



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

SISÄTAUTIOSASTON SAIRAANHOITAJIEN OSAAMISALUEIDEN JA OSAAMISTASOJEN KUVAUS SEKÄ OSAAMISEN KEHITTÄMISEN MALLIN KÄYTTÖÖNOTTOSUUNNITELMA

Miia Korhonen
THY8S

**Opinnäytetyö
Savonia-ammattikorkeakoulu
Terveysala Kuopio
Hyvinvointiteknologia, ylempi AMK
Ohjaaja Sirkka-Liisa Halimaa
2.6.2011**

Tiivistelmä

Koulutusohjelma: Ylempi AMK -tutkinto, sairaanhoitaja ylempi AMK

Suuntautumisvaihtoehto: Hyvinvointiteknologia

Työn tekijä: Miia Korhonen

Työn nimi: Sisätautiosaston sairaanhoitajien osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaus sekä osaamisen kehittämisen mallin käyttöönottosuunnitelma

Päiväys:3.5.2011

Sivumäärä / liitteet: 52/3 (1 liite)

Ohjaajat: Sirkka-Liisa Halimaa

Työyksikkö: Kehittämistyön kohteena oleva sisätautiosasto

Hoitotyön laadun varmistamiseksi on tärkeää pitää hoitajien osaaminen ajan tasalla. Osaamisen kehittämisen edellytyksenä on tunnistaa hoitajan osaamisen taso ja tarve sekä selvittää mitä osaamista tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen kehittämisen myötä luodaan pohjaa uuden oppimiselle, mahdollistetaan muutoksia ja parannetaan muutosten toteutumista. Suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä vahvistetaan hoitajan motivaatiota, työhön sitoutumista ja suoriutumista työtehtävistä. Hoitaja ylläpitää ja kehittää osaamistaan työyhteisön luodessa mahdollisuuden oppimiselle. Osaamisen johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla tuetaan työntekijöiden ja yhteisön osaamisen kehittymistä.

Kehittämistyön tarkoituksena on kuvata sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisalueet ja osaamistasot sekä laatia osaamisen kehittämisen malli ja mallin käyttöönottosuunnitelma. Tavoitteena on kehittää ja varmistaa sairaanhoitajien osaamista ja sitä kautta kehittää sisätautiosastolla hoitotyön laatua.

Tässä kehittämistyössä kuvattiin sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisalueet ja osaamistasot ja laadittiin osaamisen kehittämisen malli. Osaamisen kehittämisen malli laadittiin sähköiseen muotoon, QPR:n prosessien kuvaamisen käytettävän ohjelmiston avulla ja suunniteltiin mallin käyttöönotto. Osaamisen kehittämisen malli on käyttökelpoinen koko kehittämistyön kohteena olevan sisätautiosaston hoitohenkilökunnalle. Malli selkiyttää osaamisen kehittämisen arviointia ja suunnittelua sekä auttaa tekemään sairaanhoitajan osaamisen näkyvämmäksi.

Tässä kehittämistyössä laadittuja osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaksia sekä osaamisen kehittämisen mallia voidaan käyttää johtamisen apuvälineenä, jolloin osaamisen arvioinnin seuranta on suunnitelmallista. Mallista hyötyvät myös sairaanhoitajat ja välillisesti potilaat. Jatkotutkimusaiheena voisi tutkia, miten malli vastaa käytännön tarpeisiin sekä miten osaamisen kehittämisen palautetta voidaan kehittää eteenpäin.

Avainsanat: sairaanhoitaja, hoitotyö, osaaminen, arviointi

Julkinen

Abstract

Degree Programme: Master's Degree in Health Care

Option: Welfare technology

Authors: Miia Korhonen

Title of Thesis: Description of medical ward nurses' areas of expertise and levels of competencies and implementation plan for a model for development of competencies

Date: 3.5.2011

Pages / appendices: 52/3 (1 annex)

Supervisor: Sirkka-Liisa Halimaa

Contact persons: The medial ward targeted with the development project

To guarantee the quality of level of nursing care it is significant to upkeep the level of knowledge of nursing staff. As a precondition for development of competences it is vital to recognise the level of competence on each individual member of staff and determine which areas of competencies need to be developed now and in the future. By developing competencies are grounds for new skills build, changes enabled and changes made will have better results. By planning development of competencies motivation and commitment of staff towards work will be improved and staff will also perform better. The staff will sustain and develop their competencies when the working environment provides the opportunities for development. By managing, structuring and providing models for development both employee and the working community will be supported.

The purpose of this study is to describe the medical ward nurses' areas of expertise and levels of competence and to compose a model for development of competences and implementation plan for this model. The target for this study is to develop and ensure competencies of nursing staff and therefore improve the quality of care on medical ward.

In this development project the levels of medical ward nurses' competences were described and composed into a model for development of competencies. This model was composed into electronic format by using the software designed for QPR processes and an implementation plan of model drawn. The model can be used on the nursing staff of the medical ward in which the development project was performed in. The model will clarify the evaluation of developing competencies and provide tools for the nursing staff to make their competencies visible.

In this development project the competences and descriptions of the development of competences and the model composed for development of competencies can be used as a tool for management, as the evaluation for development of competences can be planned. The model is useful for both the nursing staff and the patients. For future research this study provides topics on how the model meets the requirements of everyday nursing and how the feedback of development of competencies could be developed further.

Keywords: nurse, nursing, competence, evaluation

Public

1 JOHDANTO.....	5
2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA	7
3 SAIRAANHOITAJAN OSAAMINEN	10
3.1 Sairaanhoidajan työnkuva ja osaaminen	10
3.2 Sairaanhoidajan osaamisen muodostuminen	12
4 SAIRAANHOITAJAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	17
4.1 Sairaanhoidajalta edellytettävä osaaminen sisätautiosastolla	17
4.2 Sairaanhoidajan osaamisen kehittämisen kuvaaminen.....	22
4.3 Osaamisen arviointi	23
4.4 Osaamisen johtaminen.....	24
5 OSAAMISEN KEHITTÄMISEN KUVAUSTEN JA MALLIN TUOTTAMINEN ..	25
5.1 Osaamisalueiden ja osamistasojen kuvaaminen	25
5.2 Osaamisen kehittämisen mallin tuottaminen	32
5.3 Osaamisen kehittämisen mallin käyttöönottosuunnitelma	35
6 POHDINTA	37
6.1 Aiheen ajankohtaisuus.....	37
6.2 Kehittämistyön arviointi	38
6.2.1 Kehittämistyön hyödynnettävyys	38
6.2.2 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys	40
6.3 Kehittämistyöntekijän oma ammatillinen kehittyminen.....	43
LÄHTEET	44
LIITTEET	
Liite 1. Taulukko aikaisemmista osaamisen kehittämisen tutkimuksista	50

Tämän kehittämistyön kohteena olevan keskussairaalan sisätautiosastolla työskentelevä sairaanhoitaja tarvitsee laaja-alaista ammatillista osaamista, joka edellyttää systemaattista osaamisen kehittämistä. Työelämän nopea muutos ja väestön ikääntyminen aiheuttavat osaamispaineita, sillä jatkuvan muutoksen keskellä osaamisen säilyttäminen on haastavaa. Tiedon määrän lisääntymisen, teknologian nopean kehittymisen, taloudellisen ja poliittisen- sekä sosiaalisen ympäristön muutosten myötä hoitotyön toiminta ja toimintamallit sekä osaamiseen liittyvät vaatimukset muuttuvat. Muuttuviin vaatimuksiin on varauduttava jatkuvalla uuden oppimisella ja toiminnan kehittämällä, sillä hyvin suunniteltu ja toteutettu osaamisen kehittäminen mahdollistaa muutoksen ja kehityksen. Lisäksi terveydenhuoltoalalla eläkkeelle siirtyminen tuo suuria haasteita, eläkkeelle siirtymisessä katoaa paljon kokemustietoa eli ns. hiljaista tietoa. Osaamisen kehittämisen avulla saadaan hiljaista tietoa näkyväksi, jolloin se saadaan uuden oppimisen voimavaraksi. (Viitala 2005, 1126113; Viitala 2003, 182; Österberg 2009, 15, 1296130.)

Nykyaikainen organisaatio kannustaa henkilöstöään osaamisen kehittämiseen, sillä osaamiseen panostaminen lisää tuottavuutta ja herättää hoitotyöntekijöiden kiinnostusta työhönsä. Osaamisen kehittämisen tulee olla suunnitelmallista ja ennakoivaa sekä pohjautua organisaation strategiaan. Osaamisen kehittämisessä on välttämätöntä tunnistaa henkilökunnan osaamisen taso ja tarve sekä selvittää, mitä osaamista tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. (Viitala 2005, 61, 65666, 76677, 86,109; Österberg 2009, 15.) Terveysthuollossa on tärkeä hyödyntää ja kehittää sellaista osaamista, joka on työntekijän, yksikön tai osaston sekä organisaation kannalta tärkeää. Kilpailukyvyyn ja hoitotyön laadun varmistamiseksi on tärkeää pitää hoitajien osaaminen ajan tasalla ja hyödyntää sitä. (Viitala 2003, 182)

Kehittämistyön tarkoituksena on kuvata sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisalueet ja osaamistasot sekä laatia osaamisen kehittämisen malli ja mallin käyttöönottosuunnitelma. Tavoitteena on kehittää ja varmistaa sairaanhoitajien osaamista ja sitä kautta kehittää sisätautiosastolla hoitotyön laatua. Tässä kehittämistyössä osaamisen kehittämisen mallista laaditaan sähköisessä muodossa oleva huoneentaulu QPR:n prosessien kuvaamiseen käytettävän ohjelmiston avulla.

osaamisen kehittämisen malli on työpaikalla tietokoneen
tettävissä. Sähköinen huoneentaulu toimii työkaluna
työyhteisön yhteisen osaamisen ja osaamisen kehittämisen käytäntöjen tukena ja
välineenä osaamisen kehittämisen tiedonvälityksessä. Näin osaaminen saadaan
näkyväksi ja vastaamaan sisätautiosaston hoitotyön tarpeisiin sekä odotuksiin
mahdollisimman hyvin. Näin varmistetaan yksittäisen sairaanhoitajan ammatillisen
osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen. Osaamisen kehittäminen
koskee koko hoitohenkilökuntaa ja sitä kehitetään sisätautiosastolla suunnitelmallisesti.

Osaamisen kehittämisen myötä itse osaamisen kehittäminen tulee hoitohenkilökunnalle
tutuksi ja luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä hoitotyötä, jolloin muun muassa
perehdytys ja koulutus ovat suunnitelmallisia ja ennakoivia. Osaamisen kehittämisen
avulla hoitajien työtyytyväisyyttä voidaan parantaa ja tehdä henkilöstön
koulutustarpeiden määrittely helpommaksi. Osaamisalueiden ja osaamistasojen
kuvausten myötä hoitajien käsitykset omasta osaamisestaan ja työn hallinnasta
selkiytyvät sekä organisaation johdon ja potilaiden käsitykset sisätautiosaston
sairaanhoitajien osaamisesta paranevat.

ÖN TAUSTA

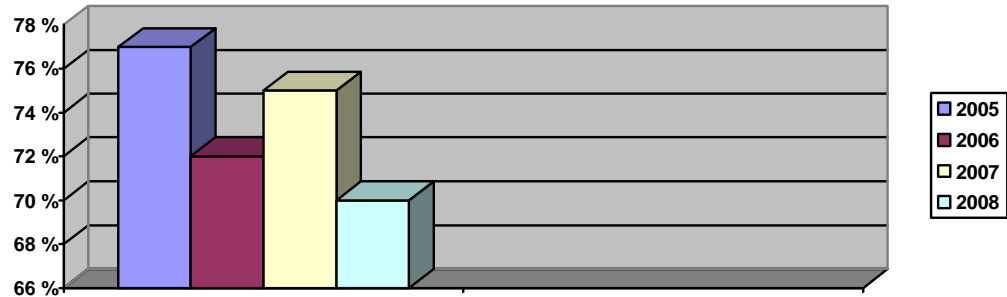
Tämä kehittämistyö on työelämälähtöinen, jolle on osoitettu selkeä käytännön tarve. Kehittämistyön kohteena oleva sisätautiosasto on keskussairaalassa ja kuuluu kuntayhtymään, jonka visio ja strategia toimivat suuntaviivoina sairaanhoitajien osaamisvaatimusten ja osaamistasojen kuvauksessa. Kuntayhtymän hoitotyön visio 2015 on olla ömallimaakunta hoitotyön koulutuksen ja työelämän asiantuntijuuden yhteensovittamisessa ja kehittämisessä. Kuntayhtymän toimintasuunnitelman vuosille 2007-2015 yhtenä henkilöstön ja uudistumisen strategisena päämääränä on osaava henkilöstö ja oppiva organisaatio. (Hoitotyön arvokirja 2007, 5; Kainuun maakunta-kuntayhtymän strategia 2007, 367, 13.)

Kuntayhtymässä toteutettiin terveyttä ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä kansallisen tavoite- ja toimintaohjelman suosituksiin liittyvä öHoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa projektiö vuosina 2006-2007. Tavoitteena projektissa oli saada koulutuksen avulla osaamisen johtaminen ja kehittäminen suunnitelmalliseksi toiminnaksi kuntayhtymän työyhteisöihin. Kehittämistyön kohteena olevalla sisätautiosastolla on projektin myötä tiedostettu henkilöstön osaamisen ja osaamisen johtamisen tärkeys ja osaamisen kehittämisen prosessit ovat käynnistyneet. Sisätautiosaston osastonhoitaja määritteli projektin yhteydessä sisätautiosastolle hoitotyön osaamisalueet. (Leinonen & Heikkinen 2008, 1, 768, 30632.)

Osaamisen kehittämisestä voidaan puhua investointina, koska se on keskeinen tuloksellisuuden ja tuottavuuden vaikuttava tekijä. Siksi on perusteltua suunnitella osaamisen kehittäminen yhtä huolellisesti kuin muut investoinnit. (Viitala 2007, 185.) Kuntayhtymän sosiaali- ja terveystalouden koulutusten välittömät kustannukset olivat vuonna 2009 286 p yhtä koulutuksessa ollutta työntekijää kohden. Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden koulutusajan palkkoja. Vastaava summa vuonna 2008 henkilöstöraportin mukaan oli 357 p työntekijää kohden. (Henkilöstöraportti 2009, 36; Henkilöstöraportti 2008, 33.)

Suomessa yritysten työntekijöiden henkilöstökoulutus on tilastokeskuksen vuonna 2005 tekemän tutkimuksen mukaan vähentynyt. Verrattaessa vuotta 1999 vuoteen 2005 henkilöstökoulutukseen käytetty euromäärä on laskenut 238p työntekijää kohden, kun

työntekijää kohden. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kuntien terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstön täydenniskoulutukseen osallistui vuonna 2008 70 % koko terveydenhuollon henkilöstöstä. Täydenniskoulutukseen osallistuneiden määrä on vähentynyt (Kuvio 1) verrattaessa vuotta 2008 vuoteen 2005. (Hotti 2009, 2-4; Tilastokeskus 2005.)



Kuvio 1. Sosiaali- ja terveydenhuolto henkilöstön täydenniskoulutukseen osallistuneiden määrä vuosina 2005-2008 (Hotti 2009, 264).

Edellä mainitut luvut ja kuvio 1. osoittavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden määrä on vähentynyt. Myös tämän kehittämistyön kohteena olevan kuntayhtymän sosiaali- ja terveystieteiden koulutusten välittömät kustannukset ovat laskeneet. Kuitenkin lukemiin tulee suhtautua varauksella ja on perusteltua mainita kuntayhtymän järjestämistä sisäisistä koulutuksista, jotka mahdollisesti laskevat koulutuksiin käytettäviä kustannuksia. Koulutus on yksi henkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmä. Luvut osoittavat, että työntekijöiden koulutuksen tulee kohdentua tarpeeseen ja näin ollen osaamisen kartoittaminen ja osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on perusteltua.

Tämän kehittämistyön kohteena olevan kuntayhtymän henkilöstöraportin 2009 mukaan henkilöstön osaamista kehitettiin muun muassa koulutuksen, työkierron, perehdyttämisen, vertaiskouluttamisen, benchmarkingin ja verkko-oppimisen avulla. Vuonna 2008 otettiin käyttöön sähköinen HRM (Human Resource Management) koulutustietojen hallinta. Tämän järjestelmän avulla voidaan seurata ja rekisteröidä sähköisesti koulutustietoja. (Henkilöstöraportti 2009, 36; Henkilöstöraportti 2008, 33.)

Hoitotyöntekijät ovat itse vastuussa osaamisen ja työyhteisön kehittämisestä. Hoitotyön ammattieettisissä ohjeissa veloitetaan osaamisen kehittämiseen. (Hoitotyö Kainuussa

terveyshuollon ammattihenkilöistä (28.6.1994/559),
lainsäädännön mukaan 3 luku 18§ mukaan öterveydenhuollon ammattihenkilö
on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää
ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja
määräyksiin. Suomen sairaanhoitajaliiton sairaanhoitajan eettiset ohjeet (2006) ja
sairaanhoitajaliitto (1996) velvoittavat myös ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen.

Tämän kehittämistyön alkukartoituksena tehtiin kertaluontoinen avoin ryhmähaastattelu
kehittämistyön kohteena olevalla sisätautiosastolla. Ryhmähaastattelun tulosten pohjalta
kehittämistyötä lähdettiin suunnittelemaan. Osaamisen kehittämisessä on tärkeää ottaa
alusta alkaen sairaanhoitajat mukaan oman osaamisensa kehittämisen suunnitteluun.
Avoin eli täysin vapaa ryhmähaastattelu antoi mahdollisuuden keskustella
osastokokouksen yhteydessä osaamisen kehittämisestä ja auttoi kehittämistyön tekijää
hahmottamaan osastolla työskentelevien hoitajien tarpeita, toiveita ja ajatuksia
osaamisen kehittämisestä. Kehittämistyöntekijä litteroi nauhoitetun haastatteluaineiston
sanatarkasti analyysia varten. Litteroitu haastatteluaineisto analysoitiin sisällön
analyysilla. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75, 78679.) Haastattelussa nousi esille hoitajien
positiivinen asenne osaamisen kehittämiseen ja osaamisen laadun kehittämiseen.
Nykyisen osaamisen kehittämisen toimimattomuus käytännössä herätti keskustelua ja
hoitajat korostivat sekä koulutuspalautteiden, että sisäisen- ja ulkoisen viestinnän
tärkeyttä. Koulutuspalautteiden toivottiin olevan sähköisessä muodossa ja helposti
löydettävissä ja käytettävissä. Lisäksi haastattelussa nousi esille tarve sisäisen
viestinnän kehittämiseen.

Kehittämistyön kohdejoukkona olivat sisätautiosastolla työskentelevät sairaanhoitajat,
mutta malli on käyttökelpoinen koko sisätautiosaston hoitohenkilökunnalle.
Asiantuntijoina olivat kyseisen sisätautiosaston hoitohenkilökunta, koska kohteena on
heidän osaamisensa. Lisäksi asiantuntijoina olivat sisätautiosaston osastonhoitaja,
apulaisosastonhoitaja sekä sosiaali- ja terveystoimialan koulutuspäällikkö.
Kehittämistyön suunnitelmasta, toteuttamisesta ja arvioinnista vastasi
kehittämistyöntekijä. Ohjaavana opettajana toimi Ammattikorkeakoulun yliopettaja.
Työnantajan edustajana ja työelämän ohjaajana toimi kehittämistyön kohteena olevan
keskussairaalan ylihoitaja.

AJAN OSAAMINEN

3.1 Sairaanhoitajan työnkuva ja osaaminen

Osaamisen määrittäminen ja mittaaminen on vaikeaa. Osaamisella on monia vastineita, joita ovat muun muassa tietotaito, kyvykkyys, kompetenssi ja pätevyys. **Tässä kehittämistyössä käytetään käsitettä osaaminen ja sairaanhoitajan osaaminen ymmärretään hoitoympäristön vaatimusten ja sairaanhoitajan osaamisalueiden välisenä suhteena.** Osaamisen arviointi sopeutetaan hoitajan tietojen ja taitojen tarkastelun lisäksi hoitoympäristön vaatimuksiin ja hoitajan kyvykkyyteen kehittää työtään. Sairaanhoitajan osaaminen muodostuu monista osa-alueista. Osaaminen on laajaa tekemisen hallintaa, se on muutoshalukkuutta, joustavuutta ja epävarmuuden sietämistä. Osaaminen ja osaamisen kehittäminen vaativat jatkuvaa itsearviointia sekä ulkoista arviointia. Osaamisen kehittämisen edellytyksenä on sairaanhoitajan osaamisalueiden määrittäminen. Osaamisalueet pohjautuvat kansallisiin ja kansainvälisiin sairaanhoitajan osaamismääritelmiin, organisaation visioon, strategiaan ja tavoitteisiin. (Helakorpi 2009, 3; Viitala 2005, 61, 65666, 76677, 109.)

Lukkarisen ja Vuokila-Oikkosen (2005) mukaan yhteiskunta ja sairaanhoitaja itse asettavat oppimisen tarpeita ja haasteita sairaanhoitajan ammattitaidon kehittämiseksi. Tuomen (2008) mukaan erikoissairaanhoidon hoitotyö edellyttää laaja-alaista ammatillista osaamista. Ammatillinen osaaminen muodostuu ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista sekä sairaanhoitajan persoonallisuudesta (Helakorpi 2009, 4). Sairaanhoitajan ja työyksiköiden ammatillista osaamista kehitettäessä osaamisen arvioinnin tulee olla systemaattista. Tutkimuksista (Liite 1) nousi esille, että osaamiseen perustuva koulutus on ollut vähäistä vielä viime vuosisadalla ja koulutus antaa parhaimmat valmiudet osaamisen kehittämiseen. Erikoissairaanhoidossa osaaminen on laaja-alaista ja hoitotyön osaamisen taso vaihtelee paikasta riippuen.

Viime vuosina ammattikorkeakoulun sairaanhoitajakoulutuksen opetussuunnitelmia on kehitetty osaamisperustaisiksi. Euroopan unionin alueella sairaanhoitajan koulutuksen suunnittelussa huomioitavia velvoitteita säätelevät seuraavat direktiivit 77/452/ETY, 77/453/ETY, 89/594/ETY, 89/595/ETY, 2001/19/EY. Sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen vähimmäisvaatimukset on määritelty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2005/36/EY. Globalisoitumisen myötä ihmisten ja osaamisresurssien

rt. Korkeakoulutus eurooppalaistuu, myös Suomen ja ohjaavat Euroopan unionin koulutukseen liittyvät strategiset tavoitteet. Hoitajan ydinosaaminen kostuu useasta eri osa-alueesta. (ARENE 2007, 5, 10.) Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen perustuu vahvaan teoreettiseen osaamiseen, päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaitoihin, potilaan kokonaishoidon hallintaan, lääkehoidon toteuttamiseen ja hoitotyön auttamismenetelmien hallintaan. (Opetusministeriö 2006, 63671.)

Suurin osa Euroopan maista on mukana Tuning Educational Structures in Europe, eli Tuning-hankkeessa, jonka tavoitteena on luoda konkreettisesti toimintaohjelma yhtenäisen eurooppalaisen korkeakoulualan luomiseen. Tuning-hankkeen tavoitteena on luoda opiskelijoille ja työvoimalle liikkuvuutta mahdollistava, laadukas ja yhtenäinen eurooppalainen korkeakouluala. Hankkeeseen liittyvät Euroopan alueella korkeakoulutuksen opetussuunnitelman kehittäminen, jossa työelämän osaamisalueet olivat lähtökohtana. Osaaminen muodostuu hoitajan tiedoista, taidoista ja asenteista ja niillä tarkoitetaan laajoja osaamiskokonaisuuksia. Tuning-hankkeen avulla pyritään opetussuunnitelmiin, jotka rakentuvat muun muassa osaamisesta, eikä enää irrallisten oppikurssien suorittamisesta. (ARENE 2007, 22623; Gonzalez & Wagenaar 2005, 9614, 1186119, 2456246.)

Hoitotyön osaamisalueet, joita Tuning-hankkeessa käytettiin, olivat hoitotyön ammattietiikka ja sairaanhoidajan rooli, hoitotyön käytäntö ja kliininen päätöksenteko, hoitotyön tietoperusta ja tiedon soveltaminen, vuorovaikutus ja viestintä sekä hoitotyön johtaminen ja tiimityöskentely. Korkeakoulututkinnoissa yleiset osaamisalueet ovat itsensä kehittäminen, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, kehittämisosaaminen, eettinen osaaminen, kansainvälisyysosaaminen sekä organisaatio ja yhteiskuntaosaaminen. (ARENE 2007, 30631; Gonzalez & Wagenaar 2005, 9614, 1186119, 2456246.) Terveysalan koulutuksesta valmistuu terveydenhuollon työhön osaava ammattihenkilöstö. Terveysalan ammattihenkilöiden toimintaa kehitetään ja ohjataan sosiaali- ja terveyspoliittisilla kansallisilla ja kansainvälisillä toiminta- ja hoito-ohjelmilla sekä erilaisilla tutkimus- ja kehittämishankkeilla. (Opetusministeriö 2006, 5, 15616, 63664; Viitala 2007, 180.)

istuu hoitotieteeseen, tutkittuun tietoon ja näyttöön, jonka
asti. Jokaisen sairaanhoitajan on uudistettava osaamistaan,
sillä päätöksenteko perustuu uusiutuvaan ja monitieteiseen (hoitotiede, lääketiede,
farmakologia, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteet) tietoperustaan. Erityisvaatimuksia
osaamiselle asettavat muun muassa nopeasti muuttuvat tilanteet, inhimillisyys ja elämän
peruskysymysten läheisyys. (Opetusministeriö 2006, 5, 15616, 63664; Viitala 2007,
180.)

Ora-Hyytiäisen (2004) mukaan sairaanhoitajan toiminnan päämääränä on potilaan,
sairaanhoitajan oman ja organisaation hyvän edistäminen. Oman hyvän edistäminen
sairaanhoitajan toiminnan päämääränä sisältää oppimisen ja kehittymisen
mahdollisuuden näkemisen arvokkaana. Sairaanhoitajaksi kehittymisen kategoriat ovat:
sairaanhoitajan identiteetti, toiminnan päämäärät ja arvot, toiminnan suhde potilaaseen,
toimintaympäristö ja toiminta. Hoitaja työskentelee osana moniammatillista
työyhteisöä alan muiden asiantuntijoiden ja potilaiden sekä heidän omaistensa kanssa.
Toimiessaan hoitotyön asiantuntijana sairaanhoitajan toimintaa ohjaavat eettiset
periaatteet, hoitotyön arvot ja säädökset. Ammatillisen toiminnan lähtökohtana ovat
voimassa oleva lainsäädäntö ja Suomen terveystieteelliset linjaukset. (Opetusministeriö
2006, 63.)

Heikkilän, Aholan, Kankkusen, Meretojan ja Suomisen (2005) tutkimuksen mukaan
sairaanhoitajien itsearvioima ammatillinen pätevyys on hyvä. Työelämässä olevat
sairaanhoitajat arvioivat, että ammatillinen pätevyys ei ole erittäin hyvää millään osa-
alueella. Vakituksessa työsuhteessa olevat sairaanhoitajat arvioivat ammatillisen
pätevyyden paremmaksi kuin sijaiset, joten tulosten perusteella voidaan pohtia onko
vakituksella henkilökunnalla paremmat osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kuin
sijaisilla.

3.2 Sairaanhoitajan osaamisen muodostuminen

Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista ja asenteista, joista kaiken perustana on tieto.
Tietoperustan oppimiseen ja ymmärtämiseen vaikuttavat aikaisemmat tiedot,
kokemukset ja asenteet. Oppimisessa uusi tieto sisäistetään ja yhdistetään aiemmin
opittuun, jonka avulla luodaan mahdollisesti uusi toimintamalli. Sairaanhoitajan omalla
asenteella ja kokemuksen tuomalla osaamisella on suuri merkitys oppimisessa. Koko

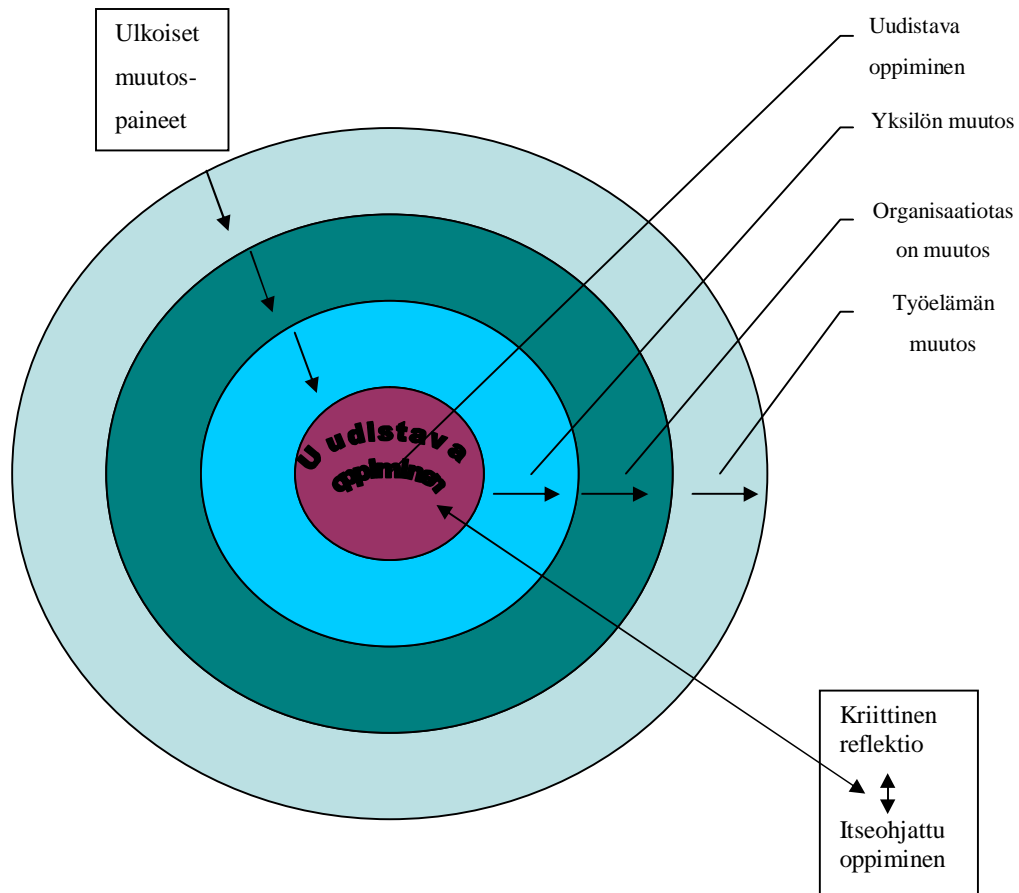
tolestaan näkyy työyhteisön ja organisaation kulttuurissa, ä, jotka joko edistävät tai estävät oppimista. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen liitetään osaksi kaikkea toimintaa, jolloin työ ja oppiminen yhdistyvät. (Viitala 2003, 183, 190; Viitala 2005, 29, 1266127; Viitala 2007, 178; Österberg 2009, 1316133.)

Osaava sairaanhoitaja selviytyy työtehtävistään luotettavasti ja sujuvasti. Osaaminen tuo mielihyvää, kohottaa työntekijän itsetuntoa ja sen kautta työntekijä saa muilta arvostusta. Jatkuvien muutosten vuoksi on opeteltava uusia asioita. Myös kokeneet sairaanhoitajat kohtaavat jatkuvasti tilanteita, jotka ovat uusia tai joissa virheiden mahdollisuus on suuri. Työyhteisössä oppiminen ei aina vaadi erityisiä järjestelyjä tai rahaa. Kuntayhtymässä, johon kehittämistyön kohteena oleva sisätautiosasto kuuluu, järjestetään sisäisiä koulutuksia yhä enemmän, jotta henkilöstön koulutus saadaan kohdistettua tarkoitukselliseen kehittämiseen ja se on taloudellista. Joskus uuden oppimiseen tarvitaan ulkopuolista tukea. (Opetusministeriö 2006, 5, 15616; Viitala 2007, 178, 180, 187; Österberg 2009, 1336135.)

Viime vuosina on tutkittu paljon sekä kansallisella, että kansainvälisellä tasolla ammatillista osaamista ja osaamisen kehittämistä (Liite 1). Hildenin (1999) Suomessa tekemä väitöskirja tarkastelee sairaanhoitajan ammatillista pätevyyttä ja ammatilliseen pätevyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tuomi (2008) puolestaan tarkastelee sairaanhoitajan ammatillista osaamista lastenhoitotyössä somaattisessa erikoissairanhoidossa. Huey-Ming ja Shake (2003) analysoivat Taiwanin sairaalassa hoitotyön osaamisvaatimuksia. *Clinical competence assessment in nursing*-kirjallisuuskatsauksen mukaan kliininen osaaminen on vaikea määritellä. Toisaalta olisi tärkeää määritellä ammatillinen osaaminen, jotta osaamista voidaan paremmin arvioida ja kehittää. (Watson, Stimpson, Topping & Porock 2002, 425.)

Viitala (2005) ja kuvio 2 kuvaavat jatkuvan oppimisen ja organisaation muutoksen sidonnaisuutta toisiinsa. Osaamisen kehittyminen on sairaanhoitajan ja hänen työympäristönsä vuorovaikutuksen tulosta. Kokemukset ovat oppimiselle tärkeitä voimavaroja. Niitä tarkastellaan refleктоimalla eli kokemuksia peilataan kriittisesti eri näkökulmista analysoiden toimintaan ja sen seurauksiin. (Viitala 2007, 1836184). Kuvion 2. mukaisesti ammatillista kasvua ja osaamisen kehittämistä saadaan aikaan

itseohjautuvalla ja uudistuvalla oppimisella. Organisaation muutokset ja muutokset vaativat paljon henkilöstöltä. Muutos haastaa organisaatiossa uuden oppimiseen, sillä oppimisen avulla syntyy osaamista ja osaaminen mahdollistaa muutoksen sekä kehityksen. Ulkoiset muutospainet vaikuttavat yksilön päätöksentekoon ja ratkaisuihin.



Kuvio 2. Osaamisen kehittymistä kuvaava kehämalli (Ruohotie 2009; soveltaen).

Osaamisen kehittäminen on jatkuva oppimisprosessi. Osaamisen kehittäminen vaatii aikaa ja sen myötä on tehtävä valintoja sekä varattava voimavaroja. Parantaakseen osaamisen tasoa työyhteisössä on investoitava sairaanhoitajien osaamisen kehittämiseen ja sitoutetaan jo olemassa olevaa osaamista sekä tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista työyhteisöön. Suunnitelmallisen osaamisen kehittämisen avulla saadaan tehostettua toimintaa ja kehitettyä hoitotyön laatua. Osaamisen kehittämisen myötä työtehtävien

nahdollistetaan muutokset ja parannetaan muutosten
aa luovuudelle ja uuden luomiselle sekä nähdään uusia
mahdollisuuksia. Suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä vahvistetaan
sairaanhoitajien motivaatiota, työhön sitoutumista ja suoriutumista työtehtävistä.
(Viitala 2007, 182, 184, 201.)

Terveystieteiden työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että hoitohenkilökunta voi
osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Lain mukaan jokaisen
organisaation tulisi huolehtia henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä.
Erikoissairaanhoitolain 1.12.1989/1062 (Sairaanhoitopiirin tehtävät) 3 luku 10§
mukaan kuntayhtymän tulee huolehtia terveydenhuoltohenkilöstön riittävästi
osallistumisesta täydennyskoulutukseen ja *työsopimuslain 2* luvun 1§ (Työnantajan
velvollisuudet: yleisvelvoite) mukaan työnantajan tulee edistää työntekijän
mahdollisuuksia kehittää osaamista ja etenemistä työuralla.

Sairaanhoitajan osaamisen kehittäminen on jatkuva kehitysprosessi. Työnantaja
järjestää koulutusta ja tukee osaamisen kehittämisen kannustavaa ilmapiiriä. Hyvä
ilmapiiri kannustaa työntekijöitä ottamaan vastuuta omasta ja työyhteisön osaamisen
kehittämisestä. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen tähtäävä koulutus ei tarvitse
tapahtua työajalla, vaan työnantajan tulee tukea henkilöstön oma-aloitteista osaamisen
kehittämistä valitsemalla myös työajan ulkopuolella tapahtuvaa koulutusta. Työnantaja
voi tukea työntekijän oman osaamisen kehittämistä osallistumalla esimerkiksi opiskelun
kustannuksiin, myöntämällä opintovapaata tai vapaapäiviä opiskelun tueksi sekä
etsimällä näytetyön aiheita. (Österberg 2009, 1336135.)

Kehittämistyön kohteena olevan sisätautiosaston täydennyskoulutusta ohjaa
koulutuspäällikkö ja täydennyskoulutustyöryhmä. Näin vältetään koulutusten
pällekkäisyyksiä ja kustannuksia tuomalla koulutuksia lähelle. Vuoden 2009 aikana
täydennyskoulutus toteutui tulosyksiköiden ja vastualueiden sisäisinä koulutuksina,
ulkopuolisina koulutuksina sekä kuntayhtymän koulutuksina. Henkilökunnan
koulutuksen sisällön ja käytetyn ajan seuranta tapahtuu sähköisessä muodossa olevan
koulutuskortin avulla. (Henkilöstöraportti 2009, 36; Kainuun maakunta-kuntayhtymä
2010, Osasto 9. Koulutussuunnitelma. Osaamisen kehittäminen; Kainuun maakunta-

to 9. Osaamisen kehittäminen; Kainuun maakunta-
. osaamisen kehittämisen suunnitelma.)

Tämän kehittämistyön kohteena olevalla sisätautiosastolla tuetaan koulutuksella muun muassa henkilöstön yksilöllisiä vahvuuksia, erityisosaamista ja taitoja. Henkilöstön koulutustarpeet tulevat esille vuosittain käytävissä henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa esille tulleista oppimisen tarpeista. Mahdollisuudet kouluttautua työaikana on ohjeistettu kuntayhtymän ohjekirjeellä, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua ammatilliseen täydennyskoulutukseen. (Kainuun maakunta-kuntayhtymä 2010, Osasto 9. Koulutussuunnitelma. Osaamisen kehittäminen; Kainuun maakunta-kuntayhtymä 2010, Osasto 9. Osaamisen kehittäminen; Kainuun maakunta-kuntayhtymä 2010, Osasto 9. Osaamisen kehittämisen suunnitelma.)

LAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Sairaanhoidajalta edellytettävä osaaminen sisätautiosastolla

Kehittämistyön kohteena oleva sisätautiosasto tuottaa erikoissairaanhoidon palveluja sisätautien sairaanhoitoa tarvitseville potilaille. Osasto on 26 potilaspaikkainen vuodeosasto, jossa on lisäksi 4-paikkainen sydänvalvontayksikkö. Potilaat tulevat osastolle päivystyksenä, kutsuttuina, läheteellä terveysasemilta ja jatkohoitoon muista sairaaloista. Osasto tekee yhteistyössä radiologian osaston kanssa sepelvaltimoiden varjoainekuvauksia ja pallolaajennuksia. Sisätautiosasto on erikoistunut ja siellä tutkitaan, hoidetaan ja kuntoutetaan hematologisia, sydäntauti-, munuais- ja reumapotilaita. Henkilöstö tekee osastolla moniammatillista yhteistyötä. Sisätautiosastolla sairaanhoitajien osaaminen on sisätautiosaston hoitotyön osaamista, joten tätä osaamista kehittämällä voidaan kehittää myös työyhteisön osaamista. (Kainuun maakunta-kuntayhtymän palvelut. Terveyspalvelut. Osasto 9; Kainuun maakunta-kuntayhtymän palvelut. Terveyspalvelut. Sisätaudit; Viitala 2007, 182.)

Lahden ammattikorkeakoulun opinto-oppaan (2009/2010) sisätautipotilaan hoitotyön tavoitteiden ja Kajaanin ammattikorkeakoulun (2007) sisätautien hoitotyön vaihtoehtoisten ammattiopintojen mukaisesti sairaanhoitaja osaa hyödyntää sisätautiosastolla tarvittavaa ajankohtaista näyttöön perustuvaa hoitotyötä ja monitieteellistä tietoa sekä ymmärtää sisätautisairauksien riskitekijöiden, syiden ja oireiden merkityksen muuttuvissa hoitotyön tilanteissa. Sisätautiosastolla sairaanhoitaja kehittää sisätautien hoitotyön laatua sekä omaa asiantuntijuuttaan hoitotyön ammattilaisena. Hoitotyö on akuutti- ja pitkäaikaispotilaiden hoitoa, kuntoutusta, sairauksien ennaltaehkäisemistä ja terveyden edistämistä. Sisätautiosastolla työ on usein nopeatempoista, jolloin potilaan tilassa tapahtuvat äkilliset ja ennalta arvaamattomat muutokset vaativat ripeää, tarkkaa, luotettavaa ja vastuullista hoitotyön toimintaa.

Lukkarisen ja Vuokila-Oikkosen (2005) mukaan sairaanhoitajan osaamisalueisiin kuuluvat muun muassa opetus- ja ohjausosaaminen, yhteistyöosaaminen, sisältöosaaminen, kielitaito ja tutkimus- ja kehittämisosaaminen. Sairanhoitajan työ sisätautiosastolla on vastuullista, monipuolista ja ihmisläheistä työtä, joka vaatii laajaa teoriatietoa ja hoitotyön taitoja. Sairanhoitaja työskentelee itsenäisesti ja moniammatillisissa ryhmissä. Työ edellyttää stressinsietokykyä, vuorovaikutustaitoja,

...tä ja kokonaisuuden hahmottamista. Sairaanhoidaja kehittyy teoreettisten opintojen kautta ammattitaitoiseksi hoitotyön osaajaksi sisätautiosastolla. Sairaanhoidaja auttaa ihmisiä kohtaamaan vammautumisen, sairastumisen ja kuoleman. Hoitotyön laatu edellyttää sairaanhoidajan sitoutumista asiakas- ja terveyslähteisyyden arvoihin. Asiantuntijuus muodostuu osaamisesta, johon kuuluvat muun muassa monikulttuurinen hoitotyö, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen hoitotyö, lääkehoito, ohjaus ja opetus. (Opetusministeriö 2006, 63664, 67.) Hoitotyössä korostuu vastuullisuus, kriittinen ajattelu ja itsenäinen päätöksenteko (Suomen sairaanhoidajaliitto 2006).

Sisätautiosastolla sairaanhoidaja ottaa vastaan tiedon potilaan osastolle tulosta, jolloin valmistaudutaan yksilöllisten tarpeiden pohjalta vastaanottamaan potilas osastolle. Potilasta vastaanottaessa huolehditaan vuodepaikasta, potilaan ohjauksesta ja potilaan yleisvoinnista. Sairaanhoidaja toteuttaa lääkärin määräysten ja hoitotyön pohjalta potilaan hoidon suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin sekä tutkimukset. Tässä työssä auttavat riittävät esitiedot potilaasta ja huolellinen kliininen tutkiminen sekä dokumentointitaidot. Hoitotyössä hoidon suunnittelu- ja arviointitaidot ovat haastavia osa-alueita sairaanhoidajan osaamisessa. Esimerkiksi potilaan kotiuttamisessa ja jatkohoidon järjestämisessä sairaanhoidaja huolehtii hoidon jatkuvuudesta ja tiedonkulusta sekä osaltaan vaikuttaa oikean jatkohoitopaikan valintaan. Teknologian avulla tiedonkulku organisaatioiden välillä nopeutuu. (Kainuun maakunta-kuntayhtymä 2005. Prosessin vaihetaulukko; Opetusministeriö 2006, 15616, 63.)

Hoitotyön organisoinnin lisäksi sairaanhoidaja johtaa hoitotyön tiimejä sekä pystyy johtamaan projekteja ja moniammatillista yhteis- ja kehittämistyötä. Hoitotyössä sairaanhoidaja käyttää hyväksi ammatillista asiantuntemustaan, hoitosuosituksia ja tutkimustietoa sekä potilaan tarpeisiin ja kokemuksiin perustuvaa tietoa. Hoitotyön päätöksenteossa käytetään hyväksi ongelmanratkaisutaitoja, kriittistä ajattelua ja monitieteistä tietoperustaa, mistä johtuen sairaanhoidajalta edellytetään ajantasaista hoitotieteen, farmakologian, lääketieteen sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tutkimustietoon perustuvaa teoreettista osaamista. Sairaanhoidaja toteuttaa ja arvioi näyttöön perustuvaa hoitotyötä ja hallitsee näyttöön perustuvan hoitotyön tutkimus- ja kehittämismenetelmät ja näihin liittyen osaa laatia selvityksiä ja julkaisuja. Näyttöön perustuvassa hoitotyössä sairaanhoidaja osaa päätöksenteon tukena käyttää

oon perustuvia hoitosuosituksia sekä muuta parasta, tietoa. (Opetusministeriö 2006, 15616, 63, 65666.)

Sairaanhoitaja osaa arvioida tutkimustiedon luotettavuutta ja hänellä kykyä poimia ydintieto tutkimuksista ja jakaa tietoa työpaikallaan. Tarvittaessa hän käynnistää kehittämistoimintaa ja muutoksia työssään sekä raportoi niistä. Kaikkien työntekijöiden tulee saada tietoa tasapuolisesti, viestintä on henkilöstön osaamisen kehittämisessä erittäin tärkeä tuki. Jokaisella sisätautiosaston työntekijällä on vastuu tiedottaa osaston merkityksellisistä asioista sekä huolehtia työyhteisön hyvinvoinnista. (Opetusministeriö 2006, 66667; Viitala 2007, 2026203, 2196220.)

Sairaanhoitajalta edellytetään erilaisten potilaiden, omaisten, ryhmien, yhteisöjen ohjaamista sekä henkilöstön ja opiskelijoiden ohjaamista ja opettamista. Ohjaamisella tarkoitetaan hoitotyössä neuvontaa ja informaation antamista potilaan tarvitsemaan asiaan. Potilaiden ja työntekijöiden viestinnässä voidaan käyttää informaatioteknologiaa hyväksi. Esimerkiksi internetiä tai sähköpostia hyödyntävillä menetelmillä toteutettava ohjaus, neuvonta ja konsultointi ovat nykypäivänä jokapäiväinen tapa tehdä työtä. Sisätautiosastolla sairaanhoitaja tunnistaa oppimis- ja ohjaustarpeen, osaa arvioida oppimista, tuottaa ja käyttää erilaisia ohjausmateriaalia ja hallitsee erilaisia ohjausmenetelmiä. Sairaanhoitajan osaa ohjata ja tukea potilasta itsehoidossa, terveysriskien tunnistamisessa ja hallinnassa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmien käyttämisessä. Sairaanhoitaja toimii yhteistyössä ja vuorovaikutuksellisessa hoitosuhteessa potilaan ja hänen läheistensä ja yhteisön kanssa asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti. Hän vastaa potilaan hoidon tarpeen määrittelystä ja suunnittelusta, osaltaan toteutuksesta ja arvioinnista sekä hallitsee hoitotyön potilasasiakirjojen ja potilastietojen edellyttämän tietosuojan ja -turvan mukaisesta toiminnasta. (Opetusministeriö 2006, 15, 65.)

Terveyden edistäminen kuuluu jokaisen sairaanhoitajan toimenkuvaan. Akuuttivaiheessa se on potilaan motivoimista ja vaikuttamista terveellisiin elämäntapoihin ja terveyskäyttäytymisen muutoksiin kuten ruokavalio- ja liikuntaohjaukseen. Pitkäaikaishoidossa pyritään terveyttä edistävän käyttäytymisen tukemiseen ja huomioimaan potilaiden omaiset ja heidän selviytyminen kotona. Terveyttä edistävän käyttäytymisen tukemisessa korostuu hoitajan tietämys ja

yksikön, tulosyksikön, kolmannen sektorin ja
ssa. (Opetusministeriö 2006, 63; Pietilä, Varjoranta &
Matveinen 2008, 22624.)

Hoitotyön tavoitteena ovat muun muassa asiakaslähtöisyys ja yksilöllisyys. Asiakaslähtöinen yhteistyö edellyttää yhteistyötä potilaan ja hänen läheistensä kanssa sekä yhteistyötä kollegoiden ja moniammatillisen tiimin kanssa. Sisätautiosastolla sairaanhoitaja konsultoi tarvittaessa hoitotyön tai muiden ammattiryhmien asiantuntijoita ja toimii konsultoitavana asiantuntijana sekä hallitsee esiintymis-, neuvottelu- ja kokoustaidot. Sairaanhoitaja hallitsee sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja, ongelmanratkaisutaitoja, paineensietokykyä ja sopeutumiskykyä. Hoitotyön vuorovaikutustilanteessa sairaanhoitaja hallitsee motivoivan haastattelun ja avoimet kysymykset sekä hallitsee ammattinsa ja säädösten vaatiman kielitaidon. (Opetusministeriö 2006, 15616, 63, 66667; Pietilä, Varjoranta & Matveinen 2008, 22624; Viitala 2007, 179.)

Sisätautiosastolla sairaanhoitaja arvioi toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä pystyy vastaamaan oman ja tiiminsä kustannustehokkaasta ja taloudellisesta hoitotyöstä. Toiminnan tuloksellisuutta arvioidaan siten, että vastaako potilaiden samaa hoito heidän tarpeisiinsa. Sairaanhoitaja toimii hoitotyön asiantuntijana kestävästä kehityksestä ja ympäristön terveyttä edistävällä työllä. Sairaanhoitaja hallitsee erilaisten kulttuurien edustavien yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa työskentelemisen sekä tuntee kulttuurin merkityksen terveyden edistämiseksi ja hoitotyössä. Sairaanhoitaja edistää omalta osaltaan ihmisoikeuksien ja suvaitsevaisuuden toteutumista hoitotyössä. Sisätautiosastolla sairaanhoitaja työskentelee erilaisuutta ja suvaitsevaisuutta kunnioittaen sekä huomioiden estetiikan hoitotyössä. (Opetusministeriö 2006, 16, 64, 66667.)

Sisätautiosastolla työskentelevällä sairaanhoitajalla on kykyä, tietoa ja taitoa sisätautiosaston kehittämiseen. Jokainen sairaanhoitaja on vastuussa oman ja työyksikkönsä osaamisen kehittämisestä. Sairaanhoitaja ylläpitää oppimisvalmiuksiaan koko ammattiuran ajan, halliten erilaisia tiedonhankintataitoja ja tilastollisia peruskäsitteitä. Hoitotyössä keskussairaalan sisätautiosastolla tarvitaan jatkuvaa uuden

don ylläpitämistä ja kehittämisosaamista. (Opetusministeriö

Sairaanhoitaja huolehtii potilaan kokonaishoidon sujuvuudesta, tarkkailee potilaan tilassa tapahtuvia muutoksia sekä osaa toimia ja dokumentoida sairaanhoitajan osaamisen edellyttämällä tavalla. Sairaanhoitaja on kiinnostunut ja pystyvä sisätautiosastolla hoitotyön kehittämiseen sekä arvioimaan kriittisesti työtään. Sairaanhoitajan työssä korostuu terveydenhuoltojärjestelmän tuntemus, työelämän pelisääntöjen tunteminen ja lähiammattien ymmärtäminen. Työ edellyttää säädös- ja strategiaosaamista sekä vuorovaikutus-, yhteistyö-, ongelmanratkaisu- ja konsultaatiotaitoja sekä laadunhallinnan taitoja. Hoitotyön arvot, säädökset, sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö, ihmisoikeudet ja ohjeet sekä hoitotyön eettiset periaatteet ohjaavat sairaanhoitajan toimintaa. Suomen terveystieteelliset linjaukset ja laidansäädäntö ovat sairaanhoitajan ammatillisen toiminnan lähtökohtana. Sisätautiosastolla työskentelevä sairaanhoitaja tuntee vastuunsa ja osaa toimia normaaliajan erikoistilanteissa ja poikkeusoloissa sekä tuntee vastuunsa yhteiskunnallisen taitojen osaamisessa. (Opetusministeriö 2006, 15616, 63664.)

Opetusministeriön työryhmämuistion ja selvityksen, ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon (2006) ja lääkehoitosuunnitelman osaamiskuvauksen mukaan sairaanhoitaja (AMK) hallitsee ja toteuttaa lääkärin määräyksen mukaisesti lääkehoitoa. Sairaanhoitaja antaa lääkkeen oikealle potilaalle seuraten potilaan tilaa, oireita ja lääkehoidon vaikutuksia sivuoireita ja yhteisvaikutuksia lääkkeen antamisen aikana ja tarvittaessa osaa toimia, jos potilas saa anafylaktisen reaktion tai yhteis- tai sivuvaikutuksia lääkkeistä. Sisätautiosastolla lääkehoidosta vastaavilta hoitajilta edellytetään laajaa lääkeaineiden tuntemusta. Sairaanhoitaja hallitsee lääketilauksen, lääkelaskut, lääkkeen saattamisen käyttökuuntoon valmistajan, toimittajan tai sairaalan apteekin kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Perifeerisen laskimon kanyloinnin, neste- ja lääkehoidon ja verensiirtojen toteuttamisen eri annostelureittejä käyttäen kuuluvat sairaanhoitajan jokapäiväiseen hoitotyöhön. Lääkehoidon vaikuttavuuden arviointia toteutetaan jatkuvasti havainnoimalla, mittaamalla, kyselemällä ja arvioimalla potilaan vointia sekä tarvittaessa laboratorio- tai röntgentutkimusten avulla. (Opetusministeriö 2006, 64665, 68670; Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Lääkehoitosuunnitelma;

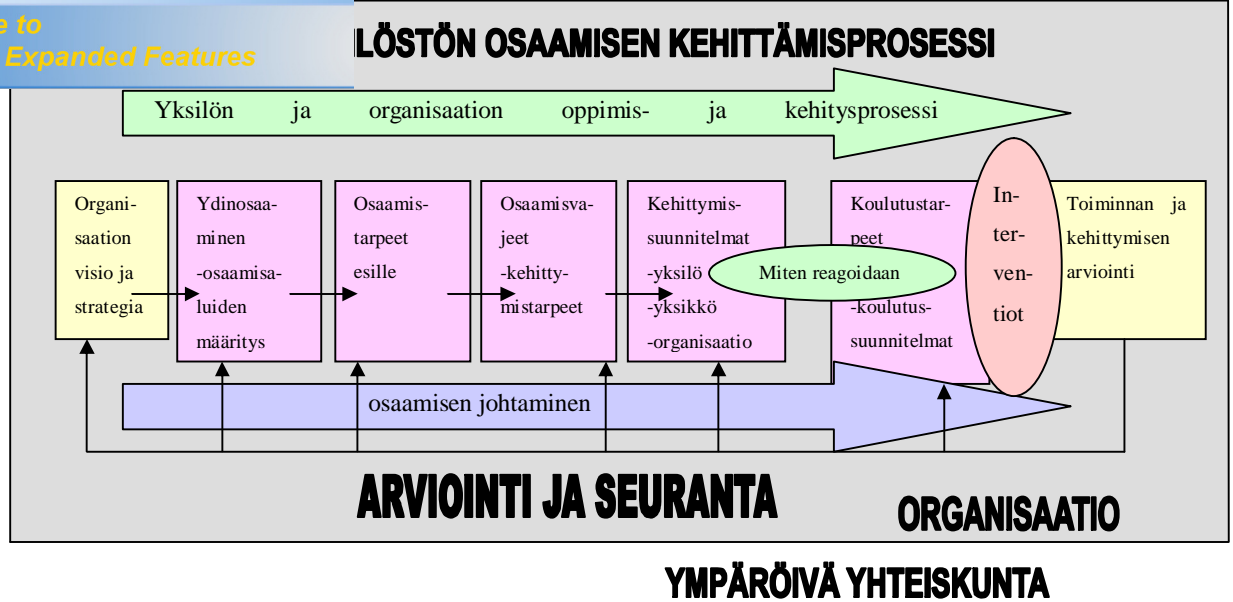
ymä. Yksikön lääkehoitosuunnitelma. Osasto 9 2010, 2-4;
, 29.)

Nopeasti muuttuvat tilanteet sekä mahdolliset ristiriitaisuudet hoitomahdollisuuksien ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä asettavat erityisvaatimuksia eettiselle osaamiselle. Sisätautiosastolla sairaanhoitaja kunnioittaa ihmisoikeuksia, noudattaa potilaiden oikeuksia koskevaa lainsäädäntöä ja vastaa potilaan oikeuksien toteutumisesta hoitotyössä. (Opetusministeriö 2006, 15, 64.)

4.2 Sairaanhoitajan osaamisen kehittämisen kuvaaminen

Kehittämistyön kohteena olevalla sisätautiosastolla sairaanhoitajan osaamistarpeet ovat laaja-alaisia. Sairaanhoitajan ammattitaito ja pätevyys, työyhteisön osaaminen sekä työn ja toimintaympäristön vaatimukset vaikuttavat sairaanhoitajan osaamiseen. Sisätautiosaston sairaanhoitajan ammattitaito muodostuu sisätautiosaston osastonhoitajan määrittelemistä viidestä osaamisalueesta. Sisätautiosaston osaamisalueita ovat asiakaslähtöinen hoitoprosessiosaaminen, ohjaamis- ja neuvontaosaaminen, työelämäosaaminen, johtamisosaaminen ja ammattitaidon ylläpitämisen osaaminen.

Sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi antavat suunnan organisaation visio ja strategia (Kuvio 3). Osaamisen johtaminen tukee osaamisen kehittämistä, jonka tavoitteena on yksilön ja organisaation oppiminen ja kehittyminen. Toiminnan ja kehittymisen arviointi on tärkeä osa-alue osaamisen kehittämisessä ja se kuuluu jokaiseen kuvion vaiheeseen. Osaamisen arvioinnin pohjalta määritellään oppimistarpeet ja laaditaan henkilökohtainen kehittämissuunnitelma. (Viitala 2007, 180).



Kuvio 3. Osaamisen kehittämisen prosessi (Leinonen & Heikkinen 2008, 4).

4.3 Osaamisen arviointi

Osaamisen arvioinnin tarkoituksena on saada selville yksittäisen hoitajan osaamistasot ja osaamistarpeet. Osaamisen arvioinnin avulla voidaan seurata asetettujen tavoitteiden toteutumista ja selvitetään, miten osaamisen tulisi kehittyä, jotta osaaminen vastaa osaamisvaatimuksia. Sairaanhoitaja on itse päävastuussa osaamisensa arvioinnista, mutta vuosittaisessa kehityskeskustelussa sairaanhoitaja arvioi yhdessä osastonhoitajan kanssa osaamistaan suhteessa tuleviin muutoksiin. Vuosittainen kehityskeskustelu tukee jatkuvaa ja suunnitelmallista osaamisen kehittämisen seurantaa ja arviointia, sillä työssä menestymisen ja osaamisen kehittämisen saavuttamiseksi sairaanhoitajan on oltava tietoinen oman osaamisen vahvuuksista ja heikkouksista. (Viitala 2007, 180, 186; Viitala 2003, 198.)

Tässä kehittämistyössä osaamista arvioidaan osaamistasoilla. Kehittämistyössä kuvattujen osaamisalueiden ja osaamistasojen avulla sairaanhoitaja pystyy kartoittamaan omaa osaamistaan kehityskeskustelun lisäksi itsearviointin ja vertaisarviointin avulla. Arvioinnin yhteydessä määritellään uudet selkeät ja mitattavat tavoitteet sekä täytäntöönpanon suuntaviivat miten osaamisen tulisi kehittyä, jotta osaaminen vastaisi osaamistarpeita. Osaamisen arviointi nostaa esille sen osaamisen, mikä on jo olemassa. Tiedostetun osaamisen varaan voidaan myös paremmin rakentaa uutta toimintaa. (Viitala 2007, 180, 186; Viitala 2003, 198.)

Johtaminen

Johtaminen on osaamisen hallinnointia ja hallinnoidaan organisaatioita. Osaamisen johtaminen (englanniksi knowledge management) on tarkoituksellista toimintaa, joka kohdennetaan organisaatiossa olevaan osaamiseen. Sen avulla turvataan työyksikön tavoitteiden edellyttämä osaaminen tänään ja tulevaisuudessa. Osaamisen johtaminen edellyttää organisaation keskeisen voimavaran eli osaamisen tunnistamista, määrittämistä ja arviointia. Osaamisen johtamisessa osaamista ylläpidetään, kehitetään ja uudistetaan rakentaen siltaa työyhteisön strategian ja työntekijöiden välille. Osaamisen johtamisen tuloksena työyhteisön toimintatavat kehittyvät, taloudellinen tulos paranee ja saadaan työyhteisön hiljaista tietoa näkyväksi. (Helakorpi 2009, 3; Juuti 2001, 311, 314-317; Viitala 2007, 170, 178, 182, 202-203, 219-220; Viitala 2003, 178.) Osaamisen johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla tuetaan työntekijöiden ja yhteisön osaamisen kehittymistä. Työyhteisö luo mahdollisuudet oppimiselle ja työntekijät ylläpitävät osaamisensa ajan tasalla. Työyhteisön strategian toteutumiseksi jokaisen työntekijän osaamista tulisi hyödyntää. (Viitala 2007, 183.)

Viitalan (2004) mukaan osaamisen johtamisessa hyödynnetään olemassa olevaa osaamista sekä osaamisen kehittämistä ja osaamisen uudistamista. Osaamisen johtamiseen liittyvät sisällöt ovat osaaminen, johtaminen ja oppiminen. Osaamisen johtamisessa on tärkeä kiinnittää huomio työyhteisön viestintään, keskusteluun, osaamisen kehittämisen puitteisiin ja ilmapiiriin. Suomessa on tehty tutkimuksia esimiesten toiminnasta ja osaamisen johtamisesta. Viitala tarkastelee osaamisen johtamisen toteutumista ja Huotari (2009) tutki esimiesten käsityksiä strategisesta osaamisen johtamisesta. Peltola (2007) selvittää Pro-gradu tutkielmassaan kehityskeskustelun hyödyllisyyttä osaamisen arvioimisen kannalta. Edellä mainittujen tutkimusten ja liitteen 1 tutkimusten mukaan osaamisen johtamiseen kuuluu kannustaa työntekijöitä osaamisen kehittämiseen. Kehityskeskustelut ovat osaamisen kehittämisen kannalta tärkeitä. Kehityskeskustelussa osastonhoitaja auttaa sairaanhoitajaa tiedostamaan osaamisensa tilaa, tavoitteita, syitä oppimistarpeille ja oppimisen vaikutuksia organisaatiolle, sairaanhoitajalle itselleen, potilaille sekä yhteiskunnalle. Osaamisen johtamisessa osastonhoitajan työkaluina ovat muun muassa kehityskeskustelut, osaamisen arvioinnit sekä kehittämissuunnitelmat, joiden avulla osastonhoitaja määrittelee sisätautiosaston osaamisen suuntaa ja tukee organisaation strategian toteutumista. (Viitala 2007, 272-274; Viitala 2003, 107, 196.)

KEHITTÄMISEN KUVAUSTEN JA MALLIN

5.1 Osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaaminen

Tämän kehittämistyön tuotoksena kuvataan keskussairaalan sisätautiosaston sairaanhoitajien osaamisalueet (Taulukko 1) ja osaamistasot (Taulukko 2). Osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaukset perustuvat sisätautiosaston osastonhoitajan Hoitotyön osaamisen johtamisen projektin yhteydessä määrittämiin osaamisalueisiin, sosiaali- ja terveysministeriön sairaanhoitajan osaamisvaatimukseen terveydenhuollossa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2000), sairaanhoitajan osaamisen kehittämisen teoriaan ja aikaisemmista tutkimuksista esille nouseviin sairaanhoitajan osaamisalueisiin ja osaamisvaatimukseen (Liite1). Aluksi kehittämistyöntekijä tutustui organisaation ja sisätautiosaston strategiaan, josta kävi ilmi sisätautiosaston visio ja tulevaisuuden tavoitteet. Tämän jälkeen kehittämistyöntekijä perehtyi osastonhoitajan määrittelemiin osaamisalueisiin ja sairaanhoitajan yleisiin osaamisvaatimukseen sekä tutkittuun tietoon sairaanhoitajan osaamisesta. Näiden tietojen pohjalta osaamisalueisiin laadittiin yksityiskohtaiset kuvaukset sairaanhoitajan osaamisalueen sisällöstä sisätautiosastolla. Osaamisalueet pyrittiin kuvaamaan ymmärrettävästi ja yksityiskohtaisesti, kuitenkin kuvaamalla kokonaisuuksia. (Hilden 2002, 94.)

Osaamisen tunnistamisen ja arvioimisen tueksi sisätautiosaston sairaanhoitajan ydinosaaminen ja osaamisalueet tulee olla määritelty ja kuvattu. Sairaanhoitajan osaamisalueiden (Taulukko 1) ja osaamistasojen kuvaamisella saadaan sisätautiosastolle käyttöön johdonmukainen arviointimenetelmä. Kuvausten perusteella osaamista ja osaamisen kehittymistä voidaan seurata ja arvioida. Osaamisen arvioinnin kautta nähdään osaamisvajeet ja erityisosaamisalueet ja sairaanhoitajalle syntyy konkreettinen näkemys omasta osaamisestaan. Arvioinnin avulla sairaanhoitaja hahmottaa kehittymistarpeensa ja tekee kehitymis- ja koulutussuunnitelmat, näin sairaanhoitajan on mahdollista aktiivisesti pyrkiä kehittämään osaamisen vajealueilla. Sairaanhoitajan osaamisalueet ovat tehtävä ja tilannesidonnaisia, jolloin sairaanhoitaja hallitsee tietyt tehtävät ja työn tietyissä olosuhteissa. Kehittämistyön kohteena olevalla sisätautiosastolla sairaanhoitaja hallitsee tässä työssä kuvatut osaamisalueet. (Viitala 2007, 180-181, 185; Viitala 2003, 196, 200.)

alan sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisalueet ja

Osaamisalue (competences)	Konkreettiset osaamiset (generic competences)	Osaamisalueen kuvaus (description of the competence)
1 ASIAKASLÄHTÖINEN HOITOPROSESSI OSAAMINEN	1.1 Sydänpotilaan hoitotyön osaaminen 1.2 Munuaispotilaan hoitotyön osaaminen 1.3 Hematologisen potilaan hoitotyön osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - tietää sairauksien kliinisen merkityksen ja tunnistaa sairauksien erityispiirteitä - hallitsee potilaan hoitoprosessin ja hoidon arvioinnin yhdessä potilaan, tämän läheisten ja moniammatillisen työryhmän kanssa - tietää potilaan hoitopolut ja hoidon jatkuvuuden merkityksen - osaa tutkia, seurata ja hoitaa potilaita - hallitsee potilaan perushoidon ja sairauksia ehkäisevän-, parantavan sekä kuntouttavan hoitotyön - hallitsee potilaan akuutti- ja pitkäaikaishoitotyön - osaa potilaan vitalelintoimintojen ylläpitämisen - tietää potilaan ravitsemuksen merkityksen - tunnistaa ja hallitsee potilaan palliatiivisen hoitotyön erityispiirteet - osaa käyttää potilaan hoitotyössä käytettäviä apuvälineitä ja laitteita
	1.4 Lääkehoito-osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - hallitsee lääkehoidon - tunnistaa lääkkeiden vaikutuksia ja tietää käyttötarkoituksen - osaa toteuttaa turvallista lääkehoitoa sairaalaympäristössä - hallitsee lääkelaskut ja osaa saattaa lääkkeen käyttökuntoon - osaa antaa lääkkeitä eri annostelureittejä käyttäen - osaa perifeerisen laskimon kanyloinnin ja osaa toteuttaa suonensisäistä neste- ja lääkehoitoa sekä verensiirtoja - hallitsee potilaan tilan, oireiden ja lääkehoidon vaikutuksen, sivuoireiden sekä yhteisvaikutusten seurannan lääkkeen antamisen aikana ja sen jälkeen - osaa hoitaa lääkkeitä anafylaktisen reaktion tai yhteis- tai sivuvaikutuksia saanutta potilasta - hallitsee lääkehoidon ohjauksen - osaa lääkehoidon kirjaamisen ja lääketilauksen tekemisen

Osaamisalue (competences)	Konkreettiset osaamiset (generic competences)	Osaamisalueen kuvaus (description of the competence)
2 OHJAAJAMIS- JA NEUVONTAOSAAMINEN	2.1 Vuorovaikutusosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa kohdata ja auttaa potilaita sekä omiaisia kohtaamaan vammautumisen, sairastumisen ja kuoleman - osaa kohdata eri kulttuureista tulevat potilaat - osaa erilaisia kommunikointitaitoja - hallitsee sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset taidot - hallitsee esiintymis-, neuvottelu- ja kokoustaitoja - omaa säädösten vaatiman ja työtehtävissä tarvittavan kielitaidon
	2.2 Viestintäosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa käyttää monipuolisia viestintätaitoja ja menetelmiä - osaa käyttää ja hyödyntää terveydenhuollon tietotekniikkaa - osaa ammatillisen tiedon siirtäminen (kirjallinen ja suullinen raportointi) - osaa dokumentoida potilasasiakirjojen ja potilastietojen edellyttämän tietosuojan ja tietoturvan mukaisesti - hallitsee tieto- ja viestintätekniikan perustaidot sekä tietosuojan ja -turvan mukainen toiminnan - osaa ohjata ja opettaa opiskelijoita ja henkilöstöä
	2.3 Terveydenedistämisen osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - hallitsee potilaan ohjausprosessin - hallitsee ohjauksen sisällöt eri sairauksien kohdalla - hallitsee kuntouttavan ohjauksen - osaa soveltaa eri ohjausmenetelmiä potilasohjauksessa (yksilö-, ryhmä- ja puhelinohjaus sekä sähköinen potilasohjaus) - osaa arvioida ohjatun oppimista - osaa tuottaa perusohjausmateriaalia ja välittää tietoa - tunnistaa yksilön ja yhteisön terveysongelmaa ja -uhkia - hallitsee terveyttä edistävän ja ylläpitävän hoitotyön - osaa tukea potilaita, perheitä ja yhteisöjä terveyden ylläpitämisessä - osaa tukea itsehoitoa - kykenee yhteiskunnalliseen toimintaan
	2.4 Verkosto-osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa verkostoitua ja hyödyntää verkoston osaamista - osaa verkostotyöskentelytaitoja - osaa hyödyntää uutta teknologiaa

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

Osaamisalue (competences)	Konkreetit osaamiset (generic competences)	Osaamisalueen kuvaus (description of the competence)
NEN		<ul style="list-style-type: none"> - osaa erilaisia ryhmätyöskentelytaitoja - osaa hyödyntää moniammatillista yhteistyötä - osaa vertaistyöskentelyä, tiimi- ja projektityötaitoja - osaa olla kollegiaalinen - osaa toimia yhteistyössä potilaan ja hänen omaisten kanssa
	3.2 Kehittämistoiminnan osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - tietää muutoksen merkityksen ja osaa toimia muutosta tukevalta tavalla - hallitsee osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen - osaa toimia reflektioivaa työtettä käyttäen - osaa toimia hoitotyön asiantuntijana - hallitsee sisäisen yrittäjyyden
	3.3 Työhyvinvoinnin osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - tietää työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita - tietää työhyvinvointitaitojen päivittämisen ja ylläpitämisen merkityksen - osaa edistää työyhteisön hyvinvointia - osaa huomioida työssään työturvallisuuden - osaa huomioida työssään työergonomian - osaa edistää itsensä ja työyhteisön työhyvinvointia
	3.4 Laatuosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa käyttää laatu työkaluja ja menetelmiä - osaa laadun varmistamisen - osaa arvioida työtä - tietää haittatapahtumien perusteella tehtävän toiminnan kehittämisen tärkeyden

Osaamisalue (competences)	Konkreetit osaamiset (generic competences)	Osaamisalueen kuvaus (description of the competence)
4 JOHTAMISOSAAMINEN	4.1 Strategiaosaaminen, säädösoasaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - tiedostaa Suomen terveystaloudelliset linjat - tuntee säädökset ja sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön - tunnistaa terveydenhuoltojärjestelmän - tietää työelämän pelisäännöt - hallitsee strategisen osaamisen (tavoitteet, keinot, mittaus, arviointi ja toiminnan muuttaminen) - ymmärtää lähiammatteja - hallitsee oman ammattiryhmän - noudattaa sääntöjä ja toimintatapoja
	4.2 Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - tunnistaa johtamisen merkityksen - osaa johtaa hoitotyön tiimejä - hallitsee työn suunnittelun, kehittämisen ja johtamisen - osaa erilaisia ongelmanratkaisutaitoja - hallitsee paineita - osaa sopeutua - osaa tehdä päätöksiä - hallitsee riskejä
	4.3 Taloudellinen osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa arvioida toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta - hallitsee oman työn ja tiimin kustannustehokkaan toiminnan - osaa toimia tehokkaasti ja taloudellisesti - osaa etsiä taloudellisesti kannattavia ratkaisuja - tiedostaa työyksikön budjetin
	4.4 Eettinen osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa toimia hoitotyön asiantuntijana kestävästi kehitystä ja ympäristön terveyttä edistää - tietää hoitotyön ohjeet ja eettiset periaatteet - osaa toimia ammatissaan eettisesti - osaa toimia hoitotyön arvojen mukaisesti - osaa ottaa vastuuta omasta työstään - osaa ottaa toiset huomioon - hallitsee monikulttuurisen hoitotyön - osaa huomioida erilaisten kulttuurien vaikutuksen hoitotyössä

Osaamisalue (competences)	Konkreetit osaamiset (generic competences)	Osaamisalueen kuvaus (description of the competence)
5 AMMATTITAITOJEN YLLÄPITÄMISEN OSAAMINEN	5.1 Infektioiden torjunta- ja hygieniosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - tietää infektioiden torjunnan merkityksen - hallitsee aseptisen työskentelytavan - omaa aseptisen omatunnon - osaa erityisvarotoimet - hallitsee hygieniosaamisen
	5.2 Hoitoelvytysoasaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - hallitsee hoitoelvytyksen teorian - hallitsee elvytyksen toimitusohjeet - osaa toimia käytännössä hoitoelvytyksessä
	5.3 Näyttöön perustuvan hoitotyön osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - osaa hyödyntää hoitotieteellistä tietoa ja hyväksi koettuja menetelmiä työssään - hallitsee sähköisten tietokantojen ja aineistojen käyttämisen - hallitsee kiittävän tiedonhakemisen ja arvioinnin sekä tiedon soveltamisen käytäntöön - osaa käyttää näyttöön perustuvaa hoitotyötä toimintansa perustana sekä työyhteisön kehittämiseksi ja toiminnan arvioinnissa - osaa toimia hoitosuosituksen ja tutkimustietojen pohjalta - osaa toteuttaa näyttöön perustuvaa hoitotyötä ja arviointia - hallitsee monitieteistä tietoa
	5.4 Suorannettomuus valmius	<ul style="list-style-type: none"> - osaa toimia normaaliajan erikoistilanteissa ja poikkeuksissa

jälkeen laaditaan kullekin osaamisalueelle sairaanhoitajan (taulukko 2). Osaamistason arviointi suoritetaan tasoasteikolla, joille on määritelty sanallinen kuvaus. Tämän kehittämistyön myötä sisätautiosastolla osaamista kuvataan viidellä (5) eri osaamisen tasolla, koska osaamista on sisätautiosastolla arvioitu viidellä tasolla. Ensimmäinen taso kuvaa aloittelevan sairaanhoitajan osaamista, joka tietää vaaditut asiat, mutta tarvitsee tukea ja perehtymistä. Toisella tasolla sairaanhoitaja tuntee perusteet ja osan rutiineista, mutta tarvitsee vielä paljon ohjausta ja lisäkoulutusta. Kolmannella tasolla oleva sairaanhoitaja selviää toimenpiteestä usein itsenäisesti ja hallitsee perusasiat. Neljännellä tasolla sairaanhoitaja on pätevänä ja hoitotoimenpiteistä itsenäisesti suoriutuva. Viides taso on korkein ja vaativin. Siinä sairaanhoitaja on erityisasiantuntija ja kykenee kehittämään työtään laaja-alaisesti. Kustakin osaamistasosta on laadittu yksityiskohtaiset ja konkreettiset osaamistasokuvaukset. Osaamistasot laaditaan sisätautiosaston tarpeiden ja sairaanhoitajan tehtävien luonteen mukaisesti. Osaamistasoa ei kuvata täydellisenä sairaanhoitajan osaamisena vaan osaamistasoina, jolla työntekijöiden toivotaan olevan, jotta sisätautiosaston tavoitteet saavutetaan nyt ja tulevaisuudessa. Osaamistasot ovat muuttuvia ja yksittäisen sairaanhoitajan osaamisen taso voi vaihdella eri tilanteissa. Osaamisalueiden pohjalta määriteltyjen osaamistasojen avulla voidaan arvioida yksittäisen sairaanhoitajan osaamista, jolloin osaamisen kehittämissuunnitelmat ja osaamisen kehittäminen selkiytyvät. (Hilden 2002, 95; Viitala 2007, 180).

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamistasot.

SISÄTAUTOIDEN HOITOPROSESSI OSAAMINEN				
1.2 Munuaispotilaan hoitotyön osaaminen				
1.3 Hematologisen potilaan hoitotyön osaaminen				
<p>TASO 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - tietää sairauksien kliinisen taustan - tietää potilaan hoitoprosessin pääpiirteissään - tietää hoidon jatkuvuuden merkityksen - osaa ohjattuna tutkia, seurata ja hoitaa potilaita - osaa toteuttaa perushoittoa - osaa toteuttaa pitkäaikais- hoitotyön - tarvitsee tukea ja ohjausta akuuttihoidossa - tietää palliatiivisen hoitotyön perusteita - tietää hoitotyössä käytettäviä tutkimus- ja hoitovälineitä sekä apuvälineitä 	<p>TASO 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - tunnistaa sairauksien erityispiirteitä - osaa ohjattuna arvioida potilaan hoitoa - hallitsee potilaan tutkimisen ja hoidon pääpiirteissään - hallitsee perushoidon - osaa toteuttaa sairauksia ehkäisevää ja parantavaa hoitotyötä - osaa toteuttaa akuutti- ja pitkäaikaishoitoa - osaa ohjattuna ylläpitää potilaan vitaleli toimintoja - tietää potilaan ravitsemuksen merkityksen hoitotyössä - tunnistaa palliatiivisen hoitotyön erityispiirteet - osaa ohjattuna käyttää tutkimus- ja hoitovälineitä sekä apuvälineitä 	<p>TASO 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa sairauksien kliinisen taustan - hallitsee potilaan hoitoprosessin - hallitsee potilaan tutkimisen, seurannan ja hoidon - hallitsee sairauksia ehkäisevää ja parantavaa hoitotyön - osaa toteuttaa kuntouttavaa hoitotyötä - hallitsee akuutti- ja pitkäaikaishoidon - osaa teknisesti käyttää apuvälineitä - osaa teknisesti käyttää hoitotyössä käytettäviä tutkimus ja hoitovälineitä - tarvitsee lisäkoulutusta ja ohjausta laitteiden huollosta, erikois- tai ongelmatilanteissa tietojen soveltamisesta ja tulkinasta 	<p>TASO 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa arvioida potilaan hoitoa yhdessä potilaan, tämän läheisten ja moniammatillisen työryhmän jäsenenä - tunnistaa potilaan hoitopolut ja hoidon jatkuvuuden merkityksen - hallitsee kuntouttavan hoitotyön - osaa ylläpitää potilaan vitaleli toimintoja - hallitsee potilaan ravitsemuksen erityispiirteitä - on teknisesti taitava sisätautipotilaan hoitotyössä käytettävien tutkimus- ja hoitovälineiden käyttäjä - osaa huoltaa sisätautipotilaan hoitotyössä käytettäviä tutkimus- ja hoitovälineitä 	<p>TASO 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - hallitsee laaja-alaisesti sairauksien teorian - hallitsee palliatiivisen hoitotyön erityispiirteet - hallitsee laaja-alaisesti sisätautipotilaan hoitotyössä käytettäviä tutkimus ja hoitovälineitä - osaa soveltaa tietoa itsenäisesti erikois- ja ongelmatilanteissa

1.4 LÄÄKEHOITO-OSAAMINEN				
<p>TASO 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - tarvitsee lisäkoulutusta ja ohjausta lääkehoidosta ja farmakologiasta - hallitsee lääkelaskut - osaa ohjattuna saattaa lääkkeen käyttökuntoon - tietää lääkehoidossa käytettäviä välineitä - tietää lääkkeiden erinostelureittejä - osaa ohjattuna antaa lääkkeitä eri annostelureittejä käyttäen - osaa ohjattuna toteuttaa suonensisäistä neste- ja lääkehoitoa sekä verensiirtoja - osaa hakea tietoa lääkkeiden yhteis- ja sivuvaikutuksista - osaa tehdä lääketilauksen - osaa kirjata lääkehoidon 	<p>TASO 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - tietää osastolla käytettäviä lääkkeitä - osaa hakea tietoa lääkkeiden vaikutuksista ja käyttötarkoituksista - osaa saattaa lääkkeen käyttökuntoon - osaa teknisesti käyttää lääkehoidossa käytettäviä välineitä ja laitteita - osaa antaa lääkkeitä eri annostelureittejä käyttäen - osaa perifeerisen laskimon kanyloinnin - osaa toteuttaa suonensisäistä neste- ja lääkehoitoa sekä verensiirtoja - tietää anafylaktisen reaktion saaneen potilaan hoidon - tietää lääkkeiden mahdollisia yhteis- ja sivuvaikutuksia 	<p>TASO 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa toteuttaa lääkehoitoa - hallitsee lääkehoidon teorian - tunnistaa osastolla käytettävien lääkkeiden vaikutuksia ja tietää käyttötarkoitukset - osaa seurata potilaan tilaa, oireita ja lääkehoidon vaikutuksia, sivuoireita ja yhteisvaikutuksia lääkkeen antamisen aikana ja sen jälkeen - osaa hoitaa anafylaktisen reaktion tai yhteis- ja sivuvaikutuksia lääkkeistä saanutta potilasta - osaa ohjata potilasta lääkehoidosta 	<p>TASO 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa ongelmatilanteissa itsenäisesti soveltaa lääkehoidon liittyvää tietoa - osaa huoltaa lääkehoidossa käytettäviä välineitä - osaa taitavasti toteuttaa lääkehoitoa - hallitsee potilaan tilan, oireiden ja lääkehoidon vaikutuksen seurannan lääkkeiden antamisen aikana ja sen jälkeen - osaa ohjata potilasta lääkehoidosta laaja-alaisesti 	<p>TASO 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - tietää laaja-alaisesti lääkkeiden vaikutuksia ja käyttötarkoituksia - osaa laaja-alaisesti käyttää lääkehoidossa käytettäviä hoitovälineitä ja laitteita - osaa ohjata ja kouluttaa lääkehoidosta toisia työntekijöitä - osaa toimia osastolla lääkehoidon asiantuntijana - osaa kehittää lääkehoitotyötä

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

IS- JA NEUVONTAOSAAMINEN
OROVAIKUTUSOSAAMINEN

	TASO 3	TASO 4	TASO 5	
<p>stia ja potilaan omaiset</p> <ul style="list-style-type: none"> - tietää mistä etsiä lisätietoja eri kulttuureista - osaa kohdata eri kulttuurista tulevat potilaat 	<p>aan omia kontaktejaan vammautumisen, sairastumisen ja kuoleman</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa esiintymis-, neuvottelu- ja kokoustaitoja - osaa säästöjen ja ammatin vaatiman kielitaidon 	<p>- osaa käyttää erilaisia kommunikointitaitoja</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa tukea vammautuneita ja sairastuneita potilaita - osaa tukea vammautuneen, sairastuneen ja kuolevan potilaan omaisia - osaa kehittää ja ylläpitää kielitaitoaan 	<p>- on sosiaalisesti taitava</p> <ul style="list-style-type: none"> - hallitsee erilaisia kommunikointitaitoja ja osaa soveltaa niitä ongelmatilanteissa - hallitsee kokoustaidot - osaa toteuttaa vuorovaikutusta luontevasti potilaan ja potilaan läheisten kanssa 	<p>- on taitava kommunikoi ja - osaa esiintyä ja neuvotella taitavasti</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa kohdata yksilöllisesti potilaan ja potilaan omaiset sekä elämäntilanteen huomioiden - on taitava ylläpitämään ja kehittämään kielitaitoaan
2.2 VIESTINTÄOSAAMINEN				
<p>- tietää eri viestintämenetelmiä</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa ohjattuna hoitotyön potilasasiakirjojen ja potilastietojen edellyttämän tietosuojan ja tietoturvan mukaisen dokumentoinnin - osaa tieto- ja viestintätekniikan perustaitoja 	<p>- osaa käyttää terveydenhuollossa käytettävää tietotekniikkaa</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa ammatillisen tiedon siirtämisen suullisesti ja kirjallisesti - osaa dokumentoida hoitotyön potilasasiakirjojen ja potilastietojen edellyttämän tietosuojan ja tietoturvan mukaisesti - osaa toimia tietosuojan ja tietoturvan mukaisesti 	<p>- hallitsee tieto- ja viestintätekniikan perustaidot</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa käyttää tieto- ja viestintä tekniikkaa työssään - hallitsee dokumentoinnin potilasasiakirjojen ja potilastietojen edellyttämän tietosuojan ja tietoturvan mukaisesti - hallitsee tieto ja viestintätekniikan perustaidot - osaa ohjata opiskelijoita 	<p>- osaa käyttää monipuolisesti eri viestintämenetelmiä</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa hyödyntää ja käyttää monipuolisesti terveydenhuollon tietotekniikkaa - hallitsee tietosuojan ja tietoturvan mukaisen toiminnan 	<p>- osaa kehittää omaa ja työyksikkönsä viestintää</p> <ul style="list-style-type: none"> - hallitsee ammatillisen tiedon siirtämisen laaja-alaisesti (raportointi; suullinen, kirjallinen, sähköinen) - osaa kouluttaa ja ohjata henkilöstöä - hallitsee tietotekniikan

2.3 TERVEYDENEDISTÄMISEN OSAAMINEN

TASO 1	TASO 2	TASO 3	TASO 4	TASO 5
<p>- tunnistaa potilaan ohjausprosessin</p> <ul style="list-style-type: none"> - tietää sairauksien riskitekijöitä, yksilön ja yhteisön terveysongelmia sekä uhkia - tietää terveyttä edistävän käyttäytymisen tukemisen ja hoitotyön merkityksen 	<p>- osaa toteuttaa potilaiden ohjausta, mutta tarvitsee potilaiden omaisten ohjaamisessa tukea</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa toteuttaa yksilöohjausta - tunnistaa yksilön ja yhteisön terveysongelmia ja -uhkia - tietää varhaisen puuttumisen ja puheeksi ottamisen tärkeyden - osaa tukea potilasta itseohjautautumassa - tietää sairauksien riskitekijät ja priimaari-, sekundaari- ja tertiäriprevention 	<p>- osaa potilaan ohjausprosessin</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa toteuttaa potilaan ja potilaan omaisten ohjausta - osaa huomioida ohjauksessa kuntoutuksen - osaa toteuttaa ohjaamisen arviointia - tunnistaa ja ennakoii yksilön ja yhteisön terveysongelmia ja -uhkia - osaa ottaa terveyteen vaikuttavia asioita puheeksi - osaa tukea potilaita, perheitä ja yhteisöjä ymmärtämään, saavuttamaan ja ylläpitämään terveyttä - tunnistaa sairauksien riskitekijät, priimaari-, sekundaari ja tertiäriprevention 	<p>- osaa toteuttaa yksilöllisesti ohjausta</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa tilanteen mukaisesti soveltaa eri ohjausmenetelmiä - osaa tuottaa perusohjausmateriaalia - osaa ennakoia ja hallitsee varhaisen puuttumisen - hallitsee terveyttä edistävän hoitotyön - hallitsee ehkäisevän hoitotyön, ravitsemusohjauksen, seksuaaliterveyden ja terveysliikunnan, kuntouttavan hoitotyön ja yhteisölähtöisen hoitotyön 	<p>- hallitsee ohjauksien sisällön eri sairauksien kohdalla</p> <ul style="list-style-type: none"> - hallitsee kuntouttavan ohjauksen - hallitsee ohjatun oppimisen arvioinnin - osaa tuottaa uutta ohjausmateriaalia - osaa jakaa asiantuntijautta - osaa kehittää terveyttä edistävää käyttäytymisen tukemista - osaa huomioida yksilön, perheen, yhteisön tuki esseen terveyden ylläpitämisessä - kykenee toimimaan yhteiskunnallisesti terveyden edistämisen kehittämisessä ja tukemisessa

2.4 VERKOSTO-OSAAMINEN

<p>- tietää verkostotyöskentelyn ja hoitoketjut</p>	<p>- osaa verkostoitua ja luoda työelämäyhteyksiä</p> <ul style="list-style-type: none"> - tunnistaa verkostotyöskentelyn taitoja 	<p>- osaa toimia verkostoissa</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa soveltaa ja hyödyntää verkosto osaamistaan 	<p>- hallitsee verkostotyöskentelyn</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa käyttää hyväkseen uutta teknologiaa verkostotyöskentelyssä 	<p>- osaa kehittää verkosto-osamista yksikösään</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa verkostoitua kansallisesti ja kansainvälisesti
---	--	---	---	---

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

TÄMÄ OSAAMINEN				
TÄMÄ TAITTOJEN OSAAMINEN				
	TASO 3	TASO 4	TASO 5	
- osaa trimitoitoja	om kolle- goiden, potilaiden ja potilaan läheisten kanssa - osaa konsultoida	- osaa työskennellä moniammatillisessa yhteistyössä - osaa olla kollegiaalinen	- osaa vertaistyöskentelyn - osaa työskennellä projekteissa	- hallitsee projektityöskentelyn - osaa kehittää omia ja osaston ryhmätyö- ja tiimityötaitoja
3.2 KEHITTÄMISTOIMINNAN OSAAMINEN				
- ymmärtää muutoksen merkityksen - tietää kehittämis toiminnan perusteet	- osaa arvioida, kehittää ja ylläpitää omaa osaamistaan - osaa kehittämis toiminnan perusasiat	- osaa toimia muutosta tukevalla tavalla - osaa hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti - hallitsee oman työn kehittämisen	- osaa toteuttaa reflektointia - hallitsee sisäisen yrittäjyyden	- osaa toimia hoitotyön asiantuntijana - osaa toimia kehittämisosaimisen asiantuntijana - osaa jakaa osaamista myös muille
3.3 TYÖHYVINVOINNIN OSAAMINEN				
- tiedostaa työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita - osaa toimia työyhteisön jäsenenä	- tiedostaa työhyvinvointi taitojen päivittämisen ja ylläpitämisen merkityksen - osaa toimia ergonomian mukaisesti	- osaa edistää työyhteisön hyvinvointia - osaa huomioida työturvallisuuden työssä	- osaa edistää itsensä ja työyhteisön työhyvinvointia	- osaa toimia työhyvinvoinnin asiantuntijana työyhteisössä - osaa jakaa asiantuntijutta muille ja haluaa kehittää työhyvinvointia työyksikössä
3.4 LAATUOSAAMINEN				
- tietää mistä laatu käsitteistä löytyy ja mitä se sisältää - tietää laadunhallinnan merkityksen - tietää miten ja milloin haittatapahtuma ilmoitus tulee tehdä	- tiedostaa haittatapahtumien perusteella tehtävän toiminnan kehittämisen - osaa tehdä haittatapahtuma ilmoituksen - osaa käyttää laatu käsitteitä	- osaa käyttää laatu työkaluja ja menetelmiä - osaa laadunhallintaa ja laadun varmistamista	- osaa laadun varmistamisen - osaa työn arvioinnin ja vaikuttavuuden mittaamisen - osaa hyödyntää haittatapahtumien ilmoitusten perusteella tehtävän kehittämistä	- osaa arvioida työtä - on laatuosaamisen asiantuntija - osaa kehittää laatu työtä

4 JOHTAMISOUSAAMINEN				
4.1 STRATEGIAOSAAMINEN, SÄÄDÖSOUSAAMINEN				
TASO 1	TASO 2	TASO 3	TASO 4	TASO 5
- tietää terveydenhuoltojärjestelmän säädöksiä - tietää sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntöä	- tietää terveydenhuoltojärjestelmän - tunnistaa työelämän pelisäännöt - ymmärtää lähi ammattien - osaa noudattaa sääntöjä ja toimintatapoja	- tiedostaa Suomen terveyspoliittisia linjauksia - hallitsee oman ammattiryhmän toiminnan	- osaa käyttää terveydenhuoltojärjestelmän säädöksiä ja lainsäädäntöä ammatillisen toimintansa lähtökohtana	- hallitsee strategisen osaamisen - osaa opettaa ja ohjata muita
4.2 ORGANISAATIO JA YHTEISKUNTAOSAAMINEN				
- tunnistaa johtamisen merkityksen - tietää organisaation, jossa työskentelee	- hallitsee paineita - tuntee organisaation, jossa työskentelee - tietää erilaisia ongelmanratkaisutaitoja	- osaa johtaa hoitotyön tiimejä - hallitsee ongelmanratkaisutaitoja - osaa kestävästi kehitykseen liittyvän osaamisen	- tietää johtamisen perusteet - osaa itsenäisesti tehdä päätöksiä työssään - hallitsee hoidon koordinaation ja toiminnan suunnittelun	- hallitsee työn suunnittelun, kehittämisen ja johtamisen - hallitsee riskejä - hallitsee toiminnan suunnittelun ja arviointitaitoja
4.3 TALOUDELLINEN OSAAMINEN				
- tietää talouden vaikutuksen työhön	- tiedostaa työyksikön budjetin - osaa toimia taloudellisesti	- osaa toimia taloudellisesti ja tehokkaasti - osaa etsiä taloudellisesti kannattavia ratkaisuja	- osaa arvioida toiminnan tuottavuutta ja vaikuttavuutta - hallitsee tehokkaan ja taloudellisen toimintatavan	- hallitsee työnsä ja tiiminsä kustannustehokkaasta toiminnasta - osaa ajatella tulos vastuullisesti
4.4 EETTINEN OSAAMINEN				
- tietää hoitotyön eettisen toiminnan ja arvot - osaa ottaa erilaiset toimijat huomioon työssään - osaa toimia monikulttuurisessa hoitotyössä	- osaa eettisen toiminnan perusasiat - osaa toimia hoitotyön arvosten mukaisesti - osaa toimia ammattieettisten periaatteiden mukaisesti	- hallitsee hoitotyön ohjeet ja eettiset periaatteet - osaa tehdä ratkaisuja ottaen huomioon yksilön ja yhteisön näkökulmat - osaa huomioida työssään kestävästi kehityksen	- osaa ottaa vastuuta omasta toiminnastaan, työstään ja sen seurauksista - hallitsee hoitotyön arvojen, ihmisoikeuksien ja ohjeiden sekä hoitotyön eettisten periaatteiden soveltamisen toiminnassaan	- osaa toimia hoitotyön asiantuntijana kestävästi kehitystä ja ympäristön terveyttä edistävissä työssä - hallitsee vastuunottamisen tiimin toiminnasta ja sen seurauksista - osaa vaikuttaa yhteiskunnallisesti osaamistaan hyödyntäen

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

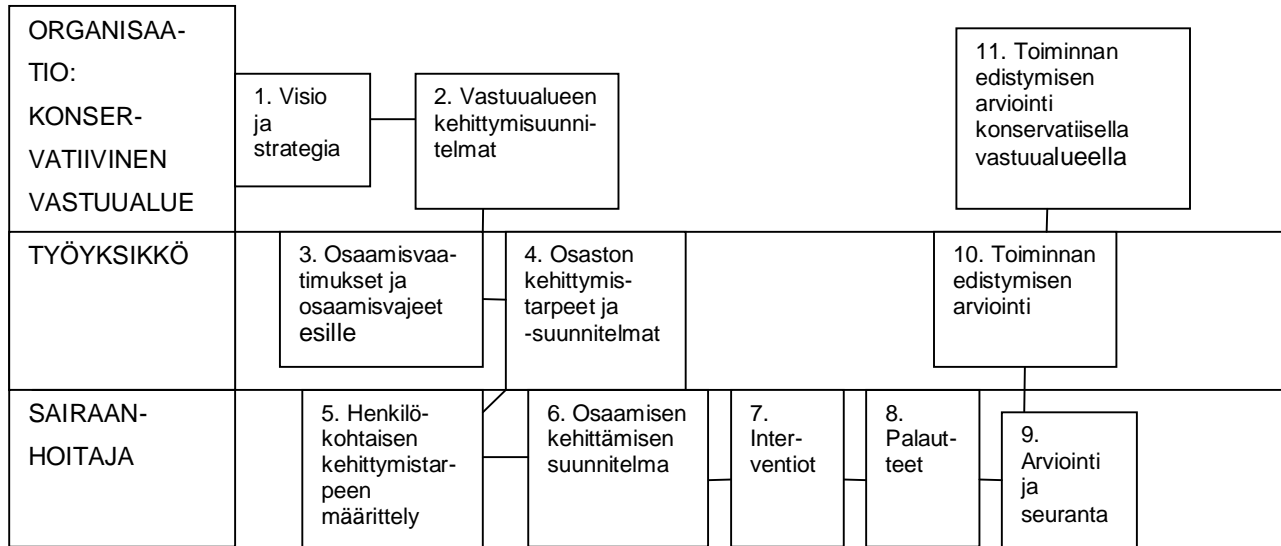
TUTKITTAVIEN YLLÄPITÄMISEN OSAAMINEN				
EKTIOIDEN TORJUNTA- JA HYGIENIAOSAAMINEN				
	TASO 3	TASO 4	TASO 5	
teilyn, infektioiden torjunnan merkityksen - tietää mistä löytyy lisätieto erityisvarotoimista	ti - osaa käyttää sairaalainfektioiden rekistereitä	aseptises- - hallitsee aseptisen työskentelyn lisäksi hygieniosaamisen - osaa tehdä yhteistyötä hygieniahoidajan kanssa	- osaa soveltaa aseptiikka ja hygieniosaamisen tietojään työssään - hallitsee erityisvarotoimet	- osaa toimia infektioiden torjunnan ja hygieniosaamisen asiantuntijana - osaa jakaa osaamistaan
5.2 HOITOELVYTYYSOSAAMINEN				
TASO 1	TASO 2	TASO 3	TASO 4	TASO 5
- tietää hoitoelvytyksen	- osaa toimia hoitoelvytyksen perusteella	- hallitsee hoitoelvytyksen toimintaohjeet	- osaa käyttää uusinta tietoa, jota pystyy soveltamaan työhönsä	- osaa toimia asiantuntijana - osaa jakaa asiantuntijuttaan
5.3 NÄYTTÖÖN PERUSTUVAN HOITOTYÖN OSAAMINEN				
TASO 1 - tietää näyttöön perustuvan hoitotyön - osaa hakea tietoa - osaa ylläpitää oppimismateriaalia	TASO 2 - tiedostaa näyttöön perustuvan hoitotyön käyttämisen toimintansa perustana sekä työyhteisön kehittämisessä ja toiminnan arvioinnissa	TASO 3 - osaa hyödyntää hoitotieteellistä tietoa ja hyväksi koettuja menetelmiä työssään - osaa käyttää hyödyksi hoitosuosituksia ja tutkimustietoa sekä potilaan tarpeisiin ja kokemuksiin perustuvaa tietoa	TASO 4 - hallitsee sähköisten tietokantojen ja aineistojen käyttämisen - osaa toteuttaa ja arvioida näyttöön perustuvaa hoitotyötä - on sitoutunut jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen	TASO 5 - hallitsee kriittisen tiedonhankkimisen ja arvioinnin sekä tiedon soveltamisen käytännössä - hallitsee hoitosuositusten ja tutkimustietojen käyttämisen - hallitsee monitieteistä tietoa
5.4 SUURONNETTOMUUSVALMIUDEN OSAAMINEN				
TASO 1	TASO 2	TASO 3	TASO 4	TASO 5
- tietää normaaliajan erikoistilanteen ja poikkeusolojen mahdollisuuden	- tietää mistä löytyy tietoa normaaliajan erikoistilanteiden ja poikkeusolojen valmiudesta ja toiminnasta	- tietää miten toimia normaaliajan erikoistilanteissa ja poikkeusoloissa	- hallitsee normaaliajan erikoistilanteet ja poikkeusoloissa toimimisen	- osaa toimia asiantuntijana - osaa opettaa normaaliajan ja erikoistilanteiden poikkeusoloista

5.2 Osaamisen kehittämisen mallin tuottaminen

Sisätautiosaston sairaanhoitajien osaamisen kehittämisen malli syntyi kuvion 3, osaamisen kehittämisen teorian ja sisätautiosaston osaamisen kehittämisen toiminnan pohjalta. Ensin mietittiin toimijat, joita sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisen kehittämisen mallissa kuvataan kolme: vastuualue, työyksikkö ja sairaanhoitaja. Mallissa yhdistyvät yksilön ja organisaation oppimis- ja kehitysprosessi. Osaamisalueiden määrittämisen avulla osaamistarpeet ja kehittymistarpeet saadaan esille, jolloin näiden pohjalta voidaan tehdä sekä yksilön että yksikön kehityssuunnitelmat ja koulutussuunnitelmat. Toiminnan ja kehittymisen arviointi ja seuranta kuuluvat kiinteästi osaamisen kehittämiseen. Sisätautiosaston osaamisen kehittämisen malli (Kuvio 4) tehdään sähköiseen muotoon. QPR-ohjelmiston avulla tehtävän osaamisen kehittämisen mallin alaliitteiksi laitetaan sisätautiosastolla sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseen liittyvää tietoa. Lisäksi laaditaan osaamisen kehittämisen mallin käyttöönottosuunnitelma.

Osaamisen kehittämisen mallin (kuviot 3 ja 4) avulla selvennetään osaamisen kehittämisen sisätautiosastolla. Sähköisessä muodossa olevan osaamisen kehittämisen malli on jatkuvasti hoitajien käytettävissä sisätautiosastolla tietokoneen työpöydällä. Sähköisessä muodossa olevan osaamisen kehittämisen mallin avulla saadaan tehostettua osaston sisäistä viestintää, sillä mallin yhteydessä olevaan palautekansioon jokainen työntekijä

uksen jälkeen lisäämään lyhyen kirjallisen palautteen
 e ovat siellä oppineet ja mitä aikovat tulevaisuudessa tehdä
 toisin.



Kuvio 4. QPR-malli sisätautiosaston osaamisen kehittämistä.

Kuviossa 4 on kuvattu sisätautiosaston sairaanhoitajan osaamisen kehittämisen malli. Malli on sisätautiosastolla tietokoneen työpöydältä helposti löydettävissä ja käytettävissä. Valitsemalla hiirellä kunkin numerolaatikon, avautuu lisätietoa osaamiseen kehittämiseen liittyvistä asioista joko yhdistymällä toimintakäsikirjaan tai omaan tiedostoon.

1. Visio ja strategiaan sisältyy hoitotyön vision ja strategian sekä vastuualueen visio ja strategia 2009-2016.

2. Vastuualueen kehittämissuunnitelmat. Konservatiivisen vastuualueen kehittämissuunnitelmat on tehty ulkoisen auditoinnin pohjalta ja kehittämissuunnitelmat vuodelle 2011 ovat:

- * Strategian laadinnan kehittäminen, esimerkiksi mittarit ja kriittiset menestystekijät.
- * Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi
- * Kokouskäytäntöjen kehittäminen
- * Palautteiden käsittelyn ja hyödyntämisen kehittäminen
- * Henkilöstösuunnitelman laatiminen
- * Laitteiden huollon ja kalibroinnin käytäntöjen määrittäminen
- * Uuden palvelun kehittäminen

hallinnointi

osaamisvajeet esille sisältää sisäautiosaston strategian sekä sairaanhoitajan osaamisalueet ja osaamisalueiden kuvakset (Taulukko 1).

4. Osaston kehittymistarpeet ja -suunnitelmat sisältävät sisäautiosaston kehittymistarpeet vuodelle 2011. Kehittymistarpeita ovat muun muassa sähköisen ja yhtenäisen kirjaamiskäytännön kehittäminen. Osastolla jatketaan hiljaisen raportoinnin ja turvallisen lääkehoidon kehittämistä sekä otetaan käyttöön kotiutusmalli.

5. Sairaanhoitajan henkilökohtaisten kehittymistarpeen määrittely sisältää osaamisvajeiden selvittämisen sisäautiosaston sairaanhoitajan osaamistasotaulukon (Taulukko 2) avulla.

6. Sairaanhoitajan osaamisen kehittämisen suunnitelma sisältää kehityskeskustelussa sovittavat asiat, jotka kirjataan. Suunnitellaan, mitä osaamista sairaanhoitajan tulee kehittää ja miten.

7. Interventioihin kuuluvat sisäautiosastolla käytettäviä osaamisen kehittämisen eri menetelmiä, kuten koulutus, työkierto, mentorointi, kehittämishankkeet ja projektit, benchmarking sekä vertaisarviointi työkavereiden kesken.

8. Palautekansioon sisäautiosaston sairaanhoitajat kirjoittavat käyttämistään osaamisen kehittämisen menetelmistä. Esimerkiksi koulutuksessa käytyään sairaanhoitaja kirjoittaa tekstinkäsittelyohjelmalla lyhyesti ydinasiat, joiden hän arvioi vaikuttavan sisäautiosaston toimintaan tai olevan hyödyksi siellä työskenteleville. Kirjoitettuaan lyhyen palautteen koulutuksesta, tiedosto tallennetaan sähköisessä muodossa olevan osaamisen kehittämisen mallin kansioon, josta se on työkavereiden luettavissa. Lisäksi koulutuksessa käynyt pitää koulutuksesta seuraavassa osastokokouksessa lyhyen suullisen koulutuspalautteen.

9. Sairaanhoitajan arviointi ja seuranta sisältää kehityskeskustelut kerran vuodessa osastonhoitajan kanssa ja jatkuvan vertais- ja itsearviointiin.

10. Toiminnan edistymisen arviointia käydään läpi osastokokouksissa ja osastojen yhteistyökouksissa arvioidaan toiminnan edistymistä sisäautiosastolla. Toimintaa arvioidaan myös asiakaspalautteiden, haittatapahtumailmoitusten, johdonkatselmusten, auditoinnin ja kehityskeskustelujen pohjalta.

11. Toiminnan edistymisen arviointia konservatiivisella vastuualueella käydään läpi vastuualueen johtoryhmässä ja johdon katselmuksessa. Sisäisellä ja ulkoisella auditoinnilla arvioidaan koko konservatiivisen vastuualueen edistymistä.

...an (2010) mukaan sisätautiosaston osaamisen
...etään sähköisenä intranetissä ja sen vastuuhenkilöitä ovat
ylihoitaja ja osastonhoitaja. Sisätautiosaston strategisen suunnitelman, mittarit ja
vastuut vuodelle 2009 mukaan osaamisen kehittämis- ja koulutussuunnitelmien
toteutumisen seuranta tapahtuu 1-2 kertaa vuodessa osastonhoitajan toimesta sekä
kehityskeskusteluissa että osastokokouksessa. Osaamisen kehittämisen mukaan
sisätautiosaston henkilöstön osalta koulutus tähtää muutosvalmiuksien edistämiseen ja
jokaisella hoitajalla on mahdollisuus osallistua koulutukseen. Erityisosaamisella ja
tavoitteellisella työkäytäntöjen kehittämisellä hoitoketjussa taataan asiakaspalvelun
sujuvuus, henkilöstöä kannustavan työn mielekkyys ja potentiaaliset mahdollisuudet
palkkakehitykselle. Urakehityksen tavoitteellinen tukeminen muun muassa tehtävien
siirtojen muodossa tuo todellista haastetta työssä kehittymiseen ja samalla myös valoa
henkilöstön palkkakehitykseen.ö

5.3 Osaamisen kehittämisen mallin käyttöönottosuunnitelma

Toukokuussa 2011 kehittämistyöntekijä luovuttaa kehittämistyön sisätautiosastolle.
Tämän kehittämistyön pohjalta erityistyöntekijä tekee osaamisen kehittämisen mallin
sähköiseen muotoon QPR-sovelluksella tietokoneelle ja se on tietokoneen työpöydällä
jatkuvasti hoitajien käytettävissä sisätautiosastolla. Mallissa olevista liitteistä löytyvät
osaamisen kehittämiseen liittyvät aineistot ja tämän kehittämistyön tuotoksena tehdyt
kuvaukset. Sisätautiosaston sairaanhoitajien osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaus
ja osaamisen kehittämisen mallin käyttöönotto tapahtuu tämän suunnitelman mukaisesti.
Sisätautiosastolla päätetään yhdessä käyttöönotosta ja siihen perehtymisestä
osastokokouksen yhteydessä. Nimetään vastuuhenkilöt sekä suunnitellaan käyttöönoton
aikataulu, arviointi ja seuranta. Osaamisen kehittämisen malli testataan ennen
käyttöönottamista muutamalla sisätautiosaston hoitajalla ja testauksen perusteella
tehdään tarvittaessa muutoksia. Ennen varsinaista mallin käyttöönottoa
kehittämistyöntekijä pitää koulutuksen osastotunnin yhteydessä. Siinä hoitajat
opastetaan käyttämään taulukoita ja sähköisessä muodossa olevaa osaamisen
kehittämisen mallia.

Osaamisvaatimusten ja osaamistasojen kuvaukset auttavat niin sairaanhoitajaa kuin
osastonhoitajaakin hahmottamaan yksittäisen sairaanhoitajan osaamisalueita ja
osaamistasoa sekä ne auttavat arvioimaan osaamisen kehittämisen ja

osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen tarkentuu osaamistasojen kuvaksen myötä. Tärkeää on selvittää sairaanhoitajan osaaminen. Selvityksen menetelminä voidaan käyttää muun muassa vuosittain toistuvaa osastonhoitajan ja sairaanhoitajan välistä kehityskeskustelua, jossa arvioidaan kulunutta kautta ja arvioidaan sairaanhoitajan osaamista ja suoriutumista tehtävistä. (Hilden 2002, 96698; Viitala 2007, 181, 185; Viitala 2003, 196, 200.)

Osaamisen arviointi antaa sairaanhoitajille todellisen kuvan omasta osaamisestaan ja, siitä mitkä asiat hän hallitsee ja, mitä pitäisi hallita paremmin. Pohditaan nykytilaa ja asetettuja tavoitteita sekä osaamistasoja. Pohdintojen pohjalta mietitään sairaanhoitajan kriittiset osaamisalueet ja kehittämisen painopistealueet ja kehittymistarpeet. Näiden pohjalta laaditaan sairaanhoitajan henkilökohtainen kehityssuunnitelma, joka on mahdollisimman konkreettinen. Suunnitelmaan olisi hyvä kirjata pitkän aikavälin ja lyhyen aikavälin kehittämistarpeet. Toisaalta sairaanhoitajan henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan vaikuttavat myös organisaation ja sisätautiosaston suunnitelmat. Sairaanhoitajan henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tavoitteena on mahdollistaa osaamisen kehittäminen niin työssä kehittymisen kuin työn tekemisen ja opiskelun yksilöllinen suunnittelu. Kehittämissuunnitelmaan kirjataan kehittymiskohde, kehittämismenetelmät ja aikataulu sekä milloin osaamista arvioidaan seuraavan kerran. (Hilden 2002, 96698, 1036104; Viitala 2007, 181, 185; Viitala 2003, 196, 200.)

Sairaanhoitajan osaamisen kehittäminen voi tapahtua monin eri menetelmin. Sisätautiosastolla toteutettavia henkilöstön kehittämismenetelmiä ovat muun muassa koulutus, työkierto, opintomatkat, työssä oppiminen, perehdyttäjänä toimiminen, työn laajentaminen, opintomatkat, työnohjaus, alan kirjallisuuteen perehtyminen, mentorointi ja kehityskeskustelut osastonhoitajan kanssa. Opintokäynnit, verkko-opiskelu ja ammattilehtien ja kirjallisuuden lukeminen ovat työpaikan ulkopuolella toteutettavia kehittämismenetelmiä. (Hilden 2002, 98; Österberg 2009, 135.)

6.1 Aiheen ajankohtaisuus

Tämän kehittämistyön aihe on lähtöisin käytännön tarpeesta. Kehittämistyössä kuvataan sairaanhoitajan osaamisen kehittämistä sisätautiosastolla. Konkreettisenä tuotoksena kehittämistyö sisältää osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvakset, osaamisen kehittämisen mallin ja käyttöönottosuunnitelman. Kehittämistyön kohderyhmänä olivat sisätautiosaston sairaanhoitajat. Kehittämistyön kohteena oleva sisätautiosasto kuuluu maakuntaan, jonka yhtenä strategisena päämääränä on osaava henkilöstö ja oppiva organisaatio, näiden toteutumisen yhtenä menestystekijänä pidetään toimivaa osaamisen arviointia. Henkilöstön kehittämisestä kiinnostuttiin jo 1980-luvulla ja Yhdysvallat oli tällä johtamisen osa-alueella suunnannäyttävä. Tämän kehittämistyön aineistoksi kerättiin uusimpia tutkimustuloksia ja teoreettisia katsauksia sairaanhoitajan osaamisalueista ja osaamisvaatimuksista. Sairaanhoitajien kehittämisen tulosalueina ovat työtehtävien suoriutumisen tehostuminen, organisaation oppiminen ja yksilön työmarkkinakelpoisuuden paraneminen. (Viitala 2003, 194 - 195.)

Terveydenhuollon laadukkaiden palveluiden kehittämisessä henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen ovat merkittäviä tekijöitä. Oman osaamisen puutteelliseksi kokeva hoitaja saattaa tuntea työn hallinnan menettämisen tunteena, uupumuksena tai työn ylikuormittumisena. Osaamisen kehittämisen tarkoituksena on tukea johtamista ja helpottaa sairaanhoitajan ammatillisen kehittymisen suunnittelua sekä lisätä mielenkiintoa omien asenteiden tarkasteluun. Sairaanhoitajien osaamisen kehittämisen tuloksia ei voida tarkasti mitata rahassa tai taloudellisina tunnuslukuina, kuitenkin nopeasti muuttuvassa terveydenhuollossa toiminnan vaikuttavuus ja kustannustehokkuuden merkitykset lisääntyvät. Osaamisen kehittämisen myötä voidaan taata ammattitaitoinen hoitohenkilökunta, joka kykenee hoitamaan tehokkaasti ja määrätietoisesti vaikka hoitotyö muuttuu entistä vaativammaksi. (Viitala 2005, 112 ó 113; Viitala 2007, 184; Österberg 2009, 15.)

Globaalin yhteiskunnan vaatimukset ja työvoiman vapaa liikkuvuus EU:ssa on huomioitu sisätautiosaston osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvauksessa. Kehittämistyön kohteena olevan sisätautiosastoon kuuluvan kuntayhtymän hoitotyön arvokirjan mukaan yksi hoitotyötä ohjaava arvo on muun muassa kehitysmuutosmyönteisyys.

... sekä itsensä, että työn ja työyhteisön kehittämisen. Se ... a vuorovaikutuksena, moniammatillisen yhteistyön hyödyntämisenä, toimintana yhteisen päämäärän hyväksi sekä haluna vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Kehittäminen kuuluu jokaiselle työyhteisömme jäsenelle. Terveystieteiden alalla hoitajien osaamisen pitkäjänteinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen sekä verkottuminen yli toimintajoiden ovat tänään ja tulevaisuudessa tärkeitä, jotta osaamisella voidaan tukea organisaation päämääriä sekä strategiaa ja näin varmistaa tulevaisuudessa kilpailukykyisyys. Osaamisen kehittäminen on yhteiskunnallisestikin tärkeä, koska sen avulla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon. Lisäksi suunnitelmallisen osaamisen kehittämisen avulla hiljainen tieto saadaan näkyväksi, eikä se katoa eläkkeelle siirtymisen myötä. (Hoitotyön arvokirja 2007, 6, 12; Hoitotyö Kainuussa 2007,7.)

6.2 Kehittämistyön arviointi

6.2.1 Kehittämistyön hyödynnettävyys

FinnSight2015-ennakointihankkeen raportin (2006) mukaan osaaminen on keskeistä myös tulevaisuudessa. Suomen osaamisen menestys pohjautuu määrätietoiseen kansalliseen kehittämistyöhön ja vahvaan osaamiseen. Terveystieteiden alalla on meneillään suuria muutoksia. Palvelurakennemuutokset ovat vielä mielestäni kesken ja sähköinen asiointi muun muassa eReseptit ovat tulossa käyttöön koko maahan. Kehittämistyön teoriaan tutustuttuani uskon, että tulevaisuuden hoitotyössä korostuu tutkiva ja kriittinen työote.

Kivisen (2008) tutkimuksen mukaan terveydenhuollossa osaamisen kehittämisen keinoina käytetään enimmäkseen hoitajien lyhytkestoisia koulutuksia, mutta miten koulutuksessa saatu tieto ja osaaminen jaetaan sisätautiosastolle. Sairaanhoitajilla ei ole tällä hetkellä riittävästi aikaa tai paikkaa tiedon jakamiselle sisätautiosastolla. Tällä kehittämistyöllä pystytään vaikuttamaan käytäntöön, jotta osaaminen saadaan koko sisätautiosaston työyhteisön käyttöön. Olemassa oleva osaaminen tulee näkyväksi ja näin osaamisen arvostus lisääntyy.

Kehittämistyössä kuvataan sisätautiosaston osastonhoitajan määrittelemien osaamisalueiden ja teorian pohjalta osaamisalueet ja osaamistasot, jotka lopuksi yhdessä ylihoitajan ja osastonhoitajan kanssa tarkastetaan. Osaamisvaatimusten ja

Hyötyvät useat sairaanhoitajat, joten se ei hyödytä vain tuotoksissa nouse esille yksittäisen sairaanhoitajan osaamistarve, vaan tuotokset ovat yleisellä tasolla olevia kuvauksia. Osaamisen kehittämisen malli, osaamisalueiden- ja osaamistasojen kuvaukset testataan muutamalla hoitohenkilökuntaan kuuluvalla ennen lopullista käyttöönottamista. Osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaamisen avulla osaamisen kehittäminen jäsentyy ja suuntautuu kehitettäviin asioihin. Osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaaminen sekä osaamisen kehittämisen mallin laatiminen vei aikaa ja niitä voidaan tulevaisuudessa tarpeen mukaan muokata. Osaamisen kehittämisen mallin käyttöönotto ei toteudu kehittämistyön aikana, mutta selkeä suunnitelma auttaa sen käyttöönotossa. Alkukartoituksessa esille nousutta sisäistä viestintää ei kehitetä tämän kehittämistyön aikana, ettei aihealue paisu liian laajaksi. (Hilden 2002, 96; Viitala 2007, 182.)

Kehittämistyöntekijä pohti kehittämistyötä tehdessään, miten voidaan edistää verkostoitumista osaamisen kehittämisessä. Esimerkiksi verkostoitumista voidaan käyttää yhtenä osaamisen kehittämismenetelmänä koulutusten, kirjallisuuden ja lehtien lukemisen lisänä. Suomessa on käytössä terveydenhuoltoalan ammattilaisten virtuaaliverkosto, joka on perustettu vuonna 2002 (<http://www.hoitajat.net>). Verkostoa voi käyttää osaamisen kehittämisessä.

Pohjois-Irlannissa The Northern Ireland practice & education council for nursing & midwifery (NIPEC) tavoitteena on parantaa terveyden ja sairaanhoitoa tukemalla sairaanhoitajien ja kätilöiden korkeatasoista koulutusta, osaamisen kehittämistä ja näin ollen edistää ammatillista kehittymistä. NIPEC on mukana monissa eri hankkeissa. NIPEC:llä ja NCNM:llä (National council for the professional development of nursing and midwifery) on Irlannin käytäntöjen ja laadun kehittämisen tietokanta. Sairaanhoitajat ja kätilöt kaikkialla Irlannissa voivat käyttää tietokantaa jakaakseen tietoa. Tietokanta vaatii rekisteröitymisen. Tietokannassa voidaan kerätä ja jakaa hyviä käytäntöjä ja tiedottaa hankkeista samalla edistää verkostoitumismahdollisuuksia. (All Ireland Practice & Quality Development Database; NIPEC.) Suomessa osittain vastaavia ovat terveystietokanta ja hoitoportaalit. Terveystietokannasta löytyvät sairaanhoitajien tietokannat. Tietokantaa hoitotyön ammattilaiset voivat käyttää päivittäisen työn apuvälineenä. Hoitoportaalit on hoitotyön ammattilaisen tai opiskelijan hyötykäyttöön

tytää erikoisalojen uutisia ja artikkeleita. Palvelu toimii
tytymisen. (Terveysportti; Hoitoportaali.)

Norjassa Oslon yliopistossa Moen, Nygård ja Gauperaa (2009) ovat tutkineet verkko-
opetuksen resurssit -Uusia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Tutkimuksen
mukaan hoitotyössä verkko-oppimisympäristöt ovat lupaavia osaamisen kehittämisessä.
Verkkopohjainen oppimisympäristö oli käytössä yliopisto sairaalassa ja
oppimisympäristössä pystyi harjoittelemaan aitoja tehtäviä. Haastattelujen ja
havaintojen perusteella sairaanhoitajat ilmaisivat tyytyväisyyttä verkko-
oppimisympäristöön.

Sairaanhoitajan osaamisen kehittämisessä pitää tulevaisuudessa käyttää muitakin
keinoja kuin tiedon etsiminen ja koulutus. Pitää panostaa hiljaisen tiedon siirtämiseen
esimerkiksi mentoroinnin avulla, työkiertoon, hankkeisiin ja projekteihin. Osaamisen
kehittämisen mallin käyttöönottoa voisi muutaman vuoden kuluttua seurata ja tutkia
miten se toimii ja vastaa käytännön tarpeeseen.

6.2.2 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

Kehittämissuunnitelmassa määriteltiin tavoitteet ja tuotokset sekä riskianalyysi, jossa
tarkasteltiin kehittämistyön sisäisiä vahvuuksia ja mahdollisuuksia sekä ulkoisia
heikkouksia ja uhkia (Swot). Riskianalyysi on saatavilla kehittämistyöntekijältä.
Riskienhallinta on tärkeä osa kehittämistyötä. Tässä kehittämistyössä hyvä suunnittelu
auttoi riskien ennakoinnissa sekä hallinnassa ja kehittämistyö eteni suunnitelmien
mukaisesti. Kehittämistyön tekeminen oli määrätietoista sekä tavoitteellista ja
kehittämistyöntekijä on kuvannut kehittämistyön etenemisen tarkasti. Kehittämistyölle
on lupa sairaalan konservatiivisen vastuualueen ylihoitajalta.

Ryhmähaastattelulla kartoitettiin kehittämistyön alkuvaiheessa sisätautiosaston
sairaanhoitajien tarpeita osaamisen kehittämisen mallista, koska kehittämistyöntekijä ei
varsinaisesti itse työskentele kehittämistyön kohteena olevalla sisätautiosastolla.
Ryhmähaastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja se toteutettiin eettisten ohjeiden
mukaisesti. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti. Kaikilla sisätautiosastolla
työskentelevillä hoitajilla oli mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa osaamisen

Avoin ryhmähaastattelu valittiin sen joustavuuden takia lussa oli mahdollisuus tarkentaa ja selvittää ilmauksia ja oikaista väärinkäsityksiä sekä käydä keskustelua osastolla työskentelevien hoitajien kanssa. Haastattelun tarkoituksena oli saada mahdollisimman paljon tietoa sisätautiosaston osaamisen kehittämisen tarpeista hoitajien näkökulmasta. Haastateltaviksi valittiin sisätautiosaston hoitajia ja paikaksi osastokokous, jolloin paikalla olisi mahdollisimman monta hoitajaa keskustelemassa osaamisen kehittämisestä. Osastolla työskentelevillä hoitajilla oletetaan olevan parhaiten tietoa tämän hetken käytännöstä osastolla osaamisen kehittämisessä ja toiveita osaamisen kehittämisen tiimoilta. Haastattelun aihe näkyi edeltävästi ilmoitustaululla osastokokouksen asioissa, jotta hoitajat pystyivät tutustumaan haastattelun aiheeseen ja ajankohtaan etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75, 78, 88689.)

Osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaamisessa huomioidaan sairaanhoitajan osaamistarpeet ja osaamisalueet eri erikoisaloilla, teoria sekä sisätautiosaston osastonhoitajan tekemät osaamisalueiden määritykset. Osaamisen kehittämisen mallista tehdään QPR-ohjelmiston avulla sähköisessä muodossa oleva osaamisen kehittämisen malli. Osaamisalueiden ja osaamistasojen kuvaukset ja osaamisen kehittämisen malli ja mallin käyttöönottosuunnitelma on laadittu siten, että kaikki ymmärtävät niissä olevat asiat samansuuntaisesti. Lisäksi kehittämistyön tuotokset esitellään ennen käyttöönottoa. Osaamisen kehittämisen malli pohjautuu osaamisen kehittämisen tieteelliseen teoriaan. Lähteiden käytössä kehittämistyöntekijä oli kriittinen ja arvioi jo suunnitteluvaiheessa, että valitut lähteet ovat työn kannalta olennaisia, luotettavia ja riittävän tuoreita. Kehittämistyössä käytettiin monipuolista lähdeaineistoa, vieraskielisiä lähteitä on ainoastaan englannin kielellä, koska kehittämistyöntekijä ei koe hallitsevansa muita vieraita kieliä tarpeeksi hyvin kääntääkseen tieteellisiä artikkeleita.

Arviointi oli kehittämistyön aikana jatkuva prosessi, joka alkoi kehittämistyön toimeenpanon ja tavoitteiden tarkastelusta ja jatkui koko kehittämistyön aikana päätösvaiheeseen asti. Tämän kehittämistyön tuloksellisuus ja tehokkuus ovat hyviä, koska siinä saadaan kehitettyä käytännöstä lähtevää toimintaa ja saadaan uusia toimivia työkaluja osaamisen kehittämisen tueksi. Kehittämistyön tuotokset ovat onnistuneita ja käyttökelpoisia ja kehittämistyölle asetetut tavoitteet saavutettiin. Ulkopuolelta saadun palautteen mukaan tuotokset ovat tarpeellisia ja selkeitä. Kehittämistyön

kehittämistyöntekijän mielestä kiistatta koko kehittämistyön
kehittämisen muutokset näkyvät vasta myöhemmin.
Osaamisen kehittämisen myötä osaamisen taso näkyy toiminnan tehostumisena ja
laadun kehittymisenä kuitenkin kehittämiseen menee paljon aikaa, joten vaikutukset
eivät ole välttämättä heti mitattavissa Yhteistyö työelämän edustajien kanssa sujui
hyvin, vaikka molemminpuolisten työkiireiden vuoksi yhteisen aikataulun löytäminen
oli ajoittain hankalaa. Esimieheltä saatu palaute on ollut kannustavaa, mikä on tärkeää
työelämälähtöisessä kehittämistyön tekemisessä. Yhteistyö koulun puolen ohjaajan
kanssa sujui yhteisymmärryksessä lähinnä informaatioteknologiaa hyödyntäen pitkän
välimatkan takia. Ohjaajan antama rakentava palaute on auttanut työn etenemisessä ja
tieteellisten menetelmien valinnassa. (Viitala 2007, 201.)

Kehittämistyöntekijä ei pysty arvioimaan, miten osaamisen kehittäminen lähtee
etenemään kehittämistyön myötä, eikä tämän työn aikana kehittynyt uusia projekteja tai
hankkeita. Tämän kehittämistyön myötä osaamisen kehittämisen toimintatapaan tulee
sisätautiosastolla muutoksia, mutta näkykö se suoraan hoitotyössä sisätautiosastolla,
jää nähtäväksi. Tiedon omaksuminen eli uuden käytön omaksuminen vaikuttaa helpolta
ja siitä annetaan opetusta osastokokouksessa ja tarvittaessa henkilökohtaisesti. Tiedon
levityksen ja sisäisen viestinnän pitäisi myös tehostua osaamisen kehittämisen mallin
yhteydessä olevan koulutuspalautteiden osion avulla. Kehittämistyön vaikuttavuutta
pystytään arvioimaan tässä vaiheessa pelkän arvion perusteella, mutta
kehittämistyöntekijä toivoo osaamisen kehittämisen ja oppimisen pysyvyyden näkyvän
jatkossa sisätautiosastolla.

Kehittämistyöntekijän arvion mukaan tämän kehittämistyön tavoite olivat realistinen,
koska tavoite on työelämästä lähtevä. Valmiita sisätautiosaston osaamisalueiden ja
osaamistasojen kuvaksia ei löytynyt sähköisillä hakukoneilla, joten kuvaukset ja malli
on määritelty juuri kehittämistyön kohteena olevan sisätautiosaston sairaanhoitajille
soveltuviksi, eivätkä ne ole yleistettävissä muualle. Osaamisalueiden kuvaukset ovat
tarkkoja ja osaamistasot selkeitä ja tarkoituksen mukaisia. Aikaisemmin osastonhoitajan
määrittelemät osaamisalueet ovat selkeät ja sopivat osastolle.

ntekijän oma ammatillinen kehittyminen

Tämän kehittämistyön pohjalta kehittämistyöntekijällä oli osaamistavoitteita useasta eri näkökulmasta. Kehittämistyöntekijä oppi kehittämistyötä tehdessään kriittisyyttä ja jo opittujen toimintatapojen kyseenalaistamista. Kehittämistyön myötä kehittyivät taidot itsenäisen tiedon hankinnassa sekä tiedon selkeässä ja sujuvassa ilmaisussa. Ennen kaikkea itsenäisen työelämälähtöisen kehittämistyön tekemisen taidot kehittyivät. Elinikäisenä oppijana kiinnostukseni osaamisen ja itseni jatkuvaan kehittämiseen vain lisääntyivät. Toisaalta eri näkökulmista asetetut osaamistavoitteet nivoutuvat yhdeksi kokonaisuudeksi ja lyhyesti voinkin todeta, että tämän kehittämistyön pohjalta voin osoittaa osaavani soveltaa tutkimustietoa ja kehittämistyön menetelmiä ratkaistaessa työelämän ongelmia. Tämän kehittämistyön myötä kehittämistyöntekijän valmiudet itsenäiseen asiantuntijatyöhön ovat kehittyneet. (Opetusministeriö 2009, 18, 26, 85.)

Kehittämistyössä itsearviointi kohdistuu työn etenemiseen, riskien hallintaan ja lähteiden kriittiseen arviointiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Arviointi kohdistuu myös kehittämistyöntekijän oppimiseen, koska kyseessä on oppimistehtävä. Sairaanhoidajana tarvitsen hyviä oppimisvalmiuksia ja vuorovaikutustaitoja. Niitä olen tämän kehittämistyön pohjalta käytännössä opetellut. Hoitotyön asiantuntijuus edellyttää hyvän hoitotyön tietoperustan lisäksi vahvaa kliinistä ammattitaitoa ja tämän ammattitaidon turvaamiseksi osaamista on jatkuvasti kehitettävä. Asiantuntijuus sisältää kyvyn kehittää ja arvioida hoitotyötä ja omaa osaamista esimerkiksi tutkitun tiedon perusteella sekä kyvyn tuottaa uutta tietoa työelämästä tai osaamisen kehittämisestä. Osaaminen kehittäminen ei mene ikinä hukkaan.

Kehittämistyöntekijän oman osaamisen kehittämisen suunnittelu on vastaisuudessa selkeämpää, kehittämistyön tekemisen myötä osaamisen kehittämiseen liittyvät asiat sekä sairaanhoidajan osaamisvaatimukset selkiytyivät. Lisäksi opin kehittämistyön prosessia, tieteellistä kirjoittamista, raportointia sekä tiedottamista ja sain valmiuksia kehittämisprojektin työstämisestä työyhteisössä. *öMay there never develop in me the notion that my education is complete, but give me the strength and leisure and zeal continually to enlarge my knowledgeö* (Maimonides). Kuitenkin kehittämistyöntekijä säilytti valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja innostuksen jatkuvaan osaamisen kehittämiseen.

All Ireland Practice & Quality Development Database. www.nipec.org/. Viitattu 13.3.2010.

ARENE. 2007. Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen Eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen. Projektin loppuraportti. Helsinki. Edita. <http://www.ncp.fi/ects>. Viitattu 28.2.2010.

Erikoissairaanhoitolaki 1.12.1989/1062. Sairaanhoitopiirin tehtävät 3 luku 10§. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19891062>. Viitattu 1.11.2009.

FinnSight2015. 2006. Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät 2015. Paneelien raportit. Suomen akatemia. Tekes, Verkkotie Oy. <http://www.aka.fi/fi/A/Tiedeyhteiskunnassa/Ennakointi2/Ennakointi/>. Viitattu 5.4.2011.

Gonzalez, J. & Wagenaar, R. 2005. Tuning Educational Structures in Europe II. Universitiesø contribution to the Bologna Process. Espanja. [http://www.kfh.ch/uploads/dobo/doku/Tuning_2_4rd_version\[1\].pdf?CFID=16876120&CFTOKEN=85306417](http://www.kfh.ch/uploads/dobo/doku/Tuning_2_4rd_version[1].pdf?CFID=16876120&CFTOKEN=85306417). Viitattu 26.2.2010.

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. <http://ojs.seamk.fi/index.php/osaaja/article/viewArticle/1164>. Viitattu 3.3.2011.

Henkilöstöraportti. 2009. Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Kajaani.

Henkilöstöraportti. 2008. Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Kajaani.

Heikkilä, A., Ahola, N., Kankkunen, P., Meretoja, R., Suominen, T. 2005. Sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys sisätautien, kirurgian ja psykiatrian toimintaympäristöissä. Hoitotiede Vol 19 (1).

inen osaaminen hoitotyössä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hilden, R. 1999. Sairaanhoidajan ammatillinen pätevyys ja ammatilliseen pätevyyteen vaikuttavat tekijät. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere.

Hoitoportaali. www.hoitoportaali.fi. Viitattu 13.3.2010.

Hoitotyön arvokirja. 2007. Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Kajaani.
<http://maakunta.kainuu.fi/showattachment.asp?ID=782&DocID>. Viitattu 8.2.2010.

Hoitotyö Kainuussa. 2007. Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Kajaani.
<http://maakunta.kainuu.fi/showattachment.asp?ID=781&DocID=1075>. Viitattu 8.2.2010.

Hotti, A. 2009. Ammatillista täydennyskoulutusta terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstölle. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Muistio 9.6.2009.
www.kuntatyönantajat.fi. Viitattu 4.4.2009.

Huey-Ming, T. & Shake, K. 2003. Demand for nursing competencies: an exploratory study in Taiwan's hospital system. Journal of Clinical Nursing 12 (4) 509-518.

Huotari, P. 2009. Strateginen osaamisen johtaminen kuntien sosiaali- ja terveystoimessa -Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimen esimiesten käsityksiä strategisesta organisaation johtamisesta. Akateeminen väitöskirja. Johtamistieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Tampere.

Juuti, P. 2001. Johtamispuhe. Ps kustannus, Bookwell OY. Juva.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Lääkehoitosuunnitelma. 2010.
<http://kaima.kainuu.fi/palveluketjut/laakehoitosuunnitelma>. Viitattu 31.8.2010.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Sosiaali- ja terveystoimiala. Kainuun keskussairaala. Osasto 9. 2005. Prosessin vaihetaulukko.

yhtymä. Sosiaali- ja terveystoimiala. Osasto 9. 2010.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Sosiaali- ja terveystoimiala. Osasto 9. 2010.
Osaamisen kehittämisen suunnitelma 2010 osasto 9. Laatija yksikön esimies
Pankkonen, M.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Sosiaali- ja terveystoimi. Osasto 9. 2010.
Koulutussuunnitelma. Osaamisen kehittäminen.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Sosiaali- ja terveystoimiala. Osasto 9. 2010.
Laatutallenteiden valvonta. Laatijat: Pankkonen, M. & Korhonen, L.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Sosiaali- ja terveystoimiala. Osasto 9. 2008.
Strategisen suunnitelman mittarit ja vastuut vuodelle 2009.

Kainuun maakunta-kuntayhtymän strategia. 2007. Maakuntavaltuuston hyväksymä
26.2.2007. http://maakunta.kainuu.fi/general/Uploads_files/Julkaisut/Muut/Kuntayhtyma_nstrategia_2007_2015.pdf. Viitattu 6.2.2010.

Kainuun maakunta-kuntayhtymän palvelut. Terveyspalvelut. Osasto 9.
http://maakunta.kainuu.fi/osasto_9. Viitattu 1.11.2009.

Kainuun maakunta-kuntayhtymän palvelut. Terveyspalvelut. Sisätaudit.
<http://maakunta.kainuu.fi/sisataudit>. Viitattu 1.11.2009.

Kainuun maakunta-kuntayhtymä. Yksikön lääkehoitosuunnitelma. Osasto 9. 2010.
Laatijat: Pankkonen, M., Näsänen, P., Pitäjämäki, M. & Rönkkö, L.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2007. Hoitotyön koulutusohjelma. Hoitotyön
suuntautumisvaihtoehto. Sisätautien hoitotyön vaihtoehtoiset ammattiopinnot.
www.kajani.fi/deptid=13964. Viitattu 6.1.2011.

osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa.
en laitos. Kuopion yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
Kuopio.

Lahden ammattikorkeakoulu. 2009. Opinto-opas 2009-2010. Sosiaali- ja terveysala.
Hoitotyön koulutusohjelma. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. Täydennyskoulutus
velvollisuus. 3 luku 18§. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>. Viitattu
1.11.2009.

Leinonen, M. & Heikkinen, H. 2008. Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa-
projekti. Loppuraportti. Kajaani.

Lukkarinen, H. & Vuokila-Oikkonen, P. 2005. Mitä sairaanhoitajan tulee osata?
[http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-
lehti/11_2005/paakirjoitus/mita_sairaanhoitajan_tulee_osata/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/11_2005/paakirjoitus/mita_sairaanhoitajan_tulee_osata/). Viitattu 9.2.2010.

Moen, A., Nygård, K.A. & Gauperaa, T. 2009. Web-based resources -New
opportunities for competency development. Norja.

NIPEC. www.nipec.hscni.net/ Viitattu 13.3.2010

Opetusministeriö. 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys.
Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009: 24.
http://www.minedu.fi/OPM/Julkaistut/2009/Tutkintojen_kansallinen_viitekehys.html.
Viitattu 13.4.2011.

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta
valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot.
Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006: 24.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaistut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>.
Viitattu 9.2.2010.

2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi.
ajan kasvu ja kehittyminen ammattiin.
Kasvatustieteenlaitos. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Tampere.

Peltola, H. 2007. Kehityskeskustelun merkitys osaamisen arvioinnissa ja osaamisen oikeudenmukainen palkitseminen. Pro-gradu tutkielma.

Pietilä, A.M., Varjoranta, P. & Matveinen, M. 2008. Terveyttä edistävän toiminnan haaste on moninaisuus. Sairaanhoitaja 4, 21.

Ruohotie, P. 2009. Luentomoniste: Ammatillinen kasvu elinikäisenä prosessina. Pekka Ruohotie. Ammattikasvatuksen maisteriohjelma 9-10.10.2009.

Sairaanhoitajaliitto. 1996. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2000. Monisteita 2000:15. Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kättilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa. Terveys- ja terveydenhuollon ammatinharjoittamisen kannalta keskeisiä näkökohtia. http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/mon20_15/moniste.htm. Viitattu 10.2.2010.

Suomen sairaanhoitajaliitto. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. 2006. Viitattu 29.8.2010.

Terveysportti. <http://www.terveysportti.fi>. Viitattu 13.3.2010.

Tilastokeskus. 2005. CVTS, Yritysten henkilöstökoulutustutkimus 2005. http://www.stat.fi/til/cvts/2005/02/cvts_2005_02_2009-05-08_fi.pdf. Viitattu 2.11.2009.

Tuomi, S. 2008. Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen lasten hoitotyössä. Hoitotieteenlaitos. Kuopion yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Kuopio.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 2002. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy. Tammi.

006. Valtakunnallinen opas lääkehoidon toteuttamisesta
sa. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:32.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. 2 luku Työnantajan velvollisuudet: yleisvelvoite 1§.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/200100555>. Viitattu 1.11.2009.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Prima Oy.
Helsinki.

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

Viitala, R. 2004. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. No 109. Liiketaloustiede 44.
Johtaminen ja organisaatiot. Vaasan yliopisto.

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Watson, R., Stimpson, A., Topping, A. & Porock, D. 2002. Clinical competence
assessment in nursing: a systemic review of the literature. Journal of Advanced Nursing.
39 (5) 4216431.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsingin seudun
kauppakamari.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

ista osaamisen kehittämisen tutkimuksista.

tekijä/t, vuosi ja nimi	tarkoitus	Kohderyhmä	Tulokset	Johtopäätökset	Lähdekritiikki/näytön aste
Hilden, R. 1999. Sairaanhoidajan ammatillinen pätevyys ja ammatillisen pätevyyteen vaikuttavat tekijät. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Suomi.	Tarkastella sairaanhoidajan ammatillista pätevyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.	Kysely suoritettiin yhden sairaanhoitopiirin ja yhden kansanterveysyön kuntayhtymän kaikille sairaanhoitajille (n=429) sekä teemahaastattelu 14 osastonhoitajalle.	Ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen on vaikutusta sairaanhoidajan koulutuksella, omalla elämänsenteellä ja työyhteisön-tuella.	Koulutus oli antanut parhaimmat valmiudet hoitotyön kehittämiseen ja hoitajien tiedonhallintaan	Tutkimus suoritettu yhdessä sairaanhoitopiirissä, ei ole yleistettävissä.
Huey-Ming, T., Shake, K. 2003. Demand for nursing competencies: an exploratory study in Taiwan's hospital system. Kvantitatiivinen tutkimus. Taiwan.	Kartoittavassa tutkimuksessa tarkasteltiin sairaanhoitajien osaamista sairaanhoitajilta Taiwanin sairaanhoidon järjestelmässä.	Pilottitutkimuksessa (2000) kysely suoritettiin 10 sairaalassa Etelä-Taiwanissa. Pää-tutkimuksessa kysely suoritettiin (2001) kaikissa Taiwanin sairaaloissa.	Taiwanissa tarvitaan hoitotyön osaamista sairaanhoitajille. Näistä 10 tärkeintä on: yleiset ammattiin liittyvät perustaidot, itsenäisen työskentely, vuorovaikutustaidot, ammatillinen orientaatio, arviointitaidot, kliiniset taidot, selviytymistaidot, tiimityöskentelytaidot, terveyspalvelujärjestelmän tunteminen ja kriittinen ajattelu.	Hoitotyön osaamisen taso vaihteli sairaalatyypeittäin.	Vastaus prosentti oli alhainen 42,6 %. Tutkimus toteutettu Taiwanissa, ei yleistettävissä.
Huotari, P. 2009. Strateginen osaamisen johtaminen kuntien sosiaali- ja terveystoimessa. Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimien esimiesten käsityksiä strategisesta osaamisen johtamisesta. Väitöskirja. Suomi.	Tarkoituksena oli luoda malli strategisesta osaamisen johtamisesta kunnallisille sosiaali- ja terveystoimialoille. Kuvata toteutumista ja keskeisiä kehittämiskohteita sosiaali- ja terveystoimialojen johtamistoiminnassa.	Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimi, tietoa kerättiin esimiehiltä.	Osaamisen strategiselle johtamiselle edellytyksenä on strateginen johtaminen. Esimiehet hallitsevat tulosten mukaan strategisen johtamisen hyvin. Heikoimminkin hallittiin mm. strategista osaamista kehittävän koulutuksen suunnittelu.	Palvelutarpeiden muutosten seurauksena osaamisen johtamisen merkitys korostuu sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa. Kehittämiskohteista esille nousi henkilöstön mukaan ottaminen strategiseen keskusteluun.	Tuloksia voidaan hyödyntää strategista osaamisen johtamista mallinnettaessa kunnallisissa organisaatioissa.
Moen, A., Nygård, K.A.,	Käyttäjien/sairaanhoita-	Yliopistosairaalan kanssa yh-	Oppimisympäristössä on	Verkko-oppimisympäristö	Osaamisen kehittäminen verkko-op-

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

<p>New opportunities for competency development. Tutkimus. Norja.</p>	<p>käytöstä. Miten verkko-oppimisympäristö tuo muutosta ja kehitystä osaamisen kehittämiseen?</p>	<p>teistyössä. Sairaanhoidajat. Haastattelu ja haavainnointi.</p>	<p>hyödyllisiä, aitoja harjoitteita. Tyytyväisiä käyttäjiä</p>	<p>hoitotyössä on erittäin luopaava osaamisen kehittämisen apuväline.</p>	<p>pimisympäristössä on vielä varovaisia tutkimuksia.</p>
<p>Peltola, H. 2007. Kehityskeskustelun merkitys osaamisen arvioinnissa ja osaamisen oikeuden mukainen palkitseminen. Pro gradu tutkielma.</p>	<p>Tarkoituksena oli selvittää osaamisen arvioimisen ja palkitsemisen kannalta kehityskeskustelujen hyödyllisyyttä ja sisältöä.</p>	<p>Sisätautisairaalan poliklinikoiden ja vuodeosastojen hoitohenkilökunta (n=112) ja esimiehiä (n=9).</p>	<p>Hoitohenkilökunnasta ja heidän esimiehistään suurin osa piti kehityskeskusteluja hyödyllisinä työssä kehittymiselle ja osaamiselle sekä osaamisen arvioimiselle.</p>	<p>Lähiesimiesten ja hoitohenkilökunnan mukaan kehityskeskustelut ovat osaamisen arvioimisen kannalta hyödyllisiä.</p>	<p>Otoksen pienuuden takia tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä.</p>
<p>Tuomi, S. 2008. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen lastenhoitotyössä. Väitöskirja. Suomi.</p>	<p>Tarkoituksena selittää ja kuvata lastenhoitotyössä soimaattisessa erikoissairanhoidossa sairaanhoidajan ammatillista osaamista sekä laatia sairaanhoidajan ammatillisesta osaamisesta malli lastenhoitotyössä.</p>	<p>Erikoissairanhoidon lastenhoitotyön asiantuntijat. n=18 ryhmähaastattelu ja sähköpostikysely lasten hoitotyön opettajille. Kyselytutkimus n=305 sairaanhoidajille, apulaisosastonhoitajille ja osastonhoitajille.</p>	<p>Muutoksen ja stressin hallinta sekä motivaatio, kansainvälisyys, monitieteinen tietoperusta, tutkimus- ja kehittämisaaminen sekä kehittämissaaminen, hoitotyön eettinen osaaminen, terveyden edistämisen osaaminen, lastenhoitotyön kliininen osaaminen ja perhehoitotyön osaaminen muodostavat sairaanhoidajan ammatillisen osaamisen.</p>	<p>Lasten hoitotyön, työelämän yhteinen ja hoitotyön yhteiset osaamisalueet muodostavat sairaanhoidajan osaamiselle perustan muodostetun mallin mukaan.</p>	<p>Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 69 %. Ei ole yleistettävissä.</p>
<p>Viitala. 2004. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. Suomi</p>	<p>Selvittää miten osaamisen johtaminen toteutuu esimiesten käyttäytymisessä. Tutkimuksessa tarkastellaan osaamisen johtamisen näkökulmasta ihmisten johta-</p>	<p>154 esimiestä 36 organisaatiosta.</p>	<p>Oppimista edistävä johtaja luo oppimista edistävää ilmapiiriä, innostaa myös omalla esimerkillään alaisiansa omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen</p>	<p>Esimiestoiminta joka ei tue kehittymistä, ei voi olla hyvää esimiestoimintaa nykyorganisaatiossa.</p>	<p>Ainakin osittain yleistettävissä Suomessa.</p>

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

				seen ja esimies yhdessä alaisensa kanssa selkiyttää osaamisen kehittämisen suuntaa.		
Watson, R., Stimpson, A., Topping, A., Porock, D. 2002. Clinical competence assessment in nursing: a systemic review of the literature. Journal of advanced nursing. 39 (5) 421-431.	Tarkoituksena oli selvittää näyttöön perustuvan kliinisten osaamisen arviointia hoitotyössä.	Kirjallisuuskat- saus tehtiin vuosina 1980 ja 2000. Kirjallisuudessa kliininen osaaminen hoitotyössä.	Kliininen osaaminen on palannut sairaanhoitajan koulutukseen. Kliinistä osaamista on vaikea määritellä ja mitata. Sekaannuksia osaaminen ja pätevyys näkyvät hoitotyössä.	Osaamiseen perustuva koulutus ollut vähäistä vielä 1999.	Katsaus on lähes kymmenen vuotta vanha.	