tapasimme 13. marraskuuta 2009 koulutuspäivässä, jolloin osallistuitte päivätoiminnan osaamisalueiden muokkaamiseen. Nyt osaamisalueet tasoinen on saatu kuvattua. Pyydänkin sinua nyt arvioimaan omaa osaamistasi. Huomaa, että käytössä on yksi kaikille yhteinen arviointilomake ja osaamisalueiden kuvaus tasoinen. Merkitse oma arviointi erilliselle arviointilomakkeelle. Tasokuvauslomakkeisiin voit tehdä omia muistiinpanojasi myöhempää käyttöä varten. Suunnitelmana on käydä tiimikohtaiset keskustelut kartoituksen tuloksista maaliskuussa 2010.

Osaamisalueiden osaamistasot on jaettu asteikolla 0 - 5. Kaikki osaamisalueiden tasot ovat käytettävissäsi, vaikkei joka tasolla sanallista kuvausta olekaan. 0-taso tarkoittaa, että ko. osaamista ei ole.

Palauta ainoastaan arviointilomake tämän kirjeen mukana olevassa palautuskuoressa viimeistään 26.1.2010. On tärkeää, että vastaat joka kohtaan!

Ystävällisin terveisin,

Heli Tolonen

[Heli.Tolonen@laurea.fi](mailto:Heli.Tolonen@laurea.fi)

xxx xxxx xxx

1.4.2010

Hei!

Osaamiskartoituksen tulokset on nyt koottu tiimikohtaisesti kuvalliseen muotoon. Jokaiseen tiimiin on lähetetty oman tiimin osaamisen kuvaukset. Oman tiimisi osaamista tarkastellessasi voit käyttää apuna osaamisalueiden kuvauksia, jotka sait itsearviointilomakkeen mukana tammikuussa 2010.

Kuviossa ympyrän keskellä on taso nolla (0), ulkokehällä taso viisi (5), ja muut tasot ovat tällä välillä. Ympyrä on jaettu 24 lohkokon arviointilomakkeen vastauskohtien määrän mukaan. Ylhäältä keskeltä edetään myötöpäivään. Jokaisen vastaajan vastaukset on piirretty pisteenä ympyrään, ja tämän jälkeen yhdistetty viivalla. Tiimin osaamista tarkastellaan kokonaisuutena.

Suunnitelmana on käydä tiimikohtaiset keskustelut kartoituksen tuloksista. Toivottavasti onnistumme löytämään ajan ja paikan näille keskusteluille lähiviikkojen aikana.

Aurinkoista kevättä ja tapaamisiin,

Heli Tolonen

[Heli.Tolonen@laurea.fi](mailto:Heli.Tolonen@laurea.fi)

xxx xxxx xxx

Tutkimuslupa/Osaamiskartoitus päivätoiminnan henkilökunnalle/Heli Tolonen

Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelija Heli Tolonen anoo lupaa Osaamiskartoitus päivätoiminnan henkilökunnalle -tutkimuksen tekemiseen vanhusten avopalveluissa. Tutkimus on hakijan ammatillinen opinnäytetyö.

Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mikä on päivätoimintahenkilöstön osaamisen taso tällä hetkellä. Tavoitteena on myös selvittää millaista osaamista tiimeissä on.

Tutkimusmenetelmä

Pääasiallinen tutkimusmenetelmä on kysely.

Vanhusten avopalvelujen palvelupäällikkö Anna-Liisa Korhonen puoltaa hakemusta.

Päätös

Myönnetään tutkimuslupa Heli Toloselle sillä edellytyksellä, että huomioon otetaan yleiset salassapitosäännökset kyselyitä, haastatteluja ja raporttia tehtäessä.

Tutkijalle ei luovuteta salassa pidettäviä asiakirjoja. Tutkija on lain mukaan salassapitovelvollinen tutkimuksessa tietoon saamiensa yksilöä ja perhettä koskevissa asioissa. Hänen tulee huolehtia siitä, että yksittäistä henkilöä tai perhettä ei tutkimuksessa voida yksilöidä. Tutkimuksessa kerättyä tietoa saa käyttää vain tutkimustarkoituksiin.

Tutkimustyön valmistuttua siitä toimitetaan 1 kpl vanhus- ja vammaispalvelujen tulosalueelle.

Otteet:

Heli Tolonen

Tiedoksi:

Anna-Liisa Korhonen

Mervi Lähde

Päivi Keskinen

Tuula Heinonen

sosiaali- ja terveyslautakunta

---

Päiväys

Vantaa 14.1.2010

Allekirjoitus

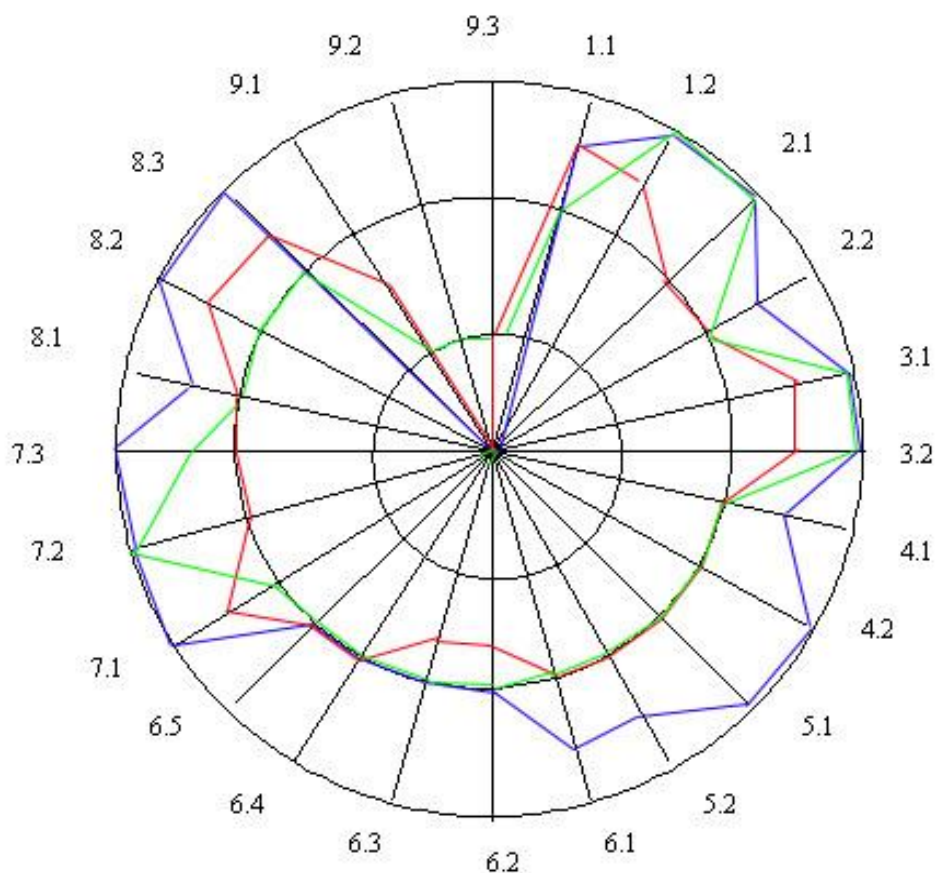
Nimen selvennys

Matti Lyytikäinen

Virka-asema

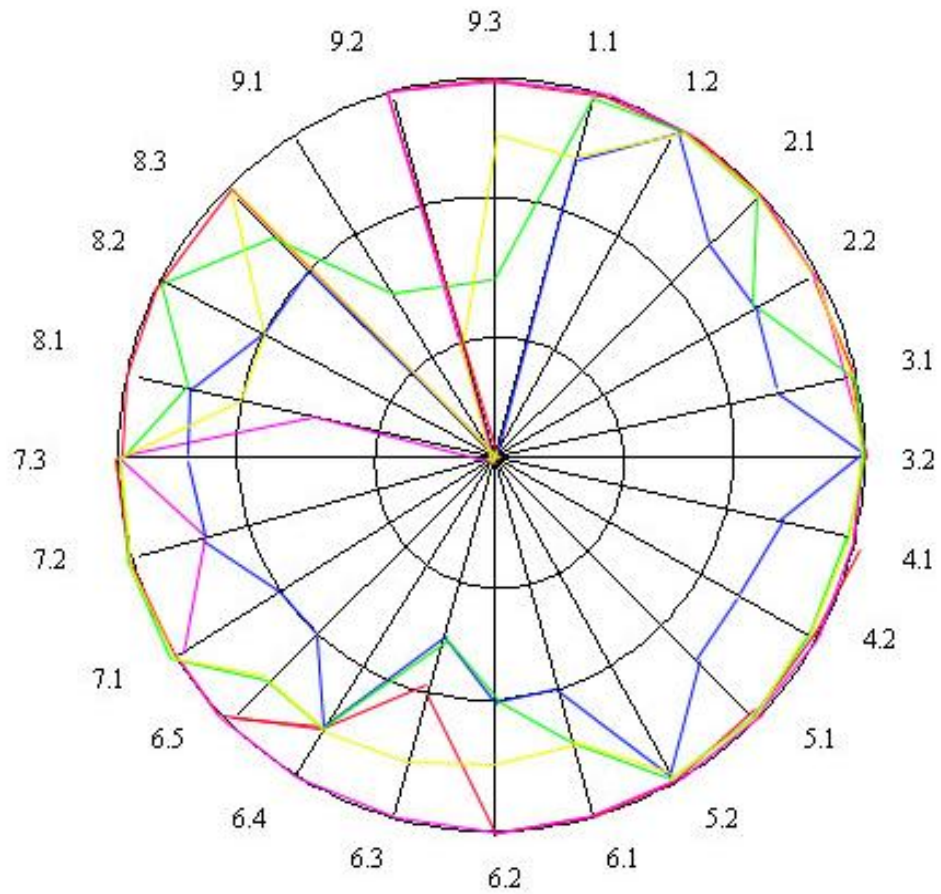
Vanhus- ja vammaispalvelujen johtaja

Osaamisprofiili tiimi 1



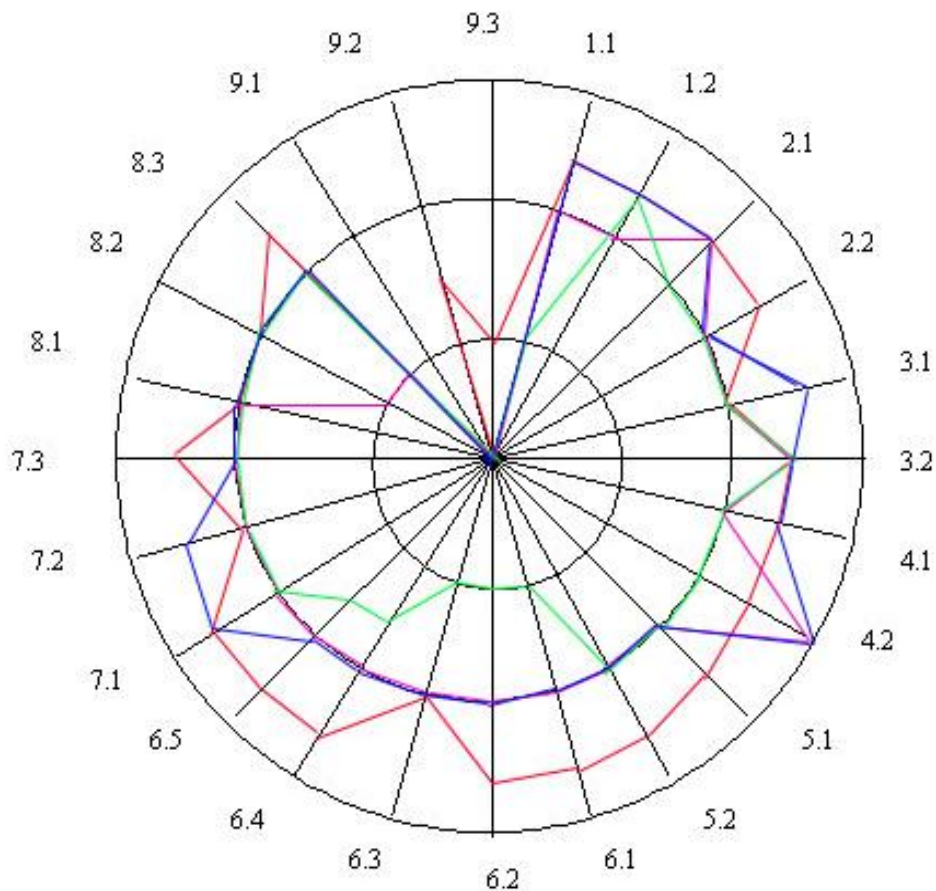
- 1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen
- 1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi
- 2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus,viestintä
- 2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen
- 3.1 Gerontologinen osaaminen
- 3.2 Kuntouttava työtapa/toimintakykyä edistävä työtapa
- 4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen
- 4.2 Ryhmien ohjausosaaminen
- 5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen
- 5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisaosaaminen
- 6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy
- 6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen
- 6.3 Lääkehoito
- 6.4 Hygieniaosaaminen
- 6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet
- 7.1 Ammatillinen toiminta
- 7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus
- 7.3 Työkyvystä huolehtiminen
- 8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen
- 8.2 Talousosaaminen
- 8.3 Laadunhallinta
- 9.1 Henkilöstöhallinta
- 9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen
- 9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta

Osaamisprofiili tiimi 2



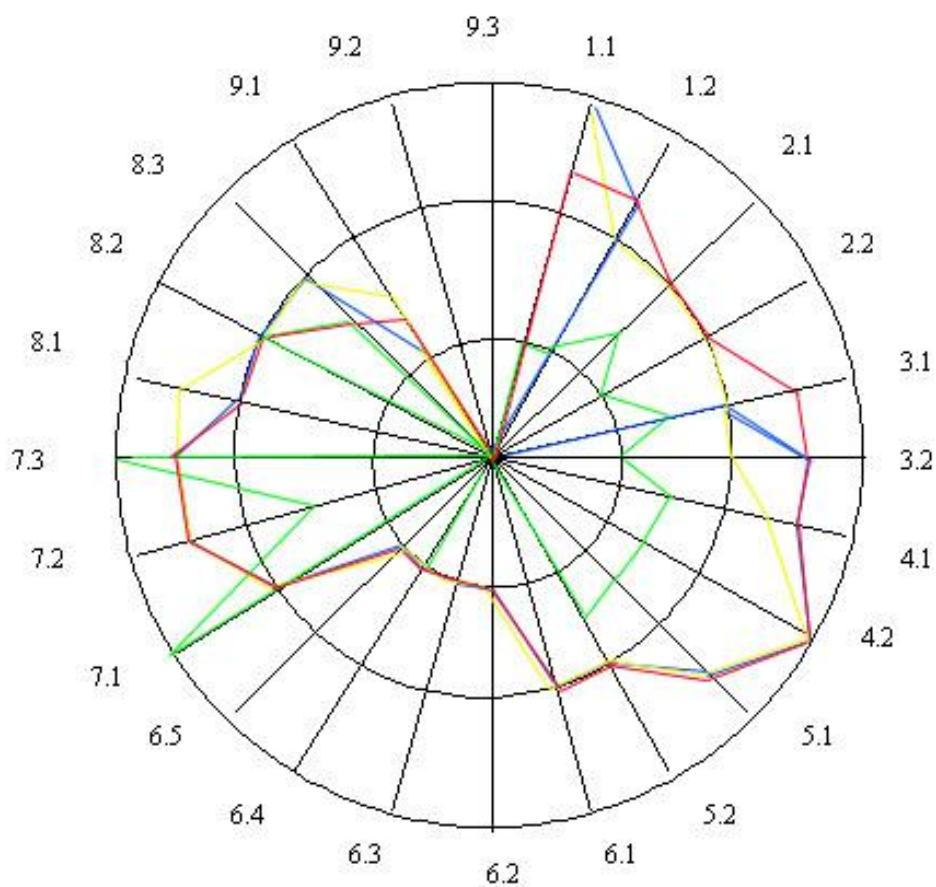
- 1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen
- 1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi
- 2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus,viestintä
- 2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen
- 3.1 Gerontologinen osaaminen
- 3.2 Kuntouttava työtapa/toimintakykyä edistävä työtapa
- 4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen
- 4.2 Ryhmien ohjausosaaminen
- 5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen
- 5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen
- 6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy
- 6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen
- 6.3 Lääkehoito
- 6.4 Hygieniaosaaminen
- 6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet
- 7.1 Ammatillinen toiminta
- 7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus
- 7.3 Työkyvystä huolehtiminen
- 8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen
- 8.2 Talousosaaminen
- 8.3 Laadunhallinta
- 9.1 Henkilöstöhallinta
- 9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen
- 9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta

Osaamisprofiili tiimi 4



- 1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen
- 1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi
- 2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus,viestintä
- 2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen
- 3.1 Gerontologinen osaaminen
- 3.2 Kuntouttava työtapa/toimintakykyä edistävä työtapa
- 4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen
- 4.2 Ryhmien ohjausosaaminen
- 5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen
- 5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen
- 6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy
- 6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen
- 6.3 Lääkehoito
- 6.4 Hygieniosaaminen
- 6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet
- 7.1 Ammatillinen toiminta
- 7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus
- 7.3 Työkyvystä huolehtiminen
- 8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen
- 8.2 Talousosaaminen
- 8.3 Laadunhallinta
- 9.1 Henkilöstöhallinta
- 9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen
- 9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta

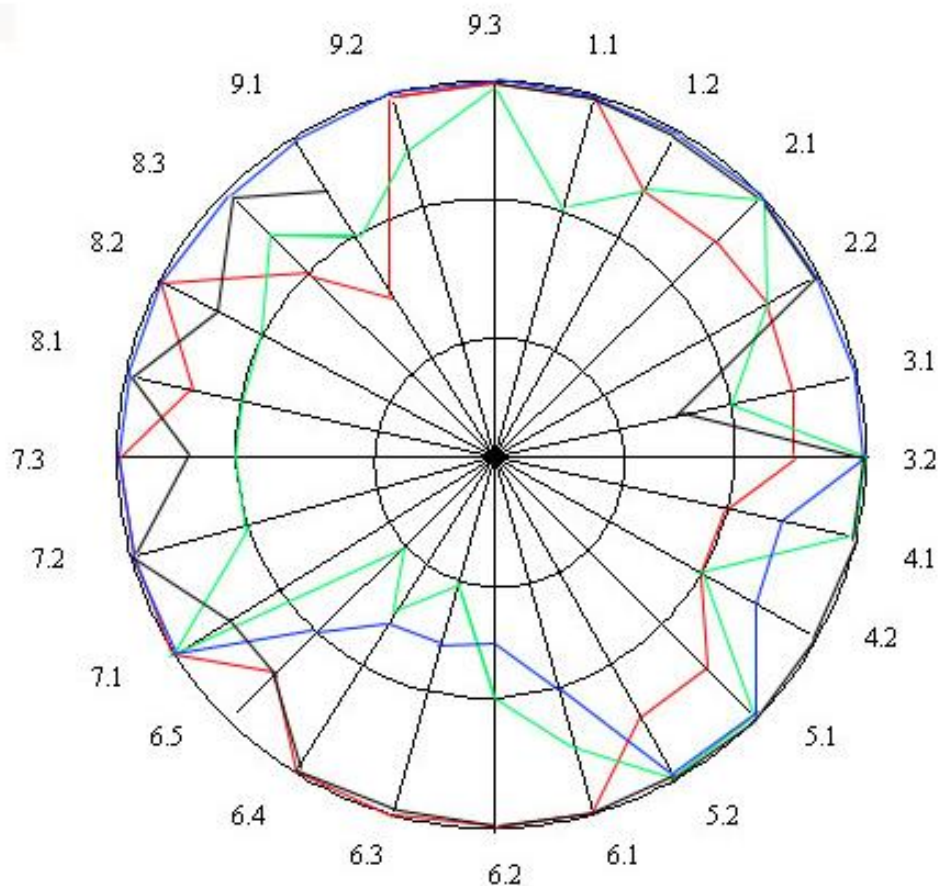
Osaamisprofiili tiimi 5



- 1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen
- 1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi
- 2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus,viestintä
- 2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen
- 3.1 Gerontologinen osaaminen
- 3.2 Kuntouttava työtapa/toimintakykyä edistävä työtapa
- 4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen
- 4.2 Ryhmien ohjausosaaminen
- 5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen
- 5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisaosaaminen
- 6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy
- 6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen
- 6.3 Lääkehoito
- 6.4 Hygieniaosaaminen
- 6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet
- 7.1 Ammatillinen toiminta
- 7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus
- 7.3 Työkyvystä huolehtiminen
- 8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen
- 8.2 Talousosaaminen
- 8.3 Laadunhallinta
- 9.1 Henkilöstöhallinta
- 9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen
- 9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta



Osaamisprofiili tiimi 6



- 1.1 Toimintakyvyn arviointi ja kirjaaminen
- 1.2 Ajanhallinta ja töiden organisointi
- 2.1 Asiakkaan kohtaaminen, tukeminen ja ohjaus,viestintä
- 2.2 Työyhteisö- ja tiimiosaaminen
- 3.1 Gerontologinen osaaminen
- 3.2 Kuntouttava työtapa/toimintakykyä edistävä työtapa
- 4.1 Ryhmäprosessien tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen
- 4.2 Ryhmien ohjausosaaminen
- 5.1 Asiakkaan verkostojen tunnistaminen ja tukeminen
- 5.2 Päivätoiminnan yhteistyöverkostojen kehittämisosaaminen
- 6.1 Sairauksien ennaltaehkäisy
- 6.2 Sairaanhoidollinen perusosaaminen
- 6.3 Lääkehoito
- 6.4 Hygieniosaaminen
- 6.5 Ensiapu- ja vaaratilanteet
- 7.1 Ammatillinen toiminta
- 7.2 Työssä uudistuminen ja joustavuus
- 7.3 Työkyvystä huolehtiminen
- 8.1 Tietotekniikka- ja teknologiaosaaminen
- 8.2 Talousosaaminen
- 8.3 Laadunhallinta
- 9.1 Henkilöstöhallinta
- 9.2 Tiiminvetäjänä/esimiehenä toimiminen
- 9.3 Päivätoimintaprosessin hallinta