



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TÄMÄ ON ALKUPERÄISEN ARTIKKELIN RINNAKKAISTALLENNE

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Melender, H.-L., Piirainen, A., Vikberg-Aaltonen, P. & Saranki-Rantakokko, S. 2020. Sairaanhoidajan vastaanottotoiminta -erikoistumiskoulutus esimiesten arvioimana. AMK-lehti / UAS journal no 4.

URL: <https://uasjournal.fi/4-2020/sairaanhoitaja-erko-2/>

Versio: käsikirjoitusversio

Copyright: © 2020 Tekijät

Kirjoittajien tiedot

Hanna-Leena Melender, ESH, TtT, yliopettaja, Vaasan ammattikorkeakoulu, hanna-leena.melender@outlook.com

Anu Piirainen, TH, HTM, suunnittelija, Kajaanin ammattikorkeakoulu, anu.piirainen@kamk.fi

Paula Vikberg-Aaltonen, ESH, THM, KL, yliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu, paula.vikberg-aaltonen@hamk.fi

Sirkka Saranki-Rantakokko, ESH, THM, HTT, yliopettaja, Lapin ammattikorkeakoulu, sirkka.saranki-rantakokko@lapinamk.fi

MANAGERS' EVALUATIONS OF SPECIALIZATION EDUCATION

The objectives of the specialization education programs are to meet the competence needs of working-life and to support continuous learning. The aim of the Specialization Program of Registered Nurse's Appointment Work (30 ECTS) is to strengthen competence in patients' clinical nursing care, client education and evidence-based practice. The first educational program was implemented in 2018-2019 in six Finnish universities of applied sciences and to develop the education, evaluation data was collected with a survey in the workplaces of the students. An invitation to the survey was sent to 32 persons and 17 responses were received from persons who were working as managers. They had received information about the education program mostly via email. The arrangements of the education had succeeded well from the point of view of the workplaces. By offering an opportunity to participate in the education, the managers had most often aimed to support the career development of an employee, the learning of new, strengthening of clinical competence and development of evidence-based practice. However, utilization of the new competencies of the employee was not always planned before.

SAIRAANHOITAJAN VASTAANOTTOTOIMINTA -ERIKOISTUMISKOULUTUS ESIMIESTEN ARVIOIMANA

Erikoistumiskoulutus on korkeakoulututkinnon jälkeistä ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistävää koulutusta. Tavoitteena on tuottaa osaamista sellaisilla asiantuntijuusaloilla, joilla ei ole markkinaehtoisesti toteutettua koulutusta. Erikoistumiskoulutuksen suunnittelu ja arviointi perustuu korkeakoulujen ja työelämän yhteistyöhön. Sen odotetaan nivoutuvan työelämän tarpeisiin työurien ja ihmisten elämän kaikissa vaiheissa. Erikoistumiskoulutukset tukevat jatkuvan oppimisen päämäärien toteutumista. (Jatkuvan oppimisen kehittäminen -työryhmä 2019, 28; Kallunki & Seppälä 2016, 6.)

SOTE-alalla on todettu tarvittavan vahvan substanssiosaamisen lisäksi toimialan rakennemuutoksessa tarvittavaa muutoksen hallinnan osaamista, tuottavuuden kasvun ymmärrystä, valmiuksia monialaiseen yhteistyöhön ja kykyä palveluiden yhteensovittamiseen. (Juujärvi, Sinervo, Laulainen, Niiranen, Kujala, Heponiemi & Keskimäki 2019, 4-14; Nummela, Juujärvi & Sinervo 2019, 36-45). Hoitotyöntekijöiden osaamisessa korostuvat yhä enemmän digitaalisten ratkaisujen ja alustojen käyttö sekä tiedon tuottaminen ja tietoon perustuva päätöksenteko. Näyttöön perustuvan toiminnan vaatimukset edellyttävät hoitajilta entistä parempaa analysointiosaamista. (Leveälähti, Nieminen, Nyyslä, Suominen & Kotipelto 2019, 5-6; Sirkka 2018, 141.)

Sairaanhoitajan vastaanottotoiminta -erikoistumiskoulutus (30 op) pohjautuu selvitykseen, johon osallistui 62 perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon edustajaa eri puolelta Suomea. Selvityksessä työelämän keskeisimmiksi osaamistarpeiksi osoittautuivat kliininen osaaminen, asiakasohjausosaaminen sekä näyttöön perustuvan toiminnan kehittämisen osaaminen. Kliinisestä osaamisesta työelämän edustajat ilmaisivat eniten yksityiskohtaisia, tarkempia osaamistarpeita. Koulutus toteutettiin kokeiluna vuosina 2018-2019 Hämeen, Kainuun, Lapin, Oulun ja Vaasan ammattikorkeakouluissa sekä Savonia- ja Karelia-ammattikorkeakouluissa. Opiskelu koostui kolmesta moduulista, jotka olivat Sairaanhoitajan kliininen osaaminen vastaanottotoiminnassa (15 op), Asiakkaan ohjaus (8 op) sekä Vastaanottotoiminnan näyttöön perustuva kehittäminen (7 op). Tämä artikkeli käsittelee koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden esimiesten tai vastaavien henkilöiden arviointia koulutuksen annista. Arviointiaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella koulutuksen päätyttyä kesällä 2019. Kysely lähetettiin 32 henkilölle ja siihen vastasi 17 henkilöä (53,1 %). Kyselyssä oli väittämiä koulutuksen järjestelyistä, koulutukseen hakeutumisen syistä, esimiehen roolista työntekijän osallistuessa koulutukseen sekä koulutuksen hyödynnettävyydestä toiminnan kehittämisessä. Pienen vastaajamäärän vuoksi tulokset esitetään frekvensseinä (f). Osa vastaajista oli usean opiskelijan esimies.

Esimiesten arviot erikoistumiskoulutuksesta

Suurin osa esimiehistä (f=9) oli saanut tietoa koulutuksesta sähköpostitse. Osa oli kuullut koulutuksesta työtovereilta (f=5), osa lukenut ammattikorkeakoulun internetsivuilta (f=5) tai somesta (f=1) tai kuullut muussa kontaktissa oppilaitoksen kanssa (f=1) tai muulla tavoin (f=3). Heidän mielestään koulutuksen järjestelyissä parhaiten oli onnistuttu erikoistumiskoulutuksen

järjestelyissä työpaikan näkökulmasta ja lähipäivien ajoituksessa, kun taas koulutuksen hintaa osa ei pitänyt sopivana. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Esimiesten arvio erikoistumiskoulutuksen järjestelyistä

Koulutuksen järjestelyt	Täysin tai osittain samaa mieltä f	Ei samaa, eikä eri mieltä f	Osittain tai täysin eri mieltä f
Yhteistyö kouluttajien kanssa toteutui hyvin.	10	6	1
Erikoistumiskoulutuksen järjestelyt onnistuivat työpaikan näkökulmasta hyvin.	16	1	0
Lähipäivien määrä oli työpaikan näkökulmasta sopiva.	17	0	0
Lähipäivien ajoitus oli työpaikan näkökulmasta sopiva.	17	0	0
Etätehtävien tekeminen työpaikalla niveltui hyvin työyhteisön toimintaan.	13	2	2
Pidän koulutuksen hintaa sopivana.	10	3	4

Kaikki esimiehet (f=17) olivat täysin tai osittain sitä mieltä, että työntekijän koulutukseen lähettämisen syy oli työntekijän urakehityksen tukeminen, uudistuvat osaamisvaatimukset, näyttöön perustuvan toiminnan kehittäminen sekä kliinisen osaamisen vahvistaminen. Työssä jaksamisen tukeminen oli syynä 16 esimiehellä ja asiakkaan ja potilaan ohjaamisen osaamisen kehittäminen 15 esimiehellä. Esimiehistä 13 ilmoitti syyksi työvoimavajeen ennalta ehkäisyyn ja tulevat tehtäväsiirrot.

Esimiehet olivat tukeneet koulutukseen osallistumista. Heidän mukaansa tämän kaltainen koulutus oli tärkeä osa hoitotyön kehittämistä ja sopi hyvin osaksi työntekijän urakehitystä. Esimiehet olivat tehneet erityisjärjestelyjä mahdollistaakseen työntekijöiden osallistumisen koulutukseen. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Esimiesten näkemykset omasta roolista ja koulutuksen hyödynnettävyydestä osaamisen kehittämisessä

Esimiesten oma rooli	Täysin tai osittain samaa mieltä f	Ei samaa, eikä eri mieltä f	Osittain tai täysin eri mieltä f

Olen tukenut opintojen kytkeytymistä työntekijän työhön.	16	0	1
Olen tehnyt erityisjärjestelyjä koulutukseen osallistumisen mahdollistamiseksi.	16	1	0
Olen mahdollistanut, että työyhteisössämme on jaettu koulutuksesta saatu osaaminen.	15	1	1
Pidän tämän kaltaisia koulutuksia tärkeänä osana hoitotyön kehittämistä.	16	1	0
Vahvistan koulutuksen työyhteisöyhteyttä kehittämällä työpaikoilla mentorointia.	13	3	1

Erikoistumiskoulutuksen hyödyntämisestä työpaikalla oli tehty osittain tai täysin suunnitelma 13 työpaikalla. Esimiehistä valtaosa ($f=16$) oli sitä mieltä, että erikoistumiskoulutus sopii hyvin osaksi työntekijän urakehitystä ja että erikoistumiskoulutuksen sisällöt vastasivat hyvin sairaanhoitajan vastaanottotyön osaamistarpeisiin ($f=15$). Esimiehistä 13 arvioi, että seuraavan viiden vuoden aikana tullaan tarvitsemaan vastaavaa koulutusta myös muille työntekijöille.

Lopuksi

Tulokset edustavat vain 17 henkilön vastauksia, joten niitä ei voi yleistää. Kysely toteutettiin välittömästi koulutuksen päättymisen jälkeen ja voidaankin pohtia sitä, toteutettiinko se liian aikaisin, jotta esimiehet olisivat voineet perusteellisesti arvioida koulutuksen hyödyntämistä. Jatkossa tulee tarkemmin suunnitella kyselyn optimaalinen toteutusajankohta, jotta voidaan saada lisää tietoa siitä, miten koulutus innosti ja auttoi työpaikkoja työn kehittämisessä, millaisia työkuvioiden kehittämistoimia on tehty sekä mitä koulutuksen aikana tapahtui esimerkiksi opiskelijoiden työmotivaatiolle ja työssä jaksamiselle.

Erikoistumiskoulutukseen osallistuminen edellyttää paitsi esimiesten kannustusta, myös käytännön toimia, kuten työn ja osaamisen kehittämisen yhteensovittamista. Tulosten mukaan suurelta osin tämä oli toteutunutkin. Tarkasteltaessa sitä, millä perusteilla työnantajat olivat lähettäneet alaisiaan koulutukseen, voidaan todeta, että odotukset koulutukselle myös työnantajan puolelta ovat suuret ja jatkossa tulee miettiä, miten voidaan yhdessä tarkentaa ne tavoitteet, joihin koulutuksen tulee vastata sekä miten opiskelija voi hyödyntää työpaikkaansa oppimisympäristönä oppimansa syventämisessä. Hybridimallin mukainen opiskelu ja työskentely on tullut jäädäkseen. Yhteistyön

toteutumiseen ei tarvita fyysistä siirtymistä oppilaitoksista työpaikoille tai päinvastoin, vaan etäyhteyksin voidaan järjestää tapaamiset, joissa osaamistavoitteita ja opiskelun työelämävastaavuutta tarkennetaan sekä konkretisoidaan opiskelua, jossa työympäristö toimii myös oppimisympäristönä. Kun opiskelija syventää oppimistaan omassa työympäristössään, etäyhteydet opettajaan ja muuhun opiskelijaryhmään toimivat oppimisen tukena. Erikoistumiskoulutuksessa opiskelijoita tulee rohkaista entistä enemmän verkostoitumaan keskenään, jotta he voivat koulutuksen aikana ja sen jälkeen hyödyntää keskinäistä ammatillista keskustelua työkäytäntöjen ja oman asiantuntijaroolin kehittämisessä.

Esimiehet tunnistivat ja tiedostivat oman roolinsa koulutuksen mahdollistamisessa työntekijälle. Sen sijaan koulutuksesta saadun osaamisen hyödyntäminen oli osin suunnittelematonta. Tulevaisuudessa tähän tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota jo osaamisen kehittämisen ja koulutusten suunnittelussa ja koulutuksiin osallistumisista päätettäessä. Myös opettajien roolia koulutuksen ja työelämän sillanrakentajana tulisi painottaa, jotta koulutukset tunnistettaisiin nykyistä paremmin osaksi osaamisen johtamista käytännön työelämässä ja työntekijän näkökulmasta työpaikat toimisivat oppimistavoitteita tukevinä ympäristöinä. Edellä mainittu etäyhteyksien lisääntyvä hyödyntäminen mahdollistaa myös henkilöstön osaamisen kehittämisestä vastaavien esimiesten kiinnittymisen koulutusyhteistyöhön jo erikoistumiskoulutuksen suunnitteluvaiheessa. Kun uudenlaista koulutusta kehitetään yhdessä, samalla tulisi miettiä, miten uutta pedagogiikkaa otetaan entistä paremmin käyttöön palvelemaan myös työelämän muutoksia, kuten digitalisaatiota.

Työelämäkyselyssä tavoitteena oli luoda näkemys Sairaanhoidajan vastaanottotoiminta -erikoistumiskoulutuksessa saadun osaamisen integroitumisesta koulutukseen osallistuneiden työhön ja hankkia tietoa integroitumista aktivoivista pedagogisista ratkaisuista ja konkreettisista toimenpiteistä. Tätä tietoa tullaan hyödyntämään tulevissa erikoistumiskoulutuksen toteutuksissa ja jakamaan laajemmin hyödynnettäväksi jatkuvan oppimisen kehittämisessä.

Lähteet

Jatkuvan oppimisen kehittäminen -työryhmä 2019. Jatkuvan oppimisen kehittäminen, työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 19. Helsinki. Haettu 14.1.2020 osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf

Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niiranen, V., Kujala, S., Heponiemi, T. & Keskimäki, I. 2019. Sote-ammattilaisten yhteinen osaamien sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päätösten tueksi 3. Helsinki. Haettu 14.1.2020 osoitteesta <https://www.theseus.fi/handle/10024/171277>

Kallunki, J. & Seppälä, H. 2016. Korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset. Käsikirja koulutusten kehittäjille. Arene ja Unifi. Haettu 14.1.2020 osoitteesta https://www.unifi.fi/wp-content/uploads/2019/06/korkeakoulujen_erikoistumiskoulutukset_kasikirja.pdf

Leveälahti, S., Nieminen, J., Nyssölä, K., Suominen, V. & Kotipelto, S. 2019. Osaamisrakenne 2035, Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakkointifoorumin ennakkointituloksia. Opetushallitus Raportit ja selvitykset 2019:14. Helsinki. Haettu 14.1.2020 osoitteesta https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf

Nummela O., Juujärvi, S. & Sinervo, T. 2019. Competence needs of integrated care in the transition of health care and social services in Finland. *International Journal of Care Coordination*. vol. 22, no 1, 36-45.

Sirkka, A. (ed.) 2018. From big data to my health – data analytics as a tool for human-driven well-being. Sitra studies 141. Helsinki. Haettu 1.5.2020 osoitteesta <https://www.sitra.fi/julkaisut/big-data-myhealth/>

Asiasanat: Terveysala; Sairaanhoidajan vastaanottotoiminta; Erikoistumisopinnot; Arviointi; Työelämävastaavuus

Keywords: Health Care; Registered Nurse's Appointment Work; Professional Specialization; Evaluation; Educating the Workforce of Future

NOSTOEHDOTUS:

Hybridimallin mukainen opiskelu ja työskentely on tullut jäädäkseen. Yhteistyön toteutumiseen ei tarvita fyysistä siirtymistä oppilaitoksista työpaikoille tai päinvastoin, vaan etäyhteyksin voidaan järjestää tapaamiset, joissa osaamistavoitteita ja opiskelun työelämävastaavuutta tarkennetaan sekä konkretisoidaan opiskelua, jossa työympäristö toimii myös oppimisympäristönä.