

KARELIA AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Miia Pieviläinen

TERVEYSALAN OPETTAJIEN OSAAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI  
KARELIA AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2021



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Toukokuu 2021**  
**Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen**  
**ja johtaminen**  
**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**  
Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä  
Miia Pieviläinen

Nimeke  
Terveysalan opettajien osaaminen ja työhyvinvointi Karelia ammattikorkeakoulussa

Toimeksiantaja  
Karelia ammattikorkeakoulu

#### Tiivistelmä

Terveysalan opettajien osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi ovat tärkeitä asioita opettajien ammattitaidon ylläpitämiseksi ja työssäjaksamiseksi. Muuttuvat työelämän vaatimukset vaikuttavat opettajien osaamiseen ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää terveysalan opettajien osaamisen ja työhyvinvoinnin kokemuksia sekä osaamisen johtamisen tarpeita. Tavoitteena oli laatia suositus osaamisen johtamisen tueksi terveysalan opettajien osaamisen kehittämiseksi, ylläpitämiseksi ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullisen ja määrällisen tutkimuksen menetelmiä yhdistettynä sähköiseen Webropol-verkkokyselyyn. Avointen kysymysten analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysiä. Tulosten mukaan terveysalan opettajat kokivat osaamisensa hyväksi, ja he saivat hyödyntää osaamistaan hyvin. Työhyvinvoinnin opettajat kokivat melko hyväksi ja osaamisen johtamisen kohtalaiseksi. Opettajien toiveet kohdistuivat täydennyskoulutuksiin, työn kehittämiseen, työhyvinvointia lisäävien toimien huomioimiseen sekä johtamisen kehittämiseen.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää osaamisen kehittämisen, työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja osaamisen johtamisen suunnitteluun. Jatkotutkimuksena voidaan tutkia, millaisia pitkäaikaisia vaikutuksia covid-19 pandemialla on ollut opettajien osaamiseen ja työhyvinvointiin, sekä millaisia haasteita työn äkillinen muutos on aiheuttanut osaamisen johtamiseen.

Kieli  
Suomi

Sivuja 64  
Liitteet 2  
Liitesivumäärä 15

#### Asiasanat

Osaaminen, työhyvinvointi, osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen



**THESIS**  
**May 2021**  
**Master`s Programme in Development  
and Management of Health Care and  
Social Services**  
Tikkarinne 9  
FI- 80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. + 358 13 260 600

Author  
Miia Pieviläinen

Title  
Health Care Teachers Competence and Well-Being at Karelia University of Applied Sciences

Commissioned by  
Karelia University of Applied Sciences

#### Abstract

Developing competence and occupational well-being among health care teachers are important issues for maintaining their professional skills and coping at work. The changing demands of working life challenge the teachers' competence and perceived well-being at work.

The aim of this thesis was to explore the experiences of health care teachers on competence and well-being at work, as well as competence management needs. The objective was to compile a recommendation that supports for competence management and thereby competence development, maintenance, and occupational well-being among health care teachers.

Quantitative and qualitative research methods were employed in this thesis combined with an online Webropol survey. The open-ended questions were analyzed with content analysis. The health care teachers reported that their competence was good, and they were able to make good use of their skills. Occupational well-being was perceived as quite good and competence management as moderate. The teachers' wishes focused on in-service training, job development, measures that take occupational well-being into account, and management development.

The research results can be used in the planning of competence development, maintaining occupational well-being and competence management. As further research, the long-term effects of the covid-19 pandemic on health care teachers' competence and occupational well-being can be explored, as well as the challenges posed to competence management by the sudden change in work.

Language

Finnish

Pages 64

Appendices 2

Pages of Appendices 15

Keywords

competence, occupational well-being, competence and well-being management

## Sisältö

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....   | 6  |
| 2   | Terveysalan opettajan työ, ammatillinen osaaminen ja osaamisen<br>kehittäminen ..... | 7  |
| 2.1 | Terveysalan opettajan työ.....   | 7  |
| 2.2 | Terveysalan opettajien ammatillinen osaaminen .....                                  | 8  |
| 2.3 | Terveysalan opettajien osaamisen kehittäminen .....                                  | 11 |
| 3   | Työhyvinvointi .....   | 12 |
| 3.1 | Työhyvinvoinnin määritelmä .....   | 12 |
| 3.2 | Työhyvinvointi ja sen osatekijät .....   | 14 |
| 3.3 | Terveysalan opettajien työhyvinvointi .....  | 16 |
| 4   | Osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen .....  | 19 |
| 4.1 | Osaamisen johtaminen .....   | 19 |
| 4.2 | Työhyvinvoinnin johtaminen.....  | 22 |
| 5   | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja keskeiset kysymykset.....                        | 24 |
| 6   | Opinnäytetyön prosessi .....   | 25 |
| 6.1 | Opinnäytetyön toteutus.....  | 25 |
| 6.2 | Menetelmälliset valinnat .....   | 28 |
| 6.3 | Aineiston analyysimetelmä .....  | 29 |
| 7   | Opinnäytetyön tulokset .....   | 32 |
| 7.1 | Kyselyyn vastanneiden opettajien taustatiedot .....                                  | 32 |
| 7.2 | Terveysalan opettajien osaaminen .....   | 34 |
| 7.3 | Terveysalan opettajien työhyvinvointi .....  | 40 |
| 7.4 | Terveysalan opettajien osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen.....                  | 43 |
| 8   | Johtopäätökset ja pohdinta .....   | 47 |
| 8.1 | Opinnäytetyön tulosten tarkastelu.....   | 47 |
| 8.2 | Eettisyys ja luotettavuus .....  | 51 |
| 8.3 | Opinnäytetyön toteutuksen tarkastelu.....  | 54 |
| 8.4 | Jatkokehittämisideat .....   | 56 |
| 9   | Suosituksset .....   | 56 |
|     | Lähteet.....   | 58 |

## Liitteet

Liite 1 Saatekirje ja kyselylomake  
Liite 2 PowerPoint -esitys

# 1 Johdanto

Sosiaali- – ja terveysala on muutoksen tiellä. Terveysalan tulevaisuuden haasteita tulevat olemaan palvelurakenteen muutokset, työvoimapula, työvoiman rekrytointi ja nopea tekninen kehitys, jotka luovat muutospaineita sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ammattilaisten osaamiseen ja ammattitaitovaatimuksiin. Haasteet ja muutokset tulevat vaikuttamaan suoraan sosiaali- ja terveysalan koulutukseen ja koulutuksesta vastaavien opettajien osaamiseen. (Koivula, Wärnå-Furu, Saaranen, Ruotsalainen & Salminen 2016, 17; Töytäri 2019, 13.) Sosiaali- ja terveysalan korkeatasoinen osaamisen ylläpitäminen edellyttää terveysalaa opettavilta opettajilta vahvaa pedagogista pätevyyttä, näyttöön perustuvaa osaamista, oman substanssialan tuntemusta, tutkimus- ja kehittämisosaamista, kansainvälisyys ja kulttuuriosaamista, digitaitoja sekä yhteistyö- ja verkostoitumisen taitoja (Töytäri 2019, 30–35; Mikkonen, Ojala, Sjögren, Piirainen, Koskinen, Koskinen, Koivula, Sormunen, Saaranen, Salminen, Koskimäki, Ruotsalainen, Lähteenmäki, Wallin, Mäki-Hakola & Kääriäinen 2018, 84–85).

Työelämän korkeat osaamisvaatimukset asettavat haasteita työntekijöiden työhyvinvoinnin hallintaan. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen ja kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää. Se edellyttää työolojen ja työympäristön jatkuvaa parantamista sekä erilaisia toimia elintapojen, yleisen terveydentilan ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Terveysalan opettajien työ on todettu useissa tutkimuksissa psyykkisesti kuormittavaksi ja heidän osaamistaan ja työhyvinvointia on tuettava, jotta opettajat selviävät työtehtävistään (Saaranen, Jaakkola, Helistö & Hyvärinen 2016, 322). Osaamista ja työhyvinvointia on ylläpidettävä organisaatioissa osaamisen johtamisen menetelmillä. Osaamisen johtamisella voidaan hyödyntää organisaation osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Onnistunut osaamisen kehittäminen ja

kyky reagoida yhteiskunnallisiin muutoksiin edellyttävät, että organisaatioissa tunnistetaan nykyisen osaamisen tila ja organisaatiossa on muutosvalmiutta. Pohja kaikelle toiminnalle lähtee organisaation strategiasta. (Huhtalo, Kangastie & Konu 2018, 13.)

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat osaaminen, työhyvinvointi ja osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen.

## **2 Terveysalan opettajan työ, ammatillinen osaaminen ja osaamisen kehittäminen**

### **2.1 Terveysalan opettajan työ**

Sosiaali- ja terveysalan opettajan työtä ja ammattitaitoa ohjaavat Suomen lait (ammattikorkeakoululaki 932/2014) ja asetukset (ammattikorkeakouluasetus 1129//2014) jotka määrittävät tarkasti ammattikorkeakoulujen toimintaa ja opettajien pätevyysvaatimuksia. Ammattikorkeakoulun tehtäviin kuuluvat koulutus, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyö sekä työelämän ja alueellisen kehittämisen edistäminen. Ammattikorkeakoulun henkilökunta muodostuu yliopettajista, lehtoreista ja muista opetus- ja tutkimushenkilöistä. Ammattikorkeakoulussa opettavan lehtorin pätevyysvaatimukseen kuuluu soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja vähintään kolmen vuoden työkokemus tutkintoa vastaavissa tehtävissä. Yliopettajalta vaaditaan jatkotutkintona suoritettu lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. (Ammattikorkeakouluasetus 1129/2014 17 §; Valtioneuvoston asetus 546/2013 23 §.) Monet ammattikorkeakoulut ovat lisäksi kirjanneet johtosääntöönsä suosituksen 60 opintopisteen pedagogisten opintojen suorittamisesta. Yliopistoissa opiskeltava terveystieteiden maisterin tutkinto antaa suoraan pätevyyden toimia opettajana sosiaali- ja terveysalalla. Tutkinto sisältää opettajien pedagogiset opinnot. Ylemmän ammattikorkeakoulun

käyneet henkilöt voivat suorittaa pedagogiset opinnot ammatillisessa opettajakorkeakoulussa tai joissakin yliopistoissa. (Koivula 2016, 291, 293; Töytäri 2019, 29.)

Korkeakouluissa opetus perustuu korkeakoulupedagogiikkaan ja sen toteuttamiseen (Töytäri 2019, 29). Opettajilla on keskeinen asema ammattikasvatuksessa ja heihin kohdistuu monenlaisia tieto- ja taitovaatimuksia. Terveysalan opettajan työ muodostuu erilaisista tehtävistä. Terveysalan opettajalla tulee olla ymmärrystä ihmisestä, tiedosta, oppimisesta ja hänen on hallittava alan teoria, asiasisällöt ja työelämän vaatimukset. (Salminen & Koivula 2016, 300–302.) Opetus- ja ohjaustyön lisäksi opettajuuteen sisältyy oman alan opetuksen kehittämistä, opetussuunnitelmien laatimiseen osallistumista, opiskelijavalintoihin osallistumista, tutkimus – ja kehittämistyötä, oman osaamisen ylläpitoa ja työelämäyhteistyötä. Lisäksi opettajan työtehtäviin kuuluu yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja työelämän kehittäminen. (Valtioneuvoston asetus 546/2013 24 §; Kakkonen 2016, 8.)

## **2.2 Terveysalan opettajien ammatillinen osaaminen**

Terveysalan opettajien osaamista voidaan jakaa hoitotietoihin, opetustaitoihin ja arviointitaitoihin. Opettajalla on oltava ajankohtaista tietämystä sosiaali- ja terveysalan kehityksestä ja hänen on osattava soveltaa uusinta tutkimus- ja kehittämistietoa opetuksessa. (Salminen, Stolt, Koskinen, Katajisto & Leino-Kilpi 2013, 1379–1380.) Hyvien opetustaitojen lisäksi opettajan on osattava arvioida toimintaansa työyhteisössä, tiimeissä, projekteissa sekä kehittämis- ja verkostotyössä. Opettajan on kyettävä peilaamaan osaamistaan yhteiskunnan ja koulutuksen asettamiin vaatimuksiin sekä yhdistämään osaamisensa yhteiskunnalliseen kontekstiin. (Salminen & Koivula 2016, 300–301.) Korkeakouluopettajan osaamiseen sisältyy pedagogista osaamista, substanssiosaamista, kehittämis- ja työyhteisöosaamista sekä sosiaalista osaamista. Pedagoginen osaaminen sisältää opettajan opetustaidot ja



opiskelijoiden ohjaamisen. Substanssiosaaminen sisältää oman alan syvällistä tuntemusta. Työyhteisöosaamiseen ja sosiaaliseen osaamiseen sisältyy opettajan taidot pärjätä työympäristössä, yhteistyö koulun sisäisten ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Näiden lisäksi opettajan työ pitää sisällään uusiin haasteisiin heittäytymistä ja opettajan ammatillisuus näkyy jatkuvana oman työn kehittämisenä. (Mäki Vanhanen-Nuutinen, Guttorm, Mäntylä, Stenlund & Weissman 2015, 7; Heikkilä 2018.)

Opettajan ammatilliseen osaamiseen kuuluu erilaisia rooleja. Aiemmin opettajan rooli painottui luokkahuoneopettajuuteen, jossa pedagogiikka oli opettajalähtöistä. Uusien oppimiskäsitysten myötä ammattikorkeakoulu-opettajuus on muuttunut yksilökeskeisestä opettajuudesta kohti vuorovaikutuksellista ja yhteisöllistä opettajuutta, jolla on vahva kytkös työelämään ja kansainvälistymiseen. (Kakkonen 2016, 32; Töytäri 2019, 68; Turtiainen 2020, 38.) Opettajan tehtävänä on tukea opiskelijan oppimista erilaisin keinoin ja opettajan rooli on muuttumassa kumppanuudeksi (Kakkonen 2016, 8; Turtiainen 2020, 31, 120). Opetuksen keskiön siirtyessä opiskelijaan, edellytetään oppijalta omaa aktiivisuutta ja vastuullisuutta (Colley 2012, 230). Opettajan ydinosamiseksi muodostuu opiskelijoiden oppimisen tukeminen ja opiskelijoiden valmentaminen (Mäki ym. 2015 7; Turtiainen 2020, 31).

Toimintakulttuurin muutos ja työympäristöjen uudistuminen haastaa korkeakoulujen opettajia vahvistamaan työelämäyhteistyön taitoja. Työelämälähtöisyyden toteutuminen edellyttää opettajalta rohkeutta kontaktoitua ja jalkautua työelämään. Opettajan roolina työelämäyhteistyössä on toimia harjoitteluiden ohjaaja, yhteyshenkilö, yhteistyömuotojen kehittäjä ja ylläpitäjänä työelämän ja koulutuksen välissä. Joustava yhteistyö työelämän kanssa on tärkeää myös opetussuunnitelmatyöskentelyssä, jotta opetuksen sisällöt vastaavat työelämän tarpeita ja opettaja itse pysyy ajan tasalla työelämässä tapahtuvista muutoksista. (Töytäri, Tynjälä, Vanhanen-Nuutinen, Virtanen & Piirainen 2019, 15–19.)

Sote alan palveluympäristö on muuttumassa yhä digitaalisemmaksi sähköisten palveluiden kehittymisen ja lisääntymisen myötä. Digitaalisuuden lisääntyminen on tuonut haasteita opettajan työhön. (Rajalahti, Heinonen, Eloranta, Ahonen, Hinkkanen, Tiainen & Kinnunen 2020, 205.) Digiteknologian avulla oppimisympäristöt muuttuvat virtuaalisiksi. Tämä vaatii opettajalta uudenlaista digipedagogiikan osaamista. (Töytäri 2019, 33–34; Mikkonen, Koivula, Sjögren, Korpi, Koskinen, Koskinen, Kuivila, Lähteenmäki, Koskimäki, Mäki-Hakola, Wallin, Saaranen, Sormunen, Kokkonen, Kiikeri, Salminen, Ryhtä, Elonen & Kääriäinen 2019, 13.) Opettajilta odotetaan innovatiivista työtettä ja heidän tulee osata käyttää digitaalisuutta ja teknologiaa opetuksessa (Fiedler, Giddens & North 2014, 390). Opettajien omaksuessa innovatiivisia opetusstrategioita ja uudenlaisia menetelmiä, johtaa se parempiin pedagogisiin lähestymistapoihin ja oppimistuloksiin (Al-Ghareeb & Cooper 2016, 285).

Terveysalan ammattilaisilta odotetaan näyttöön perustuvaa toimintaa. Tämä haastaa hoitotyön koulutusta kehittämään uudenlaisia opetusmenetelmiä. Näyttöön perustuvan toiminnan osaaminen asettaa opettajille uudenlaisia osaamisen haasteita. (STM 2012, 9.) Simulaatio-opetus on yksi menetelmä, jossa näyttöön perustuvan toiminta saadaan kytkettyä osaksi käytännön toimintaa. Simulaatio-opetuksessa yhdistyy tutkimusnäyttö ja käytännön hoitotyö. Simulaatio opetuksen käyttäminen opintojaksoilla ja sen onnistunut läpivienti edellyttää opettajalta hyvää substanssiosaamista, laajaa käytännön hoitotyön kokemusta sekä teknisiä taitoja. (Åker, Uski-Tallqvist, Hirvonen, Sillankorva & Schohin 2013, 46.) Simulaatio-opettaminen vaatii opettajalta simulaatiokouluttajan pätevyyttä ja simulaatiotekniikan hallintaa. Kouluttajalta vaaditaan tiivistä yhteyttä työelämään ja oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä, jotta opetus kytkeytyy kulloinkin voimassa olevaan opetussuunnitelmaan. (Topping, Boje, Rekola, Hartvigsen, Prescott, Bland, Hope, Haho & Hannula 2015, 1112.)

Kansainvälisyysosaaminen on osa opettajan työtä. Opettajan tulee työssään kyetä kansainväliseen yhteistyöhön, kulttuurien väliseen vuoropuheluun ja kunnioitukseen. (Caena 2011, 4.) Opettajalla tulee olla tietoa ja mahdollisuuksia

kulttuurienvälisestä osaamiseen ja kompetenssin kehittämiseen. Kansainvälisyyttä toteutetaan kansainvälisen liikkuvuuden kautta ja kotikansainvälisyytenä. Kansainvälisyyden esteenä pidetään resurssien vähäisyyttä mutta on myös tietoon, taitoon ja asenteisiin liittyviä esteitä. (Laitinen 2014, 18, 250.)

### **2.3 Terveysalan opettajien osaamisen kehittäminen**

Terveysalan opettajat voivat kehittää osaamistaan monin tavoin. Opettajana kehittyminen vaatii henkilökohtaista kiinnostusta, kehittymishalua ja voimavaroja. (Salminen & Koivula 2016, 307.) Valtaosa terveydenhuollon opettajista kehittää osaamistaan osallistumalla täydennyskoulutuksiin. Niissä käydään työajalla mutta paljon osallistutaan myös omaehtoisesti ja vapaa- ajalla. Täydennyskoulutuksen avulla opettajat pystyvät vastaamaan paremmin opiskelijoiden tarpeisiin. Täydennyskoulutusta tarvitaan eniten kehittämisosaamisen alueelta erityisesti hanke- ja projektityöhön. Substanssiosaamisessa koulutusta tarvitaan oman alan tietojen päivittämiseen sekä teoreettisesti että työelämäjaksojen avulla. Pedagogisen osaamisen alueella opettajat tarvitsevat virtuaali- ja verkkopedagogista osaamisen päivittämistä sekä sosiaalisen median mahdollisuuksien hyödyntämistä opetuksessa. (Vilen & Salmisen 2016 146–147.)

Erytiesi uransa alussa olevat sotealan opettajat tarvitsevat täydennyskoulutusta oman substanssialan, uusimman teknologian ja monimuotoisen yhteistyön kehittämiseen. Tämän lisäksi uudet opettajat tarvitsevat perehdytystä, työnohjausta ja mentorointia. Täydennyskoulutuksen avulla heidän ammatillinen osaamisensa syventyy, ammatti-identiteetti vahvistuu ja työskentelyvalmiudet paranevat. (Nokelainen, Kuivanen, Koskimäki, Lähteenmäki, Mäki-Hakola, Wallin, Sjögren, Mikkonen, Kääriäinen, Koskinen, Saaranen, Sormunen, Salminen & Koivula 2019, 236, 243.) Mentoroinnin avulla edistetään tuen ja neuvojen jakamista ja edistetään uuden opettajan työssä selviytymistä. Myös kokenut opettaja saa mentorointisuhteen kautta arvostuksen

tunnetta ja se edistää hiljaisen tiedon siirtymistä organisaatiossa eteenpäin. (Mikkonen ym. 2019, 42.)

Mentorisuhde on hyvä lähtökohta vertaispalautteen käytölle. Vertaispalautteen tehokkaampaa käyttöä varten tulisi oppilaitoksissa kehittää parina tai tiimeinä suunniteltua ja toteutettua opetusta, joka antaisi paremmat mahdollisuuden vertaispalautteen hyödyntämiseen. (Salminen & Koivula 2016, 308.) Myös kollegiaalisuuden kehittäminen on tärkeää (Nokelainen ym. 2019, 236; Tourangeau, Saari, Patterson, Ferron, Thomson, Widger & MacMillan 2014, 947). Kollegiaalisissa työyhteisöissä opettajat jakavat asiantuntijuutta toistensa kanssa esimerkiksi tiedon ja materiaalin muodossa. Siihen sisältyy myös konsultointia, joka merkitsee arvostusta kollegan osaamista ja asiantuntijuutta kohtaan. Yhteistyön voimin opettajien luottamus ammatillisiin taitoihin kasvaa sekä tietojen ja ideoiden hyödyntäminen lisääntyy. (Koskenranta, Kuivila, Meriläinen, Borèn, Kääriäinen, Männistö & Mikkonen 2020, 173.)

Opiskelijapalautteen kerääminen on hyvä tapa opettajan oman osaamisen kehittämiseen. Sen avulla opettaja saa palautetta opettajuudestaan ja hän pystyy hyödyntämään palautetta opetuksen ja opintojaksojen suunnittelussa sekä kehittämisessä. Opiskelijapalautteen hyödyntäminen riippuu paljon opettajasta itsestään. Organisaatiotasolla opiskelijapalautetta käytetään laajemmin opetuksen ja oppimisen laadun sekä tuloksellisuuden mittarina. (Salminen & Koivula 2016, 307.)

### **3 Työhyvinvointi**

#### **3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä**

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö määrittelee työhyvinvoinnin mielekkääksi ja sujuvaksi toiminnaksi, joka tukee ihmisen terveyttä, hyvinvointia, turvallisuutta ja

työuralla jaksamista (STM 2020). Työterveyslaitos puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin monesta eri osatekijästä koostuvavaksi toiminnaksi arjen työssä. Työntekijä ja työnantaja kehittävät yhdessä työhyvinvointia työpaikoilla. Siihen sisältyvät työympäristö, työyhteisö, työprosessit sekä johtaminen. (Työterveyslaitos 2020a.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä myös niin, että saa tehdä mielekästä työtä, turvallisessa ja terveyttä ylläpitävässä työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvoinnista voidaan löytää erilaisia hyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita. Näitä ovat fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi sekä omaan työhön asennoituminen. Fyysinen hyvinvointi sisältää ihmisen fyysisen ja psyykkisen terveyden. Henkiseen hyvinvointiin puolestaan kuuluvat itsetuntemus, sujuva arki, omat tavoitteet ja odotukset, omat vahvuudet ja heikkoudet sekä henkilökohtaiset voimavarat. Henkistä työhyvinvointia tuottavat työnimunan kokemukset sekä arjen ja elämän tasapaino. Sosiaalinen hyvinvointi sisältää ihmisen ympärillä olevat ihmissuhteet ja oman suhtautumisen ihmissuhteisiin. Työhön asennoitumiseen kuuluvat ammatillinen osaaminen, ammattitaidon ylläpitäminen, oppimiskyky ja perustehtävän tunnistaminen. Näiden kaikkien tekijöiden lisäksi työhyvinvointiin kuuluvat työympäristöön liittyvät tekijät. Myös työn pysyvyys ja organisaation muutokset vaikuttavat työhyvinvointiin. (Salovaara & Honkonen 2013,18–19.)

Työnimu on osa työhyvinvointia. Sitä kuvataan työhyvinvoinnin tilana, jossa työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan täyden työpanoksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämän ponnistelun vastineeksi työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja työympäristön mielekkääksi. Työn imua voidaan kuvata myös myönteisenä tunne- ja motivaatiotilana, jota tuntiessaan työntekijä lähtee mielellään töihin ja hän nauttii työstään. Työntekijä on ylpeä työnsä tuloksista ja on sinnikäs vastoinkäymisten kohdalla. Kokemukseen työimusta vaikuttavat organisaation arvotus työntekijän panostusta kohtaan ja kokemukset siitä, kuinka työnantajan ja organisaation antamat lupauksen toteutuvat. Tärkeää on, että organisaatiot saavat työntekijät kokemaan itsensä tärkeiksi ja

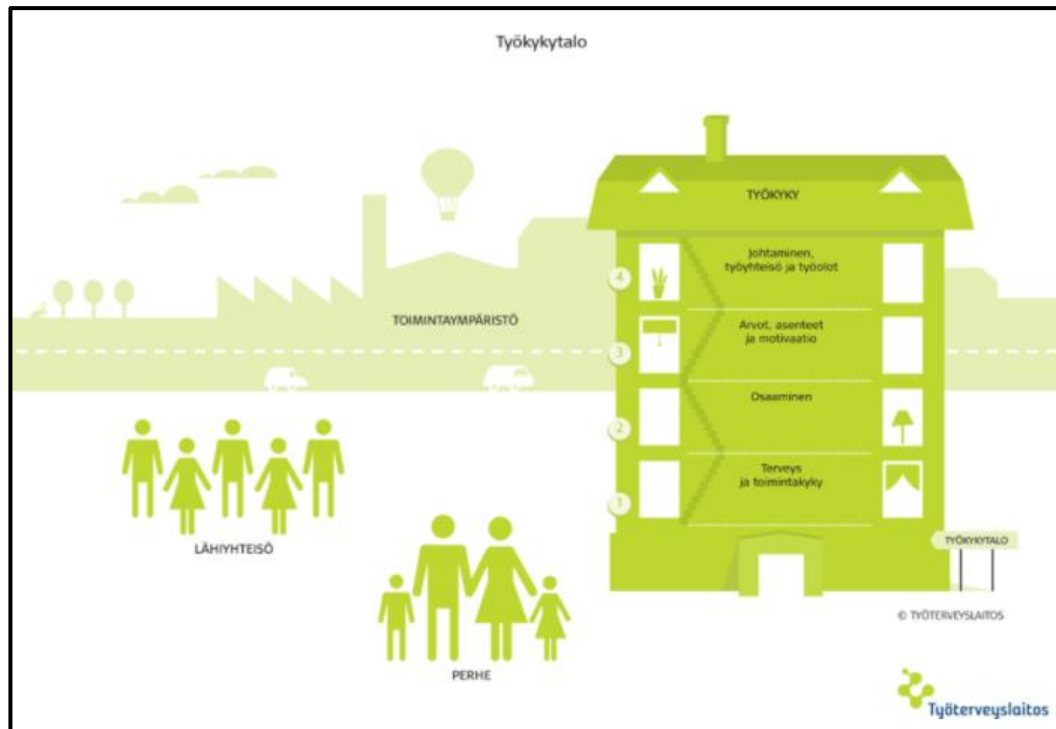
arvostetuiksi, jolloin työyhteisön yhteisöllisyyden tunne, työn imun kokemukset ja työhön panostaminen lisääntyvät. (Hakanen 2011, 38–40,62.)

Työhyvinvoinnin käsitettä aiempi ja suppeampi käsite on ollut työkyky. Työkyvyllä kuvataan työntekijän, työn ja työympäristön muodostamaa kokonaisuutta. Yhteiskunnan muuttuminen on muuttanut myös työkyvyn käsitettä. Käsite on pikkuhiljaa laajentunut lääketieteellisestä painotuksesta ja toimintakyvyn arvioimisesta työn kuormituksen ja yksilön voimavarojen tarkasteluun. Yhteiskunnallisena tavoitteena on ihmisten työurien pidentäminen ja työkyvyn heikkenemistä uhkaavien tekijöiden varhainen havaitseminen sekä työkyvyttömyyden uhkan torjuminen. Enää ei kiinnitetä huomioita työkyvyttömyyteen vaan enemminkin jäljellä olevaan työkykyyn. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 17–20.)

### **3.2 Työhyvinvointi ja sen osatekijät**

Työhyvinvointi on edellytys työnilolle ja onnistumisen kokemuksille (Salovaara & Honkonen 2013, 19). Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa lähtökohdat työhyvinvointiin löytyvät yksilöstä, organisaation toiminnasta, johtamisesta, työyhteisön ilmapiiristä ja työstä. Näiden kokonaisvaltainen huomioonottaminen rakentaa kestävä perustan työhyvinvoinnille. (Ilmarinen ym. 2006, 18.)

Työkyvystä puhuttaessa sen kerroksellisuutta ja monimuotoisuutta kuvaa Työterveyslaitoksella kehitetty Työkykytalon -malli, joka muodostuu nelikerroksisesta kokonaisuudesta. Mallissa tuodaan esille kaikki ihmisen työkykyyn vaikuttavat tekijät (kuva 1).



Kuva 1. Työkykytalon malli, työterveyslaitos 2020

Mallissa työkyvyn pohja rakentuu ihmisen terveydestä ja toimintakyvystä, joka on koko rakennelman tärkein elementti. Näillä osa-alueilla tapahtuvat muutokset heijastuvat ihmisen työkykyyn. Toisen kerroksen muodostavat osaaminen ja ammattitaito, jotka ovat tärkeä edellytys ihmisen töissä pärjäämiselle. Jatkuva muutos haastaa osaamistamme ja ammattitaitoamme. Kolmannen kerroksen rakennelmissa muodostavat arvot, asenteet ja motivaatio, joilla on vaikutusta ihmisen työn ja oman elämän väliseen tasapainoon sekä voimavaroihin. Neljäs kerros muodostuu työn vaatimuksista, työoloista, työyhteisöstä, organisaatiosta, esimiestyöstä ja johtamisesta. Tämä kerros kuvastaa työpaikan konkretiaa. Tällä osa-alueella esimiehen ja johdon vastuu korostuvat ja johdon velvollisuuksiin kuuluu kehittää ja organisoida työpaikan työhyvinvointitoimintaa. Yhteiskunnan säännöt ja rakenteet vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Ei pidä myöskään unohtaa taloa ympäröivää tärkeää tukiverkosta, johon kuuluvat perhe, ystävät ja sukulaiset. Jotta ihmisen työkyky kestää läpi työelämän, on talon kaikkia kerroksia kehitettävä koko ajan. (Työterveyslaitos 2020b.)

Työkyvyn rakenteet muuttuvat ihmisen työuran aikana. Ihmisen ikääntyminen muuttaa yksilön voimavaroja ja yhteiskunnan muuttuminen muuttaa työtä. Ihmisen työkyvyn säilymisen kannalta, on tärkeää tavoitella terveellistä ja turvallista tasapainoa työn ja ihmisen voimavarojen välillä. (Ilmarinen ym. 2006, 24.) Työhyvinvoinnin vastakohta on työpahoinvointi. Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä ovat työn liiallinen kuormittavuus, työntekijän vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan huonot ihmissuhteet, jatkuvat muutokset ja johtamisen ongelmat. Työtyytyväisyyttä vähentävät epäselvät odotukset, töiden epätasainen jakautuminen, vähäinen palaute, esimiehen vähäinen kiinnostuneisuus, työn arvostuksen puute ja työntekijöiden epäoikeudenmukainen kohtelu. Työhyvinvoinnin kokemusta voidaan lisätä panostamalla hyviin työoloihin, työmenetelmiin ja henkilökunnan osaamiseen. Myös työmäärän oikea mitoitus ja työsuhteen pysyvyys ovat ihmiselle tärkeitä työhyvinvoinnin tekijöitä. Työtyytyväisyyttä lisätään mielekkäällä tekemisellä, kannustavalla johtamisella, työyhteisön keskinäisellä luottamuksella, tasa-arvoisella keskustelulla, vaikuttamis- sekä kouluttautumismahdollisuuksilla. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Kumpulaisen (2013, 199–200) tutkimuksen mukaan työelämän muutokset luovat haasteita ja paineita yksilön, työyhteisön ja työorganisaation työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen kokemus. Yksilön asenteet, terveys, toimintakyky ja ammatillinen osaaminen vaikuttavat yksilön työhyvinvoinnin kokemiseen. Työyhteisössä työyhteisön ilmapiirillä ja ryhmähengellä on vaikutusta siihen, millaiseksi työhyvinvointi koetaan. Organisaatiotasolla työn sisältö, siihen vaikuttamisen mahdollisuudet ja työn kannusteet nousevat tärkeiksi tekijöiksi. Samoin hyvä esimiestyö ja johtaminen.

### **3.3 Terveysalan opettajien työhyvinvointi**

Työhyvinvointi on tärkeä osa sosiaali- ja terveyspolitiikkaa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää. Työelämän muutokset asettavat haasteita työntekijöiden työhyvinvoinnin hallintaan. Työurien pidentyminen edellyttää työntekijöiden työkyvyn tukemista ja kehittämistä monipuolisoin keinoin. Tämä



vaatii työolojen ja työympäristön jatkuvaa parantamista sekä toimia elintapojen, yleisen terveydentilan ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Terveysalan opettajien työhyvinvointi on yksilön ja yhteisön voimaantumisprosessi. Tämä edellyttää, että opettajan työn vaatimukset, työntekijän voimavarat ja työn kuormitustekijät ovat tasapainossa. Voimavarat auttavat opettajaa työn vaatimuksien käsittelyssä ja edistävät tavoitteiden saavuttamisessa. Voimavarat auttavat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja työssä kehittymistä. (Saaranen, Jaakkola, Helistö & Hyvärinen 2016, 312.) Voimavaroihin kuuluvat ihmisen terveys ja toimintakyky, motivaatio, ammatillinen osaaminen, arvot ja asenteet (Ilmarinen ym. 2006, 23). Koska työhyvinvointi on työn hallinnan kokemusten ja työn vaatimusten välistä tasapainoilua, voi työn liialliset vaatimukset heikentää työn hallinnan tunnetta, aiheuttaen ongelmia työhyvinvoinnissa. Nämä ongelmat ilmenevät haluttomuutena ja väsymyksenä tehdä työtä, negatiivisena työstressinä ja pahimmillaan työuupumuksena. Työ ei kuitenkaan saa olla liian helppoa voimavaroihin nähden koska siitäkin voi seurata työhyvinvoinnin ongelmia. (Saaranen ym. 2016, 311.)

Työhyvinvointia voidaan parantaa voimavaroja kehittämällä. Tämä auttaa selviytymään työn vaatimuksista. Voimavaran lähteitä ovat työhön liittyvä palkitsevuus, työn merkityksellisyys, monipuolisuus, työn järjestämiseen liittyvät vaikutusmahdollisuudet, työroolin ja tavoitteiden selkeys ja työaikajoustot. Työyhteisöön liittyviä voimavaroja ovat kollegoilta ja esimieheltä saatu tuki, oikeudenmukaisuus, ystävällisyys, arvostuksen saaminen, selkeät johtamisen käytännöt ja palaute. Organisaation voimavaroja ovat työn varmuus, ilmapiiri, innovatiiviset toimintatavat, työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt. (Työterveyslaitos 2020c.)

Terveysalan opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia on selvitelty Hyvärisen, Saaranen & Tossavaisen (2017) tutkimuksessa, jossa kerättiin ammattikorkeakoulujen ja ammatillisissa oppilaitoksissa terveysalalla

työskentelevien opettajien kokemuksia omasta henkilökohtaisesta ja työyhteisön työhyvinvoinnista. Lisäksi selvitettiin opettajien tyytyväisyyttä ammatilliseen osaamiseensa ja sen yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan opettajat kokivat henkilökohtaisen työhyvinvointinsa paremmaksi kuin työyhteisön työhyvinvoinnin. Työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi opettajat nimesivät koulutuksen riittävyyden ja omien kykyjen hyödyntämisen työssä. Tutkimus vahvistaa ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen olevan merkittävä terveysalan opettajien työhyvinvointia lisäävä tekijä. (Hyvärinen, Saaranen & Tossavainen 2017, 252–263)

Saaranen, Kankkunen & Juntunen (2020) tekemässä tutkimuksessa kuvattiin terveysalan opettajien työhyvinvointia ja sen edistämiseen liittyviä tekijöitä työntekijän ja työn näkökulmasta. Tutkimustulosten mukaan terveysalan opettajat kokivat työnsä psyykkisesti kuormittavaksi. Puolet kyselyyn vastanneista opettajista oli tyytyväisiä työmääräänsä mutta tyytymättömyyttä aiheutti sen epätasainen jakautuminen lukuvuoden aikana. Opettajien työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työmäärä pysyy kohtuullisena. Työssä kehittymisen ja työn kehittämisen kannalta työnohjauksella on merkitystä, ja opettajat kokevat sen myönteisenä asiana. Voimavarojen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen työterveyshuollon toimesta on tärkeää, jotta opettajat selviytyvät työstään. (Saaranen, Kankkunen & Juntunen 2020, 154, 161–164)

Terveysalan opettajien työhyvinvointia on tutkittu melko vähän ja sen takia haluan nostaa tässä yhteydessä esille kaksi pro gradu -tutkielmaa, joissa kummassakin tutkittiin nimenomaan terveysalan opettajien työhyvinvointia. Anita Mönkkösen (2017) tekemässä tutkimuksessa tutkittiin terveysalan opettajien työhyvinvointia ja sen kehittämistarpeita työyhteisön näkökulmasta. Tutkimustulosten mukaan terveysalan opettajien työyhteisön hyvinvointia voidaan tukea yhteistoiminnallisuudella, yhteistyökykyisyydellä, työhön vaikuttamisen mahdollisuuksilla, avoimella ilmapiirillä, hyvällä yhteishengellä kollegoiden kesken, yhteisillä toimintamalleilla sekä ammattitaitoisella työyhteisöllä. Kehittämisen tarpeiksi työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta nousivat työn

arvostus, palkitseminen, yhteinen tekeminen ja yhteisöllisyys. Työyhteisöön liittyvinä kehittämistarpeina tutkimuksessa nousivat esille palautteen saaminen työstä, kuulluksi tuleminen ja selkeä tiedottaminen. Työyhteisön hyvinvointia koettiin lisäävän kollegoiden sitoutuminen työhön, työn kehittäminen, oman alan identiteetin esille nostaminen ja yhdessä tekeminen. (Mönkkönen 2017, 32, 39.)

Aija Juntusen (2017) tekemässä pro gradussa terveysalan opettajien työhyvinvointia tutkittiin voimavarojen, työn, työolojen, työyhteisön ja ammatillisen osaamisen kautta. Tutkimuksen mukaan terveysalan opettajat kokivat pääsääntöisesti hyväksi ja oman työhyvinvoinnin paremmaksi kuin työyhteisön työhyvinvoinnin. Ammattikorkeakoulun opettajat kokivat oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin huonommaksi kuin ammatillisten oppilaitosten opettajat. Terveysalan opettajien psyykkistä kuormitusta lisäsivät työmäärä, työn pirstaleisuus ja töiden epätasainen jakautuminen. Voimavaratekijöiksi nousivat hyvä työyhteisö, esimieheltä saatu tuki ja kollegat. Myös motivoituneet ja mukavat opiskelijat lisäsivät opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia. Työhön liittyviä voimavaratekijöitä olivat työn itsenäisyys, työn vaihtelevuus ja työn merkityksellisyys. Ulkopuolisia työhyvinvointia lisääviä tekijöitä tutkimuksen mukaan olivat perhe, harrastukset, työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen. Keskeisiksi kehittämistarpeiksi opettajat nostivat työmäärän vähentämisen ja työmäärän tasaamisen lukuvuoden aikana. Työoloista sisäilma ja siitä aiheutuneet terveysongelmat nousivat suurimmiksi haasteiksi. (Juntunen 2017, 20–21, 54)

## **4 Osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen**

### **4.1 Osaamisen johtaminen**

Osaamisen johtamisen isänä pidetään Peter Sengeä, joka kehitti oppiva organisaatio käsitteen. Oppiva organisaatio muodostuu viidestä

peruselementistä, joita ovat henkilökohtainen kasvu, mielen mallit, yhteinen visio, tiimioppiminen ja systeemiajattelu. Organisaation oppii, kun sitä johdetaan määrätietoisesti. Organisaation toiminnan tulee pohjautua strategiaan ja strategiassa tulee olla määriteltynä mitä osaamista tulee kehittää. Osaamisen johtaminen ei ole yksittäisten osaamisten lisäämistä vaan strategian mukaisen arkitöiminnan ja työn johtamista. (Tuomi & Sumkin 2012, 13–14.)

Jokaisen organisaation on huolehdittava osaamisestaan ja sitä on ylläpidettävä osaamisen johtamisen järjestelmän tuella. Osaamisen johtamisen kautta hyödynnetään organisaatiossa olevaa osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Organisaation kilpailukykyä mitataan sillä, millaista osaamista siellä on, miten osaamista käytetään hyväksi ja kuinka nopeasti organisaatio kykenee uudistumaan. Tulevaisuuden osaamiseen tulee kiinnittää huomioita ja miettiä keinoja, jolla pystytään rekrytoimaan sopivaa, oikeanlaisella osaamisella varustettua henkilöstöä ja kuinka henkilökunta saadaan sitoutettua organisaatioon. (Kauhanen 2016, 16–17.)

Henkilöstön tarpeista huolehtimalla ja työhyvinvointiin panostamalla päästään tilanteeseen, jossa hyvin hoidettu osaamisen johtaminen näkyy organisaatiossa kehittyneempinä toimintatapoina, tuotteina, palveluina, innovaatioina ja parantuneena taloudellisena tuloksena. Osaamisen johtamisen tärkein tehtävä on työntekijöiden osaamisen tason nostaminen, vaaliminen ja hyödyntäminen. Osaamisen johtamisen ydintä on yksilön oppimisen ja osaamisen ymmärtäminen. Organisaatiota, jossa kyetään tunnistamaan osaamisen kehittämisen tarpeet, uudistamaan osaamista ja hyödyntämään sitä, kutsutaan oppivaksi organisaatioksi. Organisaatioiden on osaamisen kehittämisen lisäksi kyettävä kehittämään organisaation järjestelmiä, johtamista, ilmapiiriä ja kulttuuria. Lisäksi on huolehdittava organisaatiossa työskentelevien ihmisen hyvinvoinnista ja työmotivaatiosta. (Viitala 2013, 170 – 171, 184.)

Osaamisen johtaminen voidaan nähdä yrityksessä strategisena kykynä hahmottaa tulevaisuutta ja muuttua sen vaatimalla tavalla. Käytännössä tämä

tarkoittaa henkilöstön innostamista, kehittämistä, yhteistyön hiomista, prosessien selkeyttämistä, tiimityöskentelyä, dialogia ja osaamisen jakamista organisaatiossa, asiakkaiden ja verkostojen kanssa. Osaamisen johtamisesta voidaan erotella erilaisia kehitysvaiheita. Ensimmäisessä kehitysvaiheessa henkilöstöä kehitetään ja koulutetaan. Toisessa vaiheessa keskitytään osaamisen kartoittamiseen ja taltioitiin. Kolmannessa vaiheessa osaamisen johtaminen on kokonaisvaltaista kehittämistoimintaa organisaation tulevaisuuden päämääriä kohti. Organisaation strategia ohjaa kaikkea kehittämistä yksilöiden, ryhmien, työyhteisön ja verkostojen tasolla. Neljännessä vaiheessa osaamisen johtaminen on uuden ja innovatiivisen tiedon ja osaamisen luomista organisaatiossa. Mitä pidemmällä organisaatiossa ollaan näissä vaiheissa, sitä strategisempaa osaamisen johtaminen on. (Salojärvi 2013, 148–149.)

Strategiaan perustuva osaamisen johtaminen on menestyvän organisaation kulmakiviä (Säntti & Viitala 2010, 104). Strategia ohjaa osaamisen kehittämistä ja osaaminen mahdollistaa strategian uudistamisen. Osaamisen johtamisen perusedellytyksenä on strategia, joka elää organisaation arjessa muuttuen ja muovautuen vaatimusten mukaisesti. Perinteisessä osaamisen johtamisen mallissa osaamisen johtaminen lähtee organisaation ylimmän johdon tuottamasta strategiasta, johon perustuen kartoitetaan organisaation tulevaisuuden osaamistarpeita. Henkilöstön osaamista tuetaan ja vahvistetaan kehityskeskusteluin. Osaamisen kehittämisen keinoina nähdään henkilöstön kouluttaminen. Osaamisen johtamisessa on eroteltavissa kaksi erilaista mallia. Mekaanisen osaamisen johtamisen mallissa organisaation todellinen osaaminen kehittyy vain kapea-alaisesti yksittäisten osaajien kehittymisen kautta. Osaamisen johtamisen kokonaisalalla osaaminen koskettaa koko organisaatiota. Siinä strategia ei pilkkoudu osiin, vaan se muodostaa yhtenäisen toimintamallin, jonka toteuttaminen vaatii koko organisaation oppimista. Johtaminen, strategia ja työn tekeminen nivoutuvat yhteen arjessa joka päivä. Tällöin strategiatyöstä tulee osa osaamisen johtamista ja keino organisaation osaamisen vahvistamiseen. (Tuomi & Sumkin 2012, 14, 21–23.)

## 4.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Hyvinvoiva henkilöstö työskentelee tehokkaasti, oppii ja kehittyy. Työnilo ja työssä kehittymisen mahdollisuudet edistävät työn tuottavuutta, laatua ja innovatiivisuutta. Hyvinvoiva työpaikka on hyvässä maineessa ja työntekijöiden rekrytointi on helpompaa. Yritysten tulee kehittää johtamistaan ja esimiestyötä. Hyvällä johtamisella on yhteys korkeaan työhyvinvointiin. Toimivat työnkuvat ja työprosessit, tasa-arvo, avoimuus, oikeudenmukaisuus ja osallistumisen mahdollisuus luovat edellytykset työnimulle ja työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä työnkuvia, työn tekemisen tapoja, työvälineitä ja työympäristöä. Koulutukset ja muut osaamisen kehittämisen keinot ovat osa työhyvinvoinnin tukemista. (Viitala 2013, 212, 229.)

Työhyvinvoinnin tulisi olla keskeisimpiä asioita organisaatioiden henkilöstöstrategian suunnittelussa ja toteuttamisessa. Puhutaan strategisesta hyvinvoinnista. Se vaikuttaa ja tukee organisaation kilpailukykyä, tuottavuutta, tuloksellisuutta ja mainetta. (Aura, Ahonen, Hussi, & Ilmarinen 2014, 4; Kauhanen 2016, 17.) Strateginen hyvinvointi pohjautuu organisaation henkilöstöstrategiaan. Sen määrittelemät suuntaviivat ja työhyvinvointitoimenpiteet ovat menestyksen kannalta tärkeitä. (Kowalski & Lorretto 2017, 2229.) Tehokas johtaminen on olennaista yrityksen menestymisen kannalta. Hyvällä johtamisella luodaan positiivista työnantajaimagoa, houkuttelee töihin kyvykkäitä henkilöitä ja sitoutetaan heidät työhönsä. (Rauramo 2012, 148.) Esimiehen roolin työyhteisön ja työntekijöiden työhyvinvoinnin avainkehittäjänä on tärkeä (Candela, Gutierrez, Keating 2015, 586). Työhyvinvoinnilla tavoitellaan henkilöstön työkykyisyyden turvaamista ja organisaation sujuvaa toimintaa. Johtamisella ja henkilöstöhallinnolla voidaan ylläpitää ja vahvistaa henkilöstön korkeaa kokemusta työn imusta ja henkilöstön vastuullisuutta työn arjessa. (Rauramo 2012, 148; Kauhanen 2016, 92.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella Sinisammaleen tilanneherkän työhyvinvoinnin johtamismallin kautta. Siinä työhyvinvointia ja työympäristön kehittämistä tarkastellaan viiden osatekijän kautta, jotka ovat kiinteästi

yhteydessä toisiinsa. Nämä osatekijät ovat työntekijä, työyhteisö, johtaminen, työ ja ulkopuoliset tekijät. Organisaation johdon tehtävänä on pitää viisiosainen rakennelma tasapainossa. Työkulttuurin murros on tuonut epävarmuutta työhyvinvointiin ja eri osatekijät ovat jatkuvassa muutoksessa keskenään. Jotta tasapaino saadaan säilymään, se edellyttää johdolta reagoitokykyä ja kykyä ennakoita tulevia muutoksia. Ennakoinnin avulla korjausliikkeet osataan suunnitella ja ajoittaa oikein. Työhyvinvoinnin tilanneherkässä johtamismallissa tasapainoa ylläpitävinä tekijöinä pidetään organisaation arvoja, strategiaa, tavoitteita, pelisääntöjä, yhteistyökumppaneita, taloutta, tulevaisuuden näkymiä sekä sisäistä viestintää. (Sinisammal 2011, 64–65.)

Hyvinvoiva työpaikka on merkityksellinen koko organisaatiolle. Yrityksen sidosryhmät ovat kiinnostuneita yritysten työhyvinvoinnin tilasta. Huonosti voiva työpaikka vaikuttaa haitallisesti koko organisaation suorituskykyyn ja tuottavuuteen. On tärkeää, että organisaatioissa sitoudutaan työntekijän hyvinvointia parantaviin asioihin koska näin varmistetaan kestävä työvoima tulevaisuudessa. (Kowalski & Loretto 2017, 2229, 2249.) Järjestelmälliseen hyvinvoinnin strategiaan liittyy vahvasti esimiehen panostus alaistensa hyvinvoinnin edistämiseen, työn ja ilmapiirin muokkaamiseen sekä työntekijöiden henkilökohtaiseen tukemiseen. Valmentava ja osallistava johtajuus tukevat työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. (Aura ym. 2014, 47.) Hyvinvoiva henkilöstö jaksaa panostaa organisaatioiden tavoitteiden eteen ja hyvinvoivaa työyhteisöä voidaan käyttää organisaation kannalta parhaalla mahdollisella tavalla (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2016, 73).

Työhyvinvoinnin johtaminen on onnistunutta silloin kun työhyvinvoinnilla on selkeät tavoitteet ja organisaatiossa on määritelty millä tavoin tavoitteet saavutetaan ja heillä on käytössä mittarit, joilla tavoitteiden toteutumista voidaan arvioida. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy organisaatiossa taloudellisina hyötyinä, rekrytointi valttina, hyvänä maineena. (Kuntatyönantaja 2021.)

## 5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja keskeiset kysymykset

Tämän opinnäytetyön kohteena on Karelian terveystalon opettajien osaaminen, työhyvinvointi ja osaamisen johtaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää terveystalon opettajien osaamista, osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistarpeita. Lisäksi selvitetään opettajien työhyvinvoinnin tilaa ja kehittämistarpeita sekä tutkitaan osaamisen johtamisen kokemuksia. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa suositus osaamisen johtamisen tueksi terveystalon opettajien osaamisen kehittämiseksi, ylläpitämiseksi ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Opinnäytetyön keskeisiä kysymyksiä olivat:

1. Osaaminen: Millaiseksi terveystalon opettajat kokevat osaamisensa? Mitä osaaminen pitää sisällään? Kuinka opettajat saavat hyödyntää osaamistaan? Kuinka opettajat ylläpitävät ja kehittävät osaamistaan? Millaisia tulevaisuuden kehittämistarpeita opettajilla on?
2. Työhyvinvointi: Millaiseksi opettajat kokevat työhyvinvointinsa? Kuinka he ylläpitävät työhyvinvointiaan? Kuinka työpaikalla voidaan kehittää työhyvinvointia?
3. Osaamisen johtaminen: Millaiseksi opettajat kokevat osaamisen johtamisen tilan työpaikalla? Mitä opettajat toivoisivat kehitettävän osaamisen johtamiseen liittyen?



## 6 Opinnäytetyön prosessi

### 6.1 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistyönä ja tavoitteena oli tuottaa käytäntöön soveltuvaa tietoa. Tutkimuksellinen kehittämistyö asemoituu tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan yhtymäkohtaan. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähtökohtana ovat toimeksiantajalta tulleet toiveet ja tarpeet. (Toikko & Rantanen 2009, 22.) Kehittäminen on aktiivista toimintaa ja tähtää aina muutokseen. Kehittämisen kohde voi olla yksittäisistä ihmisistä toimintaprosesseihin, työyhteisöihin, organisaatioihin ja konkreettisiin tuotteisiin. Tutkimus ja kehittäminen toimivat parhaimmillaan yhdessä koska tutkimuksen tarjoaa perusteet kehittämiselle. Tutkimuksellisuuteen kytkeytyy myös tieteellinen ajattelu. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21–22.)

Kehittämistoiminta rakentuu toimijoiden sitoutumisen ja osallistumisen ympärille. Kehittämisessä sovitellaan erilaisia näkemyksiä ja muodostetaan yhteistä ymmärrystä. (Toikko & Rantanen 2009 11, 113.) Tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu käytännön ratkaisujen, uusien ideoiden ja käytäntöjen toteuttaminen, kehittämisen kohteena olevassa organisaatiossa. Tarkoituksena on löytää parempia ratkaisuja ja vaihtoehtoja käytäntöön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19.) Kehittämistoiminnassa edetään prosessimaisesti, tiettyjen tehtäväkokonaisuuksien kautta kohti päämäärään. Näitä tehtäväkokonaisuuksia ovat perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen, arviointi ja tulokset. Kehittäminen alkaa perusteluilla siitä, mitä ja miksi kehitetään. Kehittämisprosessin jouheva eteneminen vaatii toiminnan organisoimista, vaiheistamista ja resurssointia. Kehittäminen edellyttää myös kehittävää toimintaa ja toteutusta. Kehittämistä arvioidaan kehittämisen edetessä ja saavutetaanko kehittämiselle asetetut tavoitteet. Kehittämisen lopullisena päämääränä on tulosten levittäminen ja hyödyntäminen konkreettisesti tuotetun työmenetelmän avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 56 – 62; Ojasalo ym. 2015, 22–23, 47.)

Opinnäytetyöni oli toimeksianto Karelia ammattikorkeakoulun työhyvinvointiryhmältä. Työni alkoi aihealueeseen orientoitumisella ja toimeksiantajien edustajien tapaamisella marraskuussa 2019. Tapaamisessa toimeksiantaja taustoitti aiheen tarvetta ja rajasimme aihealuetta yhdessä. Hahmottelimme myös yhteistä opinnäytetyön tavoitetta. Tapaamisen jälkeen laadin ideapaperin, jonka esittelin opinnäytetyön ensimmäisessä seminaarissa. Seminaarin jälkeen vielä rajasin tutkimuksen kohderyhmää ja aihealuetta.

Keväällä ja kesällä 2020 tutustuin tarkemmin opinnäytetyöhön liittyvään kirjallisuuteen. Elokuussa 2020 aloitin laatimaan opinnäytetyön suunnitelmaa, työn tietopohjaa ja menetelmällisiä valintoja. Samalla suunnittelin kyselylomakkeen (liite 1). Marraskuussa 2020 opinnäytetyön suunnitelmani hyväksyttiin ja pääsin anomaan tutkimuslupaa toimeksiantajalta. Kun tutkimuslupa oli myönnetty, alkoi opinnäytetyöni toteutusvaihe eli kyselylomakkeen laatiminen sähköiseen Webropol-ohjelmaan. Kyselylomakkeen luomisen jälkeen sen toimivuutta esitestattiin marraskuussa 2020 ja testauksen jälkeen tein muutaman korjauksen kyselyn tekniseen toimivuuteen. Muutokset koskivat Webropol-ohjelmaan asetettavia sääntöjä, joilla voitiin ohjata kyselyn jouhevaa etenemistä. Kyselylomake lähetettiin sähköisenä linkkinä 16.11.2020 yhdyshenkilölleni, koulutuspäällikkö Henna Myllerille. Hänen kauttansa kyselylinkki lähetettiin oikealle kohdejoukolle. Kyselyyn vastaamisaikaa oli kaksi viikkoa. 25.11.2020 lähetin vielä muistutuksen kyselyyn vastaamisesta yhdyshenkilöni kautta. Kyselyn sulkeuduttua 1.12.2020 pääsin välittömästi näkemään kerätyn aineiston Webropol-ohjelmasta.

Analysointi- ja arviointivaiheissa kokosin, tiivistin, luokittelin ja määrällistin keräämäni tiedon ja teoriatiedon yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi, etsin vastauksia ja johtopäätöksiä opinnäytetyöni keskeisiin tehtäviin. Tämä vaihe ajoittui opinnäytetyössäni tammi-maaliskuulle 2021. Tulosten avulla muodostin ja laadin suosituksen Karelian työhyvinvointiryhmälle. Prosessi päättyi tulosten levittämiseen ja tämä toteutui yhteistyössä Karelian työhyvinvointiryhmän kanssa. Opinnäytetyön keskeisimmät tulokset ja laatimani suositus (liite 2) esiteltiin Karelia ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelman kehittämisaamupäivässä 7.4.2021.



Kuvio 1. Opinnäytetyön vaiheet

## 6.2 Menetelmälliset valinnat

Opinnäytetyössä voidaan käyttää laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmien yhdistämistä. Lähtökohtana tulee olla tutkimusongelma, johon parhaiten soveltuvat lähestymistapa valitaan. Tutkimusmenetelmät eivät ole toistaan poissulkevia vaan eri menetelmiä yhdistämällä tutkimukseen saadaan laajuutta ja syvyyttä. (Kananen 2014, 142.) Tätä kutsutaan metodologiseksi triangulaatioksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 233).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin määrällisen ja laadullisen tutkimuksen menetelmiä yhdistettynä sähköiseen verkkokyselyyn. Verkkokyselyssä voidaan hyödyntää strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, jolloin voidaan yhdistää kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen suuntauksen hyviä puolia samaan kyselyyn (Hirsjärvi ym. 2009, 136). Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan laajempaa tietoa ja ymmärrystä aiheesta, ja ne tuovat esille vastaajalle tärkeitä ja merkityksellisiä asioita sekä vastaajan kokeman todellisuuden (Kananen 2017, 98, 105). Webropol -kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, jossa vastaaja pystyi valitsemaan yhden vaihtoehdon. Tämän lisäksi vastausvaihtoehdossa ”huono” aukesi uusi ikkuna, johon vastaaja pystyi halutessaan täydentämään vastaustaan. Avoimilla kysymyksillä puolestaan haluttiin kerätä laadullisempaa ja syvällisempää aineistoa.

Hirsjärvi ym. (2009, 195) mukaan kyselytutkimuksella voidaan kerätä tietoa laajalta joukolta. Kyselylomakkeen laatimisenvaihe on tärkeä ja siihen tulee käyttää aikaa. Huolellisesti laadittuna kyselylomake nopeuttaa tiedon käsittely- ja analysointivaiheita. Kyselytutkimuksen heikkous on siinä, ettei tutkija voi olla varma, kuinka totuudenmukaisesti kysymyksiin on vastattu, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset oikealla tavalla ja kuinka saadaan ihmiset sitoutettua vastaamiseen niin että kadon määrä jäisi mahdollisimman pieneksi. Verkkokyselyn pohjana on kyselylomake, joka välitetään kohderyhmälle sähköpostin välityksellä. Kysely luodaan suoraan Webropol-ohjelmaan. Webropol-ohjelma tuottaa vastaukset automaattisesti taulukon muotoon. Kyselylomakkeen mukana laitetaan saatekirje, joka toimii kutsuna tutkimukseen

osallistumiseksi. Samaisessa sähköpostissa on myös linkki kyselyyn, jota kautta vastaajat pääsevät täyttämään kyselylomakkeen. (Kananen 2015, 207–210.) Kyselylomake suunnitellaan kehittämistyön tavoitteista ja se sisältää vain sellaisia kysymyksiä, joilla nämä tavoitteet saavutetaan. Kysymysten tulisi olla yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä. Kyselyyn kuluva aika on pidettävä sopivana, maksimissaan 15–20 min. Liian pitkä kysely voi heikentää vastaamishalukkuutta. (Ojasalo ym. 2015, 130-131.)

Kyselylomake tulee testata aina ennen aineiston keräämistä. Testaaminen tarkoittaa koekyselyn lähettämistä valituille koehenkilöille, joita voivat olla kollegat, ohjaaja, kohderyhmään kuuluvat tai muu vastaava henkilö. Esitestaamisen tarkoituksena on arvioida kysymysten ja vastausohjeiden selkeyttä, kysymysten ymmärrettävyyttä ja yksiselitteisyyttä, vastausvaihtoehtojen toimivuutta, vastausohjelman toimivuutta ja selkeyttä sekä vastaamiseen kuluva aika. (Vilka 2015,108.) Esitetasin laatimaani kyselylomaketta ja siinä minua auttoivat Siun soten järjestelmäasiantuntija ja osastonhoitajakollega. Järjestelmäasiantuntija arvioi kyselyn teknistä toimivuutta ja osastonhoitajakollega kyselylomakkeen sisältöä ja vastaukseen kuluva aika. Heiltä saadun palautteen perusteella muokkasin kyselyn teknistä toteutusta, jotta kyselyyn vastaaminen olisi jouhevaa. Kysymykset pysyivät ennallaan. Sähköinen kysely oli valmis 16.11.2020 jolloin se lähetettiin koulutuspäällikkö Henna Myllerille ja hänen kauttansa Karelia ammattikorkeakoulun terveystieteen opettajille.

### **6.3 Aineiston analyysimenetelmä**

Aineiston tulee kuvata tutkittavana olevaa ilmiötä ja analyysillä luodaan sanallinen ja mahdollisimman selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi ym. 2009, 221). Opinnäytetyöni kvantitatiivista aineistoa havainnollistetaan ympyräkaavioin ja lukumäärin, jolloin tutkimusaineisto saadaan selkeään ja tulkittavaan muotoon. Kvalitatiivisten avoimien kysymysten osalta on analysoinnissa käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysillä

aineistoa järjestetään tiiviiseen muotoon, pilkotaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. Se on kolmivaiheinen prosessi, jossa aineisto redusoidaan eli pelkistetään, klusteroidaan eli ryhmitellään ja abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Sisällönanalyysiä voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä ja määrällisessä tutkimuksessa avoimiin kysymyksiin tulleiden vastausten analysoinnissa. Sisällönanalyysillä on erilaisia määritelmiä. Yleisin tapa on määrittellä se menettelytavaksi, jolla analysoidaan erilaisia dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sen avulla voidaan kuvailla tutkittavaa ilmiötä, muodostaa kuvaavia kategorioita ja käsitteitä. Sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti. (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 139.)

Opinnäytetyön tiedonkeruu toteutettiin Webropol-kyselynä (liite 1) sähköisesti, joten laadullista aineistoa ei tarvinnut erikseen litteroida vaan vastaukset olivat heti analysoitavissa. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 15 Karelia ammattikorkeakoulun terveysalan opettajaa sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja- ja fysioterapiakoulutusohjelmista. Laadullisten kysymysten vastaukset siirrettiin Webropol-ohjelmasta suoraan Exceliin taulukkomuodossa kysymysten mukaan jaoteltuna. Vastausten analysointi tehtiin kaikkien avointen kysymysten kohdalla sisällönanalyysillä ja lopuksi kvantifioitiin määrällisiksi. Analyysi eteni vastausten pelkistämisestä luokitteluun ja luokittelun jälkeen samaan aihealueeseen kuuluvat vastaukset yhdistettiin, ja näistä muodostuivat alakategoriat ja yläkategoriat. Tässä esimerkki yhden kysymyksen kohdalta sisällönanalyysin teosta (taulukko 1).

Taulukko 1: Esimerkki alkuperäisten vastausten pelkistyksestä ja luokittelusta

| Alkuperäisilmaisuja kyselystä  | Pelkistettyjen ilmausten luokittelu  |
|--|--|
| <i>Perehdyn tuoreeseen tietoon ja keskustelen siitä kollegoiden ja alan asiantuntijoiden kanssa. Osallistun alan seminaareihin, webinaareihin.</i> | Perehtyminen tietoon (luokka 1), keskustelu kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa (luokka 4), alan koulutukset (luokka 2) |
| <i>kasvatustieteen soveltamisen kehittäminen webinaareissa, lukemalla, keskustelemalla, osallistumalla verkko kursseihin jne.</i>                  | Kasvatustieteen soveltaminen (luokka 3) webinaarit, verkkokurssit (luokka 2), lukeminen (luokka 1), keskustelut (luokka 4) |

|  |   |
|--|---|
| <i>Etsimällä itse tietoa, ammattilehdet, hoitosuositukset, tietokannat.</i>                                | Etsimällä tietoa, ammattilehdet, hoitosuositukset, tietokannat (luokka 1)               |
| <i>Seuraamalla alan kotimaista ja kansainvälistä tutkimusta, osallistamalla koulutuksiin.</i>              | Seuraamalla kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia (luokka 1), koulutukset (luokka 2) |
| <i>Osallistamalla opetuksen kehittämiseen, laajentamalla opettajan osaamista ohjaukselliseen suuntaan.</i> | Opetuksen kehittäminen, osaamisen laajentaminen ohjauksen suuntaan (luokka 3)           |
| <i>Oman työni kautta, kehittelemällä ja kokeilemalla uusia juttuja.</i>                                    | Oman työn kautta kokeilemalla ja kehittelemällä uusia juttuja (luokka 3)                |

Luokittelun jälkeen vastauksista alkoi muodostumaan selkeämpiä kategorioita. Lauseet yhdistettiin samansisältöisiin luokkiin ja näistä muodostuivat omat alakategoriat ja yläkategoriat (taulukko 2).

Taulukko 2. Kategorialuokkien muodostaminen

| Alakategoria  | Yläkategoria   |
|---|--|
| (Luokka 1)<br>Perehtyminen tietoon, lukeminen, etsimällä tietoa, ammattilehdet, hoitosuositukset, tietokannat, seuraamalla kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia | Lukemalla ja seuraamalla alan julkaisuja ja tutkimuksia      |
| (Luokka 2)<br>Alan koulutukset, webinaarit ja verkkokurssit.  | Osallistamalla erilaisiin koulutuksiin/täydennyskoulutuksiin |
| (Luokka 3)<br>Kasvatustieteen soveltaminen, opetuksen kehittäminen, osaamisen laajentaminen ohjaukseen, oman työn kautta kokeilemalla ja kehittelemällä.            | Opetustyötä ja omaa opettajuutta kehittelemällä              |
| (Luokka 4)<br>Keskustelut kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa, keskustelut.  | Kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa keskustelut           |

Sisällönanalyysia voidaan jatkaa luokittelun ja kategorioiden muodostamisen jälkeen. Tätä vaihetta kutsutaan kvantifioinniksi. Kvantifioinnissa aineistosta lasketaan, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy vastaajien kuvauksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120.) Tämä vaihe on esiteltynä taulukossa 3.

Taulukko 3. Aineiston kvantifiointi.

| Yläkategoria  | Vastausten lukumäärä |
|---|----------------------|
| Lukemalla ja seuraamalla alan julkaisuja ja tutkimuksia | 11                   |
| Osallistumalla koulutuksiin/täydennyskoulutuksiin       | 10                   |
| Opetustyötä ja omaa opettajuutta kehittämällä           | 5                    |
| Kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa keskustelut      | 4                    |

## 7 Opinnäytetyön tulokset

Tässä osiossa esitetään Karelia ammattikorkeakoulun terveystalon opettajille tehdyn kyselyn tulokset. Kysely lähetettiin 40 terveystalon opettajalle, johon kuuluivat sairaanhoidon-, terveydenhoidon ja fysioterapian opettajat. Kyselyyn vastasi (n=15) opettajaa. Vastausprosentti oli 38%. Opinnäytetyön monimenetelmällisyyden vuoksi tulokset esitetään kvantitatiivisen aineiston osalta ympyräkuvioina ja avoimien vastausten osalta sisällönanalyysin mukaista luokittelua hyväksi käyttäen. Lopuksi tulokset on kvantifioitu määrälliseen muotoon.

### 7.1 Kyselyyn vastanneiden opettajien taustatiedot

Opettajien taustatiedoissa kysyttiin heidän koulutustaastaansa. Kysymykseen vastasi 15 opettajaa. Alla olevassa kuviossa (kuvio 2) opettajien vastaukset esitettynä ympyräkaavion avulla.

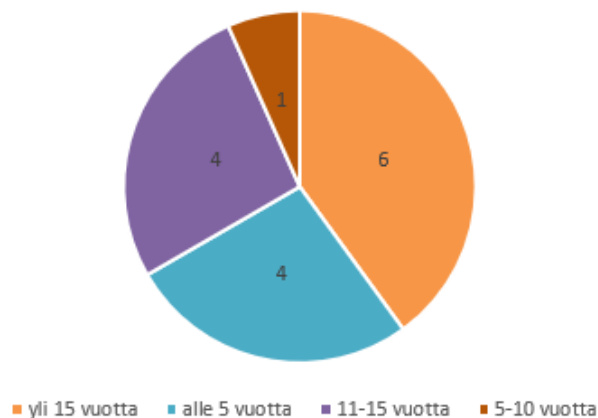




Kuvio 2. Koulutustausta

Vastausten mukaan kymmenellä opettajalla oli koulutuksena yliopiston maisterin tutkinto. Kolmella opettajalla ylempi ammattikorkeakoulututkinto täydennettynä pedagogisilla opinnoilla ja kahdella opettajalla yliopiston tohtorin tutkinto.

Toisena taustatietona opettajilta kysyttiin opettajakokemusta vuosissa (kuvio 3).

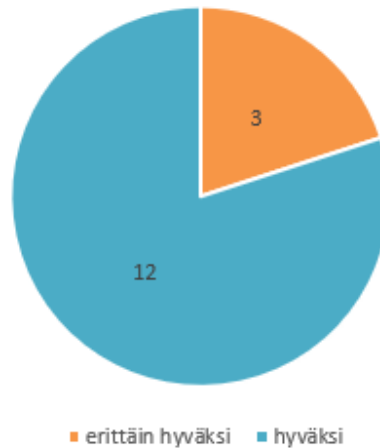


Kuvio 3. Opettajakokemus vuosina

Tulosten mukaan kuudella opettajalla opetuskokemusta oli kertynyt yli 15 vuotta, neljällä opettajalla 11 - 15 vuotta, yhdellä vastaajista kokemusta oli kertynyt 5 - 10 vuotta ja lopuilla neljällä alle 5 vuotta.

## 7.2 Terveysalan opettajien osaaminen

Opettajien käsityksiä osaamisestaan kartoitettiin kyselylomakkeen monivalintakysymyksillä ja avoimilla kysymyksillä. Ensimmäiseksi kartoitettiin opettajien osaamista (kuvio 4)



Kuvio 4. Terveysalan opettajien kokemus osaamisestaan

Kysymykseen vastasi 15 opettajaa ja vastausten perusteella kymmenen opettajaa koki osaamisensa hyväksi ja kolme erittäin hyväksi.

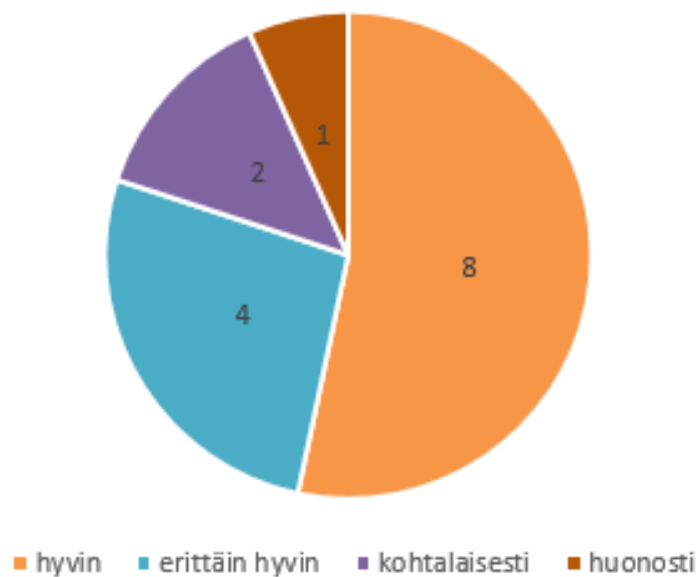
Avoimella kysymyksellä haluttiin vielä tarkentaa, mitä asioita terveysalan opettajan osaamiseen sisältyy. Avoimeen kysymykseen vastasi 14 opettajaa. Vastaukset luokiteltiin sisällönanalyysin mukaisesti ja kvantifioitiin määrällisiksi (taulukko 4).

Taulukko 4. Terveysalan opettajan osaamiseen sisältyvät asiat

| Mitä asioita terveysalan opettajan osaamiseen sisältyy? | Vastausten lukumäärä |
|---|----------------------|
| Pedagoginen osaaminen                                   | 13                   |
| Substanssiosaaminen                                     | 10                   |
| Ohjausosaaminen   | 9                    |
| Tutkimus- ja kehittämisosaaminen                        | 7                    |
| Opiskelijoiden tukeminen                                | 7                    |
| Digiosaaminen   | 7                    |
| Vuorovaikutusosaaminen                                  | 6                    |
| Hoitotyön osaaminen                                     | 4                    |
| Verkosto-osaaminen                                      | 2                    |

Vastausten perusteella terveysalan opettajat pitivät merkittävimpinä osaamisalueina opettajien pedagogista osaamista, substanssi- ja ohjausosaamista, tutkimus- ja kehittämisaosaamista, opiskelijoiden tukemista sekä digitaitoja. Näiden lisäksi vastauksista nousivat tärkeänä esille vuorovaikutusosaaminen, hoitotyön osaaminen ja verkosto-osaaminen (taulukko 4).

Seuraavaksi opettajilta kysyttiin kuinka he saavat hyödyntää osaamistaan työssä (kuvio 5).

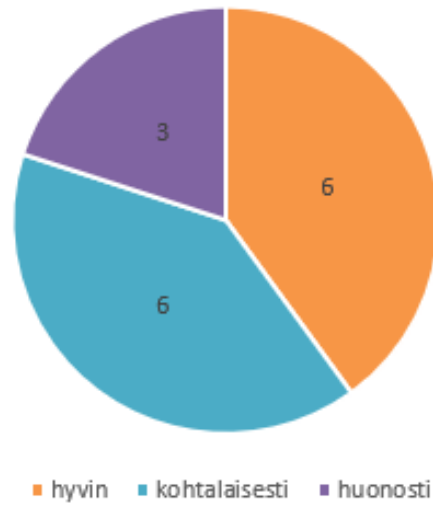


Kuvio 5. Opettajien osaamisen hyödyntäminen työssä

Vastaajista kahdeksan opettajaa oli sitä mieltä, että ovat saaneet hyödyntää osaamistansa hyvin. Neljän vastaajan mielestä he olivat saaneet hyödyntää osaamistansa erittäin hyvin. Kaksi vastaajaa koki saaneensa hyödyntää osaamistaan kohtalaisesti ja yksi vastaajista koki, että on saanut hyödyntää osaamistansa huonosti.

Kysymykseen saatiin yksi avoin lisävastaus, jossa toivottiin enemmän mahdollisuuksia hyödyntää ammatillista ja kliinistä hoitotyöosaamista opettajan työssä.

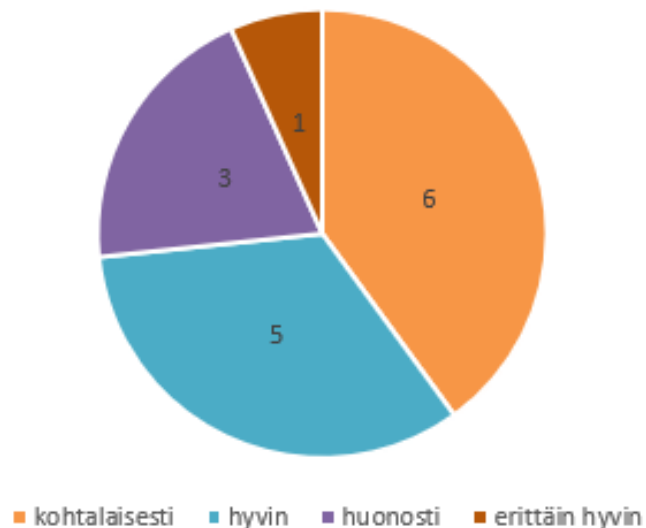
Tämän jälkeen opettajilta kysyttiin, ovatko he saaneet riittävästi täydennyskoulutusta oman ammattitaidon kehittämiseksi (kuvio 6).



Kuvio 6. Saatu täydennyskoulutus ammattitaidon kehittämiseksi

Vastaajista kuusi koki, että he olivat saaneet täydennyskoulutusta hyvin, toiset kuusi kokivat, että olivat saaneet täydennyskoulutusta kohtalaisesti. Kolme vastaajista koki, että on saanut täydennyskoulutusta huonosti.

Lopuksi haluttiin tietää, kuinka opettajat kokivat saaneensa täydennyskoulutusta ammattitaidon ylläpitämiseksi (kuvio 7).



### Kuvio 7. Saatu täydennyskoulutus ammattitaidon ylläpitämiseksi

Opettajista yksi oli kokenut saaneensa täydennyskoulutusta erittäin hyvin, viisi vastaajista kokivat saaneensa täydennyskoulutusta hyvin ja kuusi vastaajaa kohtalaisesti. Kolme vastaajista koki saaneensa täydennyskoulutusta huonosti.

Kysymykseen saatiin lisäksi kolme avointa lisävastausta, joissa toivottiin parempia koulutusmahdollisuuksia. Erityisesti toivottiin etäopetukseen ja ATK-taitoihin liittyviä koulutuksia. Lisävastauksissa esitettiin myös henkilökohtaisen ja koulutusohjelmakohtaisen koulutussuunnitelman käyttöönottoa Karelia ammattikorkeakoulussa.

Strukturoitujen kysymysten lisäksi kahdella avoimella kysymyksellä haluttiin tarkentaa opettajien osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen keinoja. Saadut avoimet vastaukset luokiteltiin sisällönanalyysin avulla ja kvantifioitiin numeraalisesti. Alla olevassa taulukossa on esitelty luokittelun mukaiset yläkategoriat ja kvantifioitujen vastausten lukumäärät (taulukko 5).

Taulukko 5. Terveysalan opettajien osaamisen kehittämisen keinot

| Yläkategoria  | Vastausten lukumäärä |
|---|----------------------|
| Lukemalla ja seuraamalla alan julkaisuja ja tutkimuksia | 11                   |
| Osallistumalla koulutuksiin                             | 10                   |
| Opetustyötä ja omaa opettajuutta kehittämällä           | 5                    |
| Työelämäyhteistyö                                       | 4                    |
| Keskustelut kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa      | 4                    |

Osaamisen kehittämisen keinoihin liittyvässä kysymyksessä vastauksia saatiin yhteensä 14. Merkittävimmiksi tavoiksi osaamisensa kehittämiseksi opettajat nostivat alan julkaisujen ja tutkimusten lukemisen ja seuraamisen sekä koulutuksiin pääsyn. Muita tärkeitä tapoja olivat opetustyön ja oman opettajuuden kehittäminen, työelämäyhteistyö ja työyhteisössä tapahtuva osaamisen kehittäminen keskustelemalla kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa.

*”Perehdyn tuoreeseen tietoon ja keskustelen siitä kollegoiden ja alan asiantuntijoiden kanssa. Osallistun alan seminaareihin, webinaareihin” [01]*

*”Seuraamalla alan kotimaista ja kansainvälistä tutkimusta, osallistumalla koulutuksiin” [12]*

*”Oman työn kautta, kehittämällä ja kokeilemalla uusia juttuja. Lukemalla alan julkaisuja, Hakeutumalla työtehtäviin, joissa voi kehittää osaamistaan” [04]*

*”Yhteistyö kentän sairaanhoitajien kanssa” [08]*

Osaamisen ylläpitämiseen liittyvään kysymykseen saatiin 14 avointa vastausta. Merkittävimmitse osaamisen ylläpitämisen tavoiksi nousivat lukeminen, ajankohtaisten asioiden seuraaminen, oman työn kehittäminen ja yhteistyö työelämän kanssa. Näiden lisäksi vastauksista nousivat esille oma opiskelu, koulutukset ja kollegiaaliset keskustelut (taulukko 6).

Taulukko 6: Terveysalan opettajien osaamisen ylläpitämisen keinot

| Yläkategoria                                   | Vastausten lukumäärä |
|--|----------------------|
| Lukemalla ja seuraamalla ajankohtaisia asioita | 6                    |
| Oman työn kehittäminen                         | 6                    |
| Yhteistyö työelämän kanssa                     | 4                    |
| Oma opiskelu                                   | 2                    |
| Koulutuksiin osallistuminen                    | 2                    |
| Kollegiaaliset keskustelut                     | 1                    |

Opettajat kuvasivat osaamisen ylläpitämisen keinojaan seuraavasti:

*”Seuraan ajankohtaisia asioita sote-, koulutus- ja digiasioissa, sekä olen aktiivinen omilla alakohtaisissa verkostoissa” [01]*

*”Lukemalla tutkimustietoa/näyttöön perustuvaa tietoa, työelämäjakso, koulutukset” [05]*

*”Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö. Työelämäjakso kerran opetustyön aikana” [10]*

*”Kollegiaalisin keskusteluin” [09]*

Tulevaisuuden osaamiseen liittyen vastauksissa nousi esille seuraavanlaisia kehittämistarpeita. Tärkeimpänä tulevaisuuden kehittämistarpeena opettajat näkivät digiosaamisen lisäämisen. Toiseksi tärkeimmäksi nousi pedagogisten taitojen vahvistaminen. Muita tulevaisuuden kehittämistarpeita olivat opiskelijoiden tukemiseen, työyhteisöosaamiseen ja projektiosaamiseen liittyvä osaaminen (taulukko 7).

Taulukko 7. Tulevaisuuden kehittämistarpeet

| Yläkategoria                              | Vastausten lukumäärä |
|---|----------------------|
| Digiosaaminen                             | 10                   |
| Pedagogiset taidot                        | 4                    |
| Oman ammatillisen osaamisen vahvistaminen | 3                    |
| Opiskelijoiden tukeminen                  | 1                    |
| Työyhteisöosaaminen                       | 1                    |
| Projektiosaaminen                         | 1                    |

Alla muutamia opettajien vastauksia, joissa kuvattiin digiosaamisen, pedagogisen osaamisen ja oman osaamisen vahvistamisen tärkeyttä tulevaisuudessa.

*”Digitaalisten ympäristöjen, laitteiden ja sovellusten tarkoituksenmukainen käyttö ja hyödyntäminen työssä” [14]*

*”Pedagogisten taitojen ja erityisesti verkkopedagogisten taitojen kehittämistarpeita” [04]*

*”Työkokemukseni on vielä vähäistä...Opetuksen suunnitteluun liittyvät asiat, tv:n tehokkaampi hyödyntäminen opetuksessa, hoitotyön osaamisen ylläpito” [03]*

Työnantajalta saatavaan tukeen osaamisen kehittämiseksi saatiin 14 vastausta. Vastauksien mukaan tärkeimmäksi keinoksi nousi koulutusmahdollisuuksien tukeminen. Tämän lisäksi opettajat toivoivat enemmän työaika uuden oppimiseen ja kehittämiseen. Myös työelämäjaksoja toivottiin. Opettajat kokivat tärkeänä, että organisaatiossa kehitettäisiin tiimi- ja parityöskentelyä mahdollistavia rakenteita (taulukko 8)

Taulukko 8. Työntajalta toivotut tuen muodot osaamisen kehittämiseksi

| Yläkategoria                           | Vastausten lukumäärä |
|--|----------------------|
| Koulutusmahdollisuudet                 | 11                   |
| Työaika uuden oppimiseen/kehittämiseen | 5                    |
| Työelämäjaksojen säännöllisyys         | 3                    |
| Rakenteita tiimi- ja parityöskentelyyn | 2                    |

Opettajien vastauksia siihen, millaista tukea he toivovat työnantajalta osaamiseen liittyen.

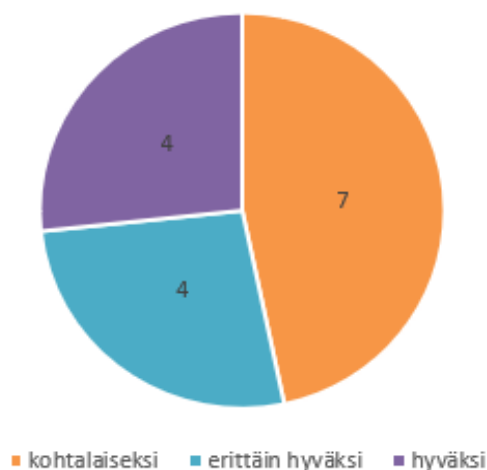
*”Koulutus- ja työelämäjaksotarpeisiin vastaaminen säännöllisesti”*  
[01]

*”Aikaa kouluttautua/tai opiskella itsenäisesti Yhteisiä koulutuksia, jotka vastaavat tarpeisiin...”* [05]

*”Tiimi- ja parityöskentelyn mahdollistamista ja tukemista - rakenteita näihin.”* [14]

### 7.3 Terveysalan opettajien työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kysymyksillä selvitettiin opettajien kokemuksia työhyvinvointiin liittyen.

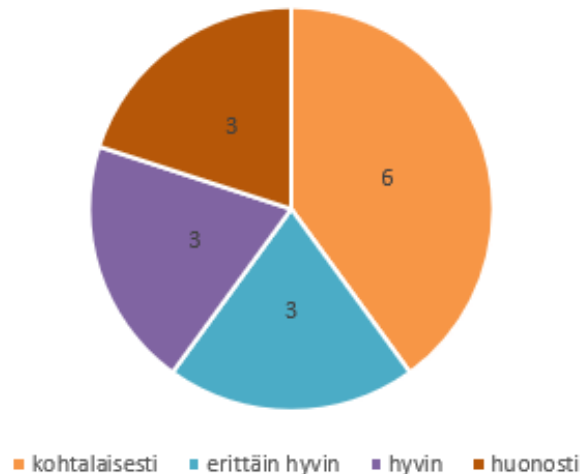


Kuvio 8. Terveysalan opettajien kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista



Kysymykseen millaiseksi opettajat kokivat tämänhetkisen työhyvinvointinsa, vastaajista neljä koki työhyvinvointinsa erittäin hyväksi, toiset neljä hyväksi ja seitsemän vastaajaa koki työhyvinvointinsa kohtalaiseksi (kuvio 8).

Tämän jälkeen opettajilta kysyttiin tukiko heidän työhyvinvointinsa tila osaamisen kehittämistä (kuvio 9).



Kuvio 9. Opettajien kokemus työhyvinvoinnista osaamisen kehittämiseen

Vastaajista kolme koki oman työhyvinvoinnin tukevan osaamisen kehittämistä erittäin hyvin, kolme vastaajaa kokivat hyvin, kuusi vastaajaa koki työhyvinvointinsa tukevan osaamisen kehittämistä kohtalaisesti ja kolme vastaajaa huonosti

Kysymykseen saatiin kolme avointa lisävastausta, joissa tuotiin esille opettajien pitkät työpäivät ja vaativa perustyö, jolloin ei jää enää voimavaroja kehittää itseään ja osaamistaan. Etätyöskentelyn aikana työ on myös kuormittanut enemmän ja vienyt voimia.

Avoimella kysymyksellä haluttiin kartoittaa keinoja, joilla opettajat ylläpitävät työhyvinvointiaan. Vastauksia saatiin yhteensä 14. Tärkeimmiksi keinoiksi muodostuivat alla olevat asiat (taulukko 9).

Taulukko 9: Terveysalan opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämisen keinoja

| Yläkategoria           | Vastausten lukumäärä |
|------------------------|----------------------|
| Vapaa-aika             | 13                   |
| Työjärjestelyt         | 6                    |
| Terveelliset elintavat | 5                    |
| Tukiverkko             | 5                    |

Opettajien mukaan merkittävimmäksi työhyvinvointia ylläpitäväksi toiminnaksi he kuvasivat vapaa-ajan merkityksen. Toiseksi merkittävin tapa oli työaikajärjestelyt. Tämän jälkeen tulivat terveelliset elintavat ja tukiverkosto. Alla muutamia vastauksia, joilla kuvattiin vapaa-ajan, työjärjestelyiden, terveellisten elintapojen ja tukiverkoston merkitystä työhyvinvoinnin ylläpidossa:

*”Ulkoilemalla, yritän sulkea koneet neljän jälkeen ja viikonlopuiksi...” [02]*

*”Terveillä elintavoilla, liikkumalla, terveellisellä ja ravitsevalla ruoalla, nukkumalla riittävästi...pitämällä työajat aisoissa, tauottamalla työpäiviä. Suunnittelemalla ja aikatauluttamalla työtehtävät” [14]*

*”Liikkumalla, nukkumalla hyvin ja riittävästi, perheen kanssa vapaa-ajalla, pari tärkeää ja läheistä työkaveria - asioiden puhuminen heidän kanssa...” [05]*

Seuraavaksi opettajilta kysyttiin, millaisilla asioilla vastaajien mielestä voidaan kehittää työpaikan työhyvinvointia. Vastaajien mukaan tärkein asia on turvallinen ja kohtelias työyhteisö sekä työjärjestelyiden ja työprosessien kehittäminen. Näiden lisäksi vastauksista nousivat esille yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen, yhteiset toimintamallit, vuorovaikutuksen kehittäminen ja esimiestyö.

Taulukko 10. Työpaikan työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja.

| Yläluokka                           | Vastausten lukumäärä |
|-------------------------------------|----------------------|
| Turvallinen ja kohtelias työyhteisö | 6                    |
| Työprosessien kehittäminen          | 5                    |
| Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen | 4                    |
| Yhteiset toimintamallit             | 2                    |
| Vuorovaikutuksen kehittäminen       | 1                    |
| Esimiestyön kehittäminen            | 1                    |

Opettajat kuvasivat työpaikan hyvinvoinnin kehittämistä seuraavasti:

*” Mielestäni tärkeää on jo se, että tervehditään ja hymyillään. Otetaan toiset huomioon ja autetaan” [03]*

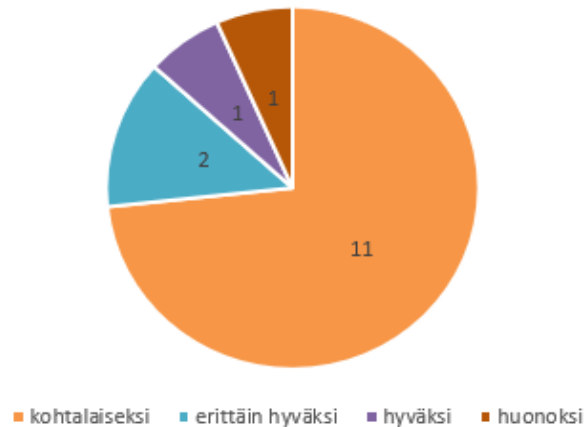
*” Avoimuudella ja yhteisellä tekemisellä esimerkiksi” [01]*

*” Yhteisöllisyyden lisääminen - aikaa myös vapaaseen yhdessäoloon” [05]*

*” Työaikasuunnittelu ja tehtävien jakaminen tasapuolisesti. Resurssit suhteessa työtehtäviin” [11]*

#### 7.4 Terveysalan opettajien osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen

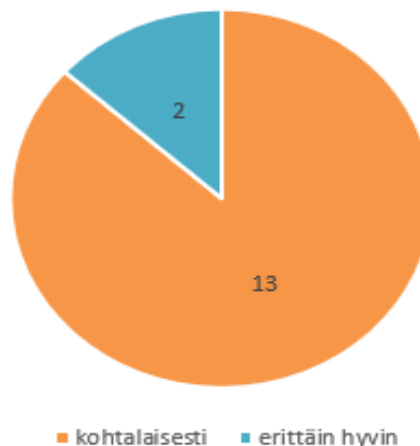
Viimeisessä osiossa kartoitettiin opettajien kokemuksia osaamisen johtamiseen liittyen. Opettajilta kysyttiin millaiseksi he kokevat osaamisen johtamisen tilan työpaikalla (kuvio 10).



Kuvio 10. Osaamisen johtamisen tila

Yksitoista vastaajaa koki osaamisen johtamisen tilan kohtalaiseksi, kahden vastaajan mielestä osaamisen johtamisen tila on erittäin hyvä, yhden vastaajan mielestä hyvä ja yhden mielestä huono.

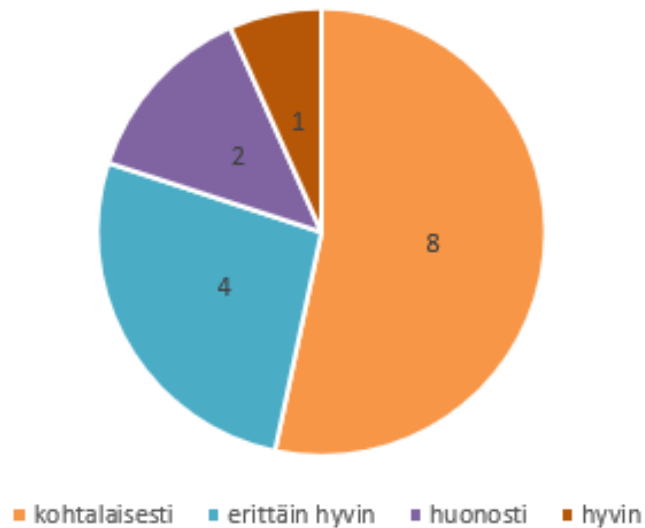
Seuraavaksi kysyttiin, tukiko osaamisen johtaminen opettajien osaamisen kehittymistä (kuvio 11).



Kuvio 11. Osaamisen johtamisen tuki osaamisen kehittämisessä

Vastaajista kaksi kokivat osaamisen johtamisen tukevan heidän osaamisensa kehittymistä erittäin hyvin ja loputa 13 vastaajaa kokivat osaamisen johtamisen tukevat heidän osaamisensa kehittämistä kohtalaisesti.

Lopuksi opettajilta kysyttiin, tukeeko tämänhetkinen osaamisen johtaminen heidän työhyvinvointiansa (kuvio 12).



Kuvio 12. Osaamisen johtamisen tuki työhyvinvoinnissa

Kahdeksan vastaajaa koki osaamisen johtamisen tukevan kohtalaisesti heidän työhyvinvointiaan, neljän vastaajan mielestä osaamisen johtaminen tuki heidän työhyvinvointiaan erittäin hyvin, kahden vastaajan mielestä tuki huonosti ja yhden mielestä hyvin.

Kysymykseen saatiin yksi avoin lisävastaus, jossa tuotiin ilmi, että esimiehen toivottiin tuovan selkeämmin esille osaamisen kehittämistarpeita sekä ura- ja tehtäväpolkuja organisaatiossa. Esimiehen toivottiin kannustavan työssä kehittymiseen. Organisaatioon toivottiin palkitsemisjärjestelmää omaan kehittymiseen liittyen.

Viimeisellä avoimella kysymyksellä kysyttiin asioita, joita opettajat toivoivat kehitettävän osaamisen johtamiseen liittyen. Vastaajien lukumäärä tässä kysymyksessä oli 13. Vastauksista tärkeimmiksi nousivat seuraavat asiat (taulukko 11).

Taulukko 11. Asiat, joita toivotaan kehitettävän osaamisen johtamiseen liittyen

| Yläkategoria   | Vastausten lukumäärä |
|--|----------------------|
| Opettajien työtehtävien suunnittelu ja asiantuntijuuden hyödyntäminen                        | 5                    |
| Tulevaisuuden osaamisen tunnistaminen strategiassa ja osaamisen ennakoimista rekrytoinnissa. | 4                    |
| Työajan järkevä resurssointi ja aikaa uuden oppiseen.  | 4                    |
| Esimiestyön kehittäminen   | 3                    |
| Työhyvinvoinnista huolehtiminen  | 1                    |

Tärkeimpinä osaamisen johtamisen kehittämisalueina opettajat näkivät työtehtävien suunnittelun ja opettajien asiantuntijuuden hyödyntämisen. Muita tärkeitä kehittämisalueita olivat tulevaisuuden osaamisen tunnistaminen strategiassa ja osaamisen ennakoimista rekrytoinnissa, opettajien työajan järkevä resurssointi, esimiestyön kehittäminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Näin opettajat kuvasivat toiveitaan osaamisen johtamisen kehittämiseen liittyen.

*”Tulevaisuuteen katsomalla ja ennakoimalla mahdollisiin muutoksiin hyvissä ajoin” [01]*

*”Organisaation kehittämistarpeiden tunnistaminen työyhteisössä” [06]*

*”Osaamisen johtaminen on ihan hyvällä tasolla, mutta opettajien osaamista voisi hyödyntää laajemminkin” [11]*

*”Työaikasuunnittelu...” [08]*

*”...kuultaisiin työntekijää ja pyrittäisiin esim. työtehtävien suunnittelussa huomioimaan myös näitä toiveita paremmin. Ennakkoon huolehtia tuleviin osaamistarpeisiin uusien osaajien rekrytointi” [05]*

*”Esimiesten koulutusta” [04]*

## 8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämä opinnäytetyö tuo lisätietoa terveysalan opettajien osaamisesta, osaamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnin kokemuksista ja osaamisen johtamisen kokemuksista Karelia ammattikorkeakoulussa.

### 8.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet opettajat ovat kouluttautuneita ja kokeneita opettajia. Opettajista suurin osa on suorittanut yliopiston maisterin tutkinnon ja heillä on yli 11 vuoden työkokemus. Kyselyn perusteella terveysalan opettajat kokivat ammatillisen osaamisensa hyvänä. Samansuuntaisia tuloksia on saatu muissakin sosiaali- ja terveydenhoitoalan opettajien osaamista tutkineissa tutkimuksissa (Salminen, Karjalainen, Väisänen, Leino-Kilpi & Hupli 2011, 76; Kotilainen, Mikkonen, Sjögren, Korpi, Koskinen, Koskinen, Koivula, Koskimäki, Lähteenmäki, Saaranen, Sormunen, Salminen, Mäki-Hakola, Wallin, Kuivila, Tuomikoski, Holopainen & Kääriäinen 2020, 184).

Opinnäytetyössä haluttiin tietää, millaisia asioita opettajien osaamiseen sisältyy. Vastauksissa nousi esille osaamisen osa-alueita, joista tärkeimmäksi osaamisalueeksi nousivat pedagoginen ja substanssiosaaminen. Näiden lisäksi opettajat pitivät tärkeänä ohjausosaamista, tutkimus- ja kehittämisosaamista, digiosaamista sekä opiskelijoiden ohjausosaamista. Tulosten mukaan opettajat näkevät osaamisensa laaja-alaisena ja monipuolisena. Opettajien laaja-alainen osaaminen on tullut ilmi myös monissa muissa tutkimuksissa (Salminen ym. 2011; Mikkonen ym. 2018, 86; Kotilainen ym. 2020; Vauhkonen, Saaranen, Pajari, Salminen, Koskinen, Koskinen, Koivula, Lähteenmäki, Sjögren, Korpi, Ryhtä, Mikkonen, Kääriäinen & Sormunen 2020, 205). Tämän opinnäytetyön vastausten mukaan opettajat ovat myös tyytyväisiä siihen, että he pystyvät hyödyntämään monipuolista osaamistaan työssä. Opettajien tyytyväisyys on katsottu paremmaksi silloin, kun heillä on hyvät mahdollisuudet hyödyntää osaamistaan (Hyvärinen ym. 2017, 252; Salminen ym. 2013, 1378).

Opinnäytetyössäni opettajat kokivat ammattitaitoa kehittäviin täydennyskoulutuksiin pääsyn hyväksi tai kohtalaiseksi. Näiden vastausten lisäksi kyselyssä ilmeni myös vastaajia, jotka kokivat päässeensä huonosti täydennyskoulutuksiin. Vastauksissa tuotiin esille työntäjän taloudellisten resurssien niukkuus, joka heijastuu koulutuksiin pääsyyn. Ammattitaidon ylläpitämiseen tähtäävään täydennyskoulutukseen pääsemisen opettajat ovat kokeneet vielä hankalampana. Vastausten perusteella enemmistö koki päässeensä näihin koulutuksiin kohtalaisesti ja vastauksissa oli opettajia, jotka kokivat päässeensä ammattitaitoa ylläpitäviin koulutuksiin huonosti. Vastausten joukosta oli kuitenkin yksi vastaus, jossa opettaja koki päässeensä koulutuksiin erittäin hyvin, vaikka yleisin mielipide oli, että ammattitaitoa ylläpitäviin koulutuksiin pääsi kohtalaisesti. Opettajat toivat esille, että toivovat parempia koulutusmahdollisuuksia ja tarve kohdistuu erityisesti etäopeukseen ja ATK-taitoihin liittyvään koulutukseen. Toivottiin myös, että kouluttautuminen olisi suunnitelmallisempaa ja jokaiselle opettajalle laadittaisiin sekä henkilökohtainen että koulutusohjelmakohtainen koulutussuunnitelma. Vilenin & Salmisen (2016, 137–149) tutkimustuloksissa opettajien kokemus koulutukseen pääsemisestä oli saman suuntainen ja esteeksi nousi rahoituksen vähyys ja opetusjärjestelyiden hankaluudet. Oman opinnäytetyöni pohjalta voin todeta, että täydennyskoulutuksiin pääsy on tärkeä osa opettajien ammatillista kehittymistä ja se vaikuttaa paljon opettajien kokemuksiin osaamisestaan. Tätä väitettä tukee Salmisen ym. (2011, 79) että Nokelaisen ym. (2019, 238) tutkimukset.

Opettajat kehittävät ja ylläpitävät ammattitaitoaan monin tavoin. Tässä opinnäytetyössä tärkeimmiksi keinoiksi nousivat koulutuksiin pääsyn lisäksi alan julkaisujen ja tutkimusten lukeminen, opetustyön tekeminen, oman opettajuuden kehittäminen, työelämäyhteistyö, kollegoiden ja asiantuntijoiden kanssa keskustelut. Kaikki nämä keinot ovat tärkeitä opettajan osaamisen kehittämisessä. Kuitenkin opettajat kokivat, että työaika ja resurssit uuden oppimiseen ja omaan kehittämiseen eivät olleet riittävät. Tulevaisuuden osaamistarpeista opinnäytetyössäni nousi voimakkaimmin esille digiosaamisen tarve, joka opettajien mukaan sisältää verkkopedagogista osaamista, digitaalisten toimintaympäristöjen tuntemusta ja digitaalisten opetusvälineiden hallintaa. Opetuksen digitalisoitumisen myötä on tärkeää, että opettajien



digiosaamista kehitetään opetuksen laadun varmistamiseksi (Nokelainen ym. 2019, 9). Tieto- ja viestintätekniiseen osaamiseen tulee kiinnittää huomiota läpi opettajan työuran, ja opettajat tarvitsevat siihen aikaa ja tukea (Autio, Saarinen & Sormunen 2018, 306; Vauhkonen ym. 2020, 213–214).

Opinnäytetyöni tulosten mukaan opettajat toivoivat työnantajalta parempia mahdollisuuksia päästä koulutuksiin. Koulutusmahdollisuuksia toivottiin säännönmukaisiksi ja tukea toivottiin myös pidempiin koulutuksiin ja että käytössä oli henkilökohtaiset koulutus- ja kehittämissuunnitelmat. Kansainväliset kokoukset ja koulutukset todettiin myös tärkeiksi. Työelämäjaksot koettiin tärkeiksi ammattitaidon kehittämisen kannalta ja niitä toivottiin säännönmukaisiksi. Työelämäjaksot auttavat opettajaa opetustyön kehittämisessä työelämän vaatimuksia vastaavaksi. Samaa todettiin Laurencelle, Scanlan & Brett (2016, 137) ja Tikanoja & Koivulan (2020, 268) tekemissä tutkimuksissa. Opinnäytetyöstä nousi esille opettajien toive tiimi- ja parityöskentelyyn liittyen. Tällaiseen työskentelyyn toivottiin enemmän mahdollisuuksia, tukea ja sovittuja rakenteita. Työyhteisössä tapahtuvalla asiantuntijuuden jakamisella, kyvyllä tehdä työtä kollegiaalisesti ylläpidetään ja luodaan yhtenäistä työkuultuuria (Koskenranta ym. 2020, 166).

Karelia ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien kokemus työhyvinvointinsa tilasta hajaantuu vastaajien kesken. Noin puolet opettajista kokee työhyvinvoinnin tilansa hyväksi tai jopa erittäin hyväksi, mutta toinen puoli vastaajista kokee työhyvinvointinsa kohtalaiseksi. Aiemmissä tutkimuksissa ammattikorkeakoulujen opettajat ovat kokeneet henkilökohtaisen työhyvinvointinsa melko hyväksi ja työyhteisön hyvinvoinnin kohtalaiseksi (Hyvärinen ym. 2017, 257). Tässä opinnäytetyössä yli puolet opettajista vastasi, ettei työhyvinvoinnin tila tue tällä hetkellä heidän osaamisensa kehittämistä. Kyselyn mukaan opettajien työhyvinvoinnin kokemusta heikentävät opettajien pitkät työpäivät ja vaativa perustyö. Nämä asiat nousivat myös Saarasen ym. (2020, 160) tutkimuksen tuloksissa vahvasti esille. Opinnäytetyössäni nousi esille myös etätyöskentelyn aiheuttama yksinäisyys. Opettajan työ on muuttunut

enemmän etäpainotteiseksi korona pandemian aikana ja tällä voi olla merkitystä opettajien heikentyneeseen työhyvinvoinnin kokemukseen.

Opinnäytetyön tulosten mukaan opettajat käyttävät monenlaisia keinoja kohentaakseen ja ylläpitääkseen työhyvinvointiaan. Vastauksissa tärkeimmiksi keinoiksi nousivat vapaa-ajan merkitys ja työjärjestelyihin liittyvät asiat. Työn ja yksityiselämän tasapaino on auttaa jaksamaan (Tourangeau ym. 2014, 940). Opettajat tiedostivat vapaa-ajan tärkeyden ja että se on vastapainoa työlle. Myös kaikenlainen fyysinen aktiviteetti koettiin tärkeäksi. Työterveyslaitoksen (2020b) työkykytalon mallin mukaisesti työhyvinvoinnin pohja tulee rakentaa ihmisen terveyden ja toimintakyvyn varaan. Fyysisellä terveydellä voidaan vaikuttaa psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja se lisää työhyvinvoinnin kokemuksia (Helistö 2012, 52; Saaranen ym. 2020, 160). Tämän opinnäytetyön mukaan työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen auttaa työstä palautumisessa. Myös työaikaan liittyvät joustot lisäävä työhyvinvoinnin kokemusta ja opettajan jaksamista. Työjärjestelyihin liittyvissä asioissa pidettiin tärkeinä työn tauottamista, työaikojen ja työpaikan joustoa, taukojen pitämistä, työn rajaamista ja työhön valmistautumista. Kehittämällä opettajien työjärjestelyitä saadaan positiivisia vaikutuksia terveysalan opettajien työhyvinvointiin

Opettajat toivat esille keinoja, joilla heidän mielestään voidaan kehittää työpaikan työhyvinvointia. Tällaisia keinoja ovat turvallinen ja kohtelias työyhteisö, yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen sekä työprosessien kehittäminen. Opettajat toivoivat enemmän avoimuutta, yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä. Tasavertaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu koettiin tärkeäksi. Toivottiin että yhteiset toimintamallit tehtäisiin enemmän näkyviksi ja sovittaisiin yhteisistä toimintatavoista. Esimiehiltä toivottiin herkempää puuttumista konfliktitilanteisiin työntekijöiden välillä. Samoja työhyvinvoinnin elementtejä löytyy Tourangeau ym. (2014, 940), Kosusen (2017,45) ja Sinisammaleen (2011, 65) tutkimuksista, joissa nousivat myös esille tiimin, kollegoiden ja työnantajan antaman tuen merkitys opettajan työhyvinvoinnin edistäjänä.

Suurin osa kyselyyn vastanneista opettajista kokee työpaikan osaamisen johtamisen tilan olevan kohtalainen eikä se tue heidän osaamisensa kehittymistä kuin kohtalaisesti. Työhyvinvointia osaamisen johtaminen tukee vastausten mukaan hieman paremmin. Vastauksissa toivottiin esimiesten tuovan opettajille selkeämmin esille osaamisen kehittämistarpeita sekä ura- ja tehtäväpolkuja organisaatiossa. Kiinnittämällä huomiota opettajien ammatillisella osaamiseen ja tukemalla heidän osaamisensa kehittämistä voidaan vaikuttaa opettajien työhyvinvointiin. Myös Hyvärisen ym. (2017, 261) tutkimuksessa nousi esille ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin välinen vahva yhteys.

Tässä opinnäytetyössä osaamisen johtamisen liittyen opettajat toivat esille kehittämistoiveita opettajien työaikasuunnitteluun liittyen. Toivottiin enemmän aikaa ja resursseja uuden oppimiseen. Opettajat toivoivat, että työntekijöitä kuultaisiin enemmän ja heidän alansa asiantuntijuutta ymmärrettäisiin. Tärkeänä nähtiin myös tulevaisuuden osaamisen tunnistaminen ja osaamistarpeiden ennakointi etukäteen rekrytointivaiheessa. Esimiestyöskentelyyn toivottiin esimiesten koulutusta ja enemmän aikaa alaisten asioihin. Esimiestyöllä luodaan mahdollisuudet vuorovaikutteisempaan ja yhteisöllisempään kulttuuriin, jossa päätöksiä tehdään yhteisten keskustelujen ja sen pohjalta rakentuvan uuden tiedon pohjalle (Candela ym. 2015, 586; Ahokallio-Leppälä 2016, 196). Yhteenvetona voidaan sanoa, että osaamisella, johtamisella ja esimiestyöllä voidaan vaikuttaa opettajien työhyvinvoinnin kokemuksiin.

## **8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus**

Eettisesti korkeatasoinen tutkimus edellyttää hyvien tieteellisten käytäntöjen tuntemusta ja noudattamista. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkimukselta rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan tieteellisen tiedon vaatimusten mukaisesti ja tutkimukseen anotaan tarvittavat tutkimusluvut. Toisten tutkijoiden julkaisuja kunnioitetaan asianmukaisilla viitemerkinnöillä. Tutkimuksen tulokset tulee esittää avoimesti ja vastuullisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6; Hirsjärvi ym. 2009, 23–24.)

Opinnäytetyön prosessi sisältää erilaisia vaiheita, joissa tekijä joutuu pohtimaan tieteen etiikkaa. Yksi tärkeimmistä tutkimuseettisistä vaiheista liittyy aineiston hankintaan ja tekijänoikeudellisiin kysymyksiin. Tässä vaiheessa olennaista on kirjallisuuden valintaan, tulkintaan ja lähdeviitteiden tarkkaan merkitsemiseen liittyvät eettiset kysymykset. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa, että lukijan täytyy pystyä erottamaan mikä osa tekstiä on tutkijan omaa tuotosta ja mikä osa muualta tai muilta lainattua. Viittaukset tulee olla huolella tehtyjä ja tekstissä olevan viiteen tulee ohjata lukija lähdeluetteloon, josta löytyvät lähteen tarkemmat tiedot. (Hirsjärvi ym. 2009, 349 – 350: Kuula 2011, 66.) Tämän opinnäytetyön prosessi on vaatinut tekijältä huolellista suunnittelua ja aikaa perehtyä lähdemateriaalin ja sen kriittiseen arviointiin. Opinnäytetyö on edennyt Karelia ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti. Suunnitelma vaiheen lopuksi opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin ja tutkimusluvan myöntämisen jälkeen opinnäytetyö eteni toteutusvaiheeseen. Prosessin eteneminen on kuvattuna tarkasti ja raportoinnissa on kiinnitetty huomiota lähteiden merkitsemiseen opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti.

Tutkimusaineiston keruussa on eettisesti tärkeää informoida tutkimukseen osallistujia tutkimuksen aiheesta, tarkoituksesta, tutkimusaineiston käsittelystä ja säilyttämisestä liittyvistä kysymyksistä. Tutkittaville tulee antaa kirjallisesti tietoa tutkimuksen vastuutahoista ja keneen voi ottaa yhteyttä lisätietojen saamiseksi tutkimuksesta. (Kuula 2011, 99,104.) Tässä opinnäytetyössä lähetettiin tutkimukseen osallistujille saatekirje, jossa aukaistiin tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitetta sekä informoitiin vastausten ja tulosten käsittelyyn liittyvistä asioista. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Saatekirjeessä korostettiin tutkimustulosten käsittelyn luottamuksellisuutta ja anonymiteetin suojausta. Webropol – kysely mahdollisti kyselyn toteuttamisen täysin anonymisti ja opinnäytetyön tekijä ei itse osallistunut kyselyn lähetykseen, vaan se toteutettiin Karelian koulutuspäällikkö Henna Myllerin kautta.

Luotettavuutta tarkastellaan luotettavuuskäsitteistön avulla. Tieteellisessä tutkimuksessa yleiset luotettavuusmittarit ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä ja validiteetilla sitä, että tutkitaan

oikeita asioita. Pysyvyyden mitta on siinä, etteivät tutkimustulokset muutu, vaikka tutkimus tehtäisiin uudelleen. Se, että tutkimuksella on tutkittu oikeita asioita, liittyy tutkimuksen suunnitteluun ja aineiston analyysiin. Laadukas tieteellinen työ lähtee siitä, että tutkimusasetelma on kunnossa, tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät määriteltynä oikein ja koko prosessi toteutettu tieteen sääntöjen mukaan. Luotettavuustarkastelun edellytyksenä on työn riittävä dokumentointi sekä riittävä valintojen ja ratkaisujen perustelu. Näillä lisätään myös tutkijan uskottavuutta. (Kananen 2017, 173 – 176.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan nostaa käyttämällä tutkimusotteena useita menetelmiä. Tästä käytetään nimeä triangulaatiota. (Hirsjärvi ym. 2009, 233; Wagner & Skowronski 2019, 34.) Tällä tavalla voidaan minimoida toisen menetelmän puutteita (Kananen 2014, 143). Tässä opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tiedonkeruuta. Opinnäytetyö toteutettiin sähköisenä Webropol -verkkokyselynä. Tutkimukseen valikoitui tietty kohdejoukko, jolle kysely lähetettiin, mutta kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Saatekirjeessä kerrottiin tarkemmin tutkimuksen taustasta, tiedonkeräystavasta, tutkimusaineiston käsittelystä ja säilytyksestä. Tutkimuksen tekijä ei myöskään lähettänyt verkkokyselyä itse valitulle kohdejoukolle, vaan sen lähettäminen tapahtui Karelia ammattikorkeakoulun koulutuspäällikkö Henna Myllerin kautta. Näin saatiin säilymään vastaajien anonymiteetti. Sähköisen kyselyn huonona puolena voidaan pitää alhaista osallistumishalukkuutta ja kuten myös tässä opinnäytetyössä vastaajien määrä jäi vähäiseksi (n=15) joten tämä saattaa vaikuttaa saatujen tulosten yleistettävyyteen. Kysymystenasettelulla vaikutetaan paljon luotettavuuteen. Kyselyn tavallisimpia haittoja ovat liian moniselitteiset kysymykset, jolloin väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida tai kysymykset johdattelevat vastaajaa (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Tässä opinnäytetyössä näitä virheitä pyrittiin välttämään kyselyn esitestauksella. Esitestauksessa ei tullut ilmi mitään sellaisesta, jonka vuoksi kysymysten asettelu olisi täytynyt muuttua.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) tunnustamia toimintatapoja ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus kaikissa tutkimustyön vaiheissa. Näitä

toimintatapoja olen noudattanut myös opinnäytetyössäni. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisätään tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamiseen liittyen (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tämän opinnäytetyön luotettavuutta olen toteuttanut saatujen vastausten huolellisella käsittelyllä ja säilytyksellä, analyysivaiheiden tarkalla raportoinnilla sekä havainnollistamalla analysoinnin toteuttamisen vaiheita tarkasti. Opinnäytetyön valmistuttua huolehdin siitä, että käytetty materiaali hävitetään asianmukaisesti.

### **8.3 Opinnäytetyön toteutuksen tarkastelu**

Opinnäytetyön lähtökohtana oli Karelia ammattikorkeakoulun työhyvinvointiryhmältä tullut toimeksianto, jonka ideana oli nykytilaselvityksen tekeminen Karelian henkilöstölle osaamisen kehittämistä ja se vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tuloksena toivottiin suositusta tai toimintamallia siitä, kuinka osaamisen johtamisella vahvistetaan osaamista ja työhyvinvointia.

Opinnäytetyöhön orientoituminen alkoi marraskuussa 2019 tapaamisella Karelian työhyvinvointiryhmän jäsenten, henkilöstöpäällikön sekä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Opinnäytetyön tekijällä oli tarkoituksena saada opinnäytetyön prosessi eteenpäin keväällä 2020, mutta aikatauluja sotkivat työelämässä tapahtuneet suuret muutokset ja työpaineet korona keväällä 2020, jotka veivät tekijältä aikaa ja jaksamista. Opinnäytetyön työstäminen alkoi toden teolla loppukesästä ja alkusyksystä 2020 jolloin työpaineet olivat tasoittuneet. Tämän jälkeen opinnäytetyön prosessi eteni vakaavasti ja päämäärätietoisesti kohti työn valmistumista.

Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui sähköinen kysely, joka soveltui tähän opinnäytetyöhön hyvin. Kyselyllä etuna oli se, että oikea kohdejoukko oli nopeasti tavoitettavissa ja kysely voitiin toteuttaa hyvin lyhyessä ajassa. Kohderyhmän rajaamisessa oli opinnäytetyön tekijällä haasteita. Täytyi miettiä sekä opinnäytetyön toimeksiantajan toiveita että työn rajaamiseen liittyviä kysymyksiä. Ideaseminaari ja ohjauskeskustelut opinnäytetyön ohjaajan kanssa selkeyttivät

kohderyhmän valintaa. Tekijä päätyi rajauksessa siihen, että kyselyyn otettiin mukaan terveysalan opettajat. Tämä joukko muodostui fysioterapia-, sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajakoulutuksen opettajista, joita oli noin 40 opettajaa. Kyselyn lähettäminen kohdejoukolle sujui vaivattomasti koulutuspäällikkö Henna Myllerin kautta ja tällä tavalla turvattiin myös vastaajien anonymiteettiä.

Kyselyn rakentaminen ja kysymysten muotoilu keskeisistä tutkimuskysymyksistä oli myös haasteellista mutta opettavaista. Jälkikäteen ajateltuna olisin voinut vielä hioa kysymyksiä tarkemmiksi ja avoimien kysymysten määrää olisi kannattanut myös pohtia enemmän nimenomaan analysoinnin näkökulmasta. Myös sähköisen kyselyn toteuttaminen Webropol -ohjelmalla vaati opinnäytetyön tekijältä paljon uuden oppimista ja teknistä perehtymistä ohjelman käyttöön. Tekijällä ei ollut juurikaan aiempaa kokemusta Webropol -ohjelman käytöstä. Webropol -ohjelmasta pystyi näkemään kyselyn tulokset suoraan, mutta tulosten jäsentäminen ja visualisointi vaativat tekijältä perehtymistä asiaan. Erityisesti avointen kysymysten käsittely sisällönanalyysillä oli aikaa vievää ja tulosten kvantifiointiprosessi oli tekijälle aivan uutta ja vaati näin ollen paljon opiskelua menetelmän suhteen. Ohjaustunnit opinnäytetyön ohjaajan kanssa auttoivat jäsentämään tulosten käsittelyä ja raportointia.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi. Kirjoittaminen on haastanut minua paljon ja se on vaatinut aikaa. Kirjoittamisessa eteneminen ei ole ollut helppoa ja se on vaatinut lähipiirin tukea ja kannustusta, jotta prosessi on edennyt kohti opinnäytetyön valmistumista. Opinnäytetyön tekeminen yksin on ollut raskasta, mutta toisaalta se on antanut vapauden tehdä työtä omassa tahdissa. Opinnäytetyö on opettanut tekijäänsä paljon. Se on haastanut minua uusien asioiden äärelle lähdemateriaalin etsimisessä, sähköisen kyselyn toteuttamisessa, tutkimusmenetelmien ja tulosten käsittelyssä sekä tieteelliseen kirjoittamiseen perehtymisessä. Kuitenkin tämä on ollut matka, joka on antanut minulle paljon uusia eväitä tulevaisuutta ajatellen. Ennen kaikkea prosessi on kasvattanut kärsivällisyyttäni ja luottamustani omaan osaamiseen. Opinnäytetyön ohjauskerrat ovat olleet

tärkeitä hetkiä, joissa olen saanut kannustusta opinnäytetyön loppuunsaattamiseen.

#### **8.4 Jatkokehittämisideat**

Opinnäytetyön tuloksia ja suosituksia voidaan hyödyntää Karelia ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin suunnitteluun sekä osaamisen ja työhyvinvoinnin johtamisen kehittämiseen. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää jatkotutkimusten teossa. Tätä opinnäytetyötä tehdessä maailmanlaajuinen covid- 19 pandemia muutti nopealla aikataululla opettajien työtä etätyöpainotteiseksi. Jatkotutkimusaiheena voidaan tutkia, millaisia pitkäaikaisia vaikutuksia korona ajan työskentelyllä on ollut opettajien osaamiseen ja työhyvinvointiin. Millaisia haasteita työn äkillinen muuttuminen on aiheuttanut osaamisen johtamiseen? Nostiko pandemia tulevaisuuden osaamisen kannalta esille jotakin uutta ja merkittävää?

### **9 Suositukset**

Osaamisen johtamisen tulee olla yksilön ammatti-identiteettiä tukevaa toimintaa mutta myös organisaatiota ja sen toimintoja kehittävää toimintaa. Tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta voidaan esittää huomioitavaksi seuraavia asioita:

- Työnantajan tulisi ohjata opettajia enemmän strategian mukaiseen osaamisen kehittämiseen. Organisaation kehittämistarpeiden parempi tunnistaminen työyhteisöissä.
- Osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamalli, jossa jokaiselle opettajalle luodaan henkilökohtainen osaamisen kehittämisen polku ja tulevaisuuden kouluttautumissuunnitelma.
- Opettajien ura- ja tehtäväpolkujen selkiyttäminen organisaatiossa.



- Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittaminen ja tulevaisuuden osaamisen ennakointi rekrytoinnissa.
- Palkitsemiskäytänteet avoimemmin esille ja rakenteisiin sovituksi. Osaamisen kehittämisen ja työntekijän kehittymisen palkitsemiskäytänteet.
- Etäpalavereiden kehittäminen enemmän vuorovaikutteisempaan suuntaan. Kohtaamisen tunteen lisäämistä enemmän.
- Tasa-arvoinen kohtelu, uudet vastuut/ vastuutehtävät avoimesti kaikkien haettaviksi.
- Opettajien työtehtäviä suunnittelu yhdessä opettajien kanssa, jolloin lisätään kuulluksi tulemisen tunnetta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Opettajille enemmän kokonaisuuksien hallintaa.
- Työaikasuunnittelu yhdessä opettajien kanssa ja työtehtävien tasainen jakautuminen. Työajan resursointi työtehtävien mukaan.
- Osaamisen kehittämiseen enemmän aikaa ja resursseja.
- Täydennyskoulutuksien mahdollistaminen paremmin.
  - etäopetukseen ja ATK-taitoihin liittyvää koulutusta.
  - verkkopedagogiikan koulutusta, digitaalisiin toimintaympäristöihin ja välineisiin liittyvää koulutusta.
- Tukea hallinnollisiin ja muihin opettajille kuuluviin tehtäviin, jotka eivät liity suoraan opettamiseen.
- Opettajien voimavarojen ja kuormitustekijöiden tehokkaampi tunnistaminen ja puheeksi ottaminen herkemmin.
- Esimiehiltä enemmän aikaa alaisille.
- Ongelmakohtiin/ konflikteihin puuttuminen hyvissä ajoin.
- Työilmapiirin ja työtoveruuden kehittäminen.
- Yhdessä tekemisen lisääminen ja yhteisten tavoitteiden asettaminen.
- Tiimi- ja parityöskentelyn mahdollistaminen ja rakenteita siihen.

## Lähteet

- Ahokallio-Leppälä, H. 2016. Osaaminen keskiössä. Ammattikorkeakoulun uusi paradigma. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98404/978-952-03-0005-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.30.1.2021
- Al-Ghareeb, A.Z & Cooper, S.J. 2016. Barrier and enablers to the use of high-fidelity patient simulation minikins in nurse education: an integrative review. *Nurse education today* 36, 281–286.
- Ammattikorkeakouluasetus 1129/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>. 28.3.2021
- Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Ammattikorkeakoululaki 932/2014 – Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®. Ammattikorkeakoululaki 932/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®17.2.2021
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Pohjola vakuutus Oy ja Suomen Terveystalo. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134937/Strategisen\\_hyvinvoinnin\\_johtaminen\\_Suomessa\\_2014.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134937/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf?sequence=1). 12.12.2020
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2016 Strateginen hyvinvointi SH//2016. Tutkimusraportti. [strateginen\\_hyvinvointi\\_2016\\_www.pdf](https://www.strateginen-hyvinvointi.fi/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf) 11.3.2021.
- Autio, R., Saaranen, T. & Sormunen, M. 2018. Terveystieteiden opettajaopiskelijoiden tieto- ja viestintätekniikan osaaminen koulutuksen alussa. *Hoitotiede* 2018, 30 (vol4), 299–309.
- Caena, F. 2011. Literature review Teachers` core competences: requirements and development. European Commission.  
[https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2011-2013/teacher/teacher-competences\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2011-2013/teacher/teacher-competences_en.pdf). 27.3.2021
- Candela, L., Gutierrez, A-P & Keating, S. 2015. What predicts nurse faculty members` intent to stay in the academic organization? A structural equation model of a national survey of nursing faculty. *Nurse Education Today* 35, 580–589.
- Colley, S. 2012. Implementing a Change to a Learned-Centered Philosophy in a School of Nursing: Faculty Perceptions. *Nursing education research*, vol. 33, no. 4, 229–233.
- Fiedler, R., Giddens, J. & North, S. 2014. Faculty experience of a technological innovation in nursing education. *Nursing Education Perspectives*, vol 35, no. 6, 387–391.

- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1). 20.9.2020.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Helistö, M. 2012. Terveysalan opettajien työhyvinvointi – työolojen, työntekijän ja työn näkökulmasta. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma.  
[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10795/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120324.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10795/urn_nbn_fi_uef-20120324.pdf?sequence=-1&isAllowed=y). 28.3.2021
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud.p. 22.painos. Helsinki: Tammi.
- Huhtalo, T., Kangastie, H. & Konu, A. 2018. Osaamisella on väliä. Kuvaus matkalta henkilöstön osaamisen johtamiseen. B. tutkimusraportit ja kokoomateokset 12/2018. Lapin ammattikorkeakoulu, Rovaniemi.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-241-9>. 25.8.2020.
- Hyvärinen, K., Saaranen, T. & Tossavainen, K. 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveysalan opettajille. Hoitotiede 2017, 29 (4), 252–263.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn\\_ulottuvuudet\\_7.pdf?sequence=](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence=). 12.12.2020
- Juntunen, A. 2017. Voimavarat ja työ sekä työolot osana terveysalan opettajien työhyvinvointia. Itä-Suomen yliopisto: Pro gradu -tutkielma.  
[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18509/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20171041.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18509/urn_nbn_fi_uef-20171041.pdf?sequence=-1&isAllowed=y). 20.3.2021.
- Kakkonen, M-L, 2016. Ammattikorkeakoulun opettajuus muutoksessa. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Vapaamuotoisia julkaisuja.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-588-563-0>. 17.2.2021
- Kananen, J. 2014. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari. Viro: Printon.

- Koivula, M. 2016. Opettajien koulutus terveysalalle. Teoksessa Koivula, M., Wärnä-Furu, C., Saaranen, T., Ruotsalainen, H. & Salminen, L. (toim.) Terveysalan opettajan käsikirja. Tallinna: AS Pakett. 289–299.
- Koivula, M., Wärnä-Furu, C., Saaranen, T., Ruotsalainen, H. & Salminen, L. 2016 (toim.) Terveysalan opettajan käsikirja. Tallinna: AS Pakett.
- Koskenranta, M., Kuivila, H-M., Meriläinen, M., Borén, N., Kääriäinen, M., Männistö, M. & Mikkonen, K. 2020. Sosiaali- ja terveysalan opettajien kollegiaalisuus ammatillisessa oppilaitoksessa ja ammattikorkeakoulussa. *Hoitotiede* 2020, 32 (3), 166–176.
- Kosunen, L. 2017. Terveysalan opettajien ammatillinen osaaminen osana työhyvinvointia. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18983/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180007.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18983/urn_nbn_fi_uef-20180007.pdf?sequence=-1&isAllowed=y) urn\_nbn\_fi\_uef-20180007.pdf. 12.2.2021
- Kotilainen, A., Mikkonen, K. Sjögren, T., Korpi, H., Koskinen, C. Koskinen, M., Koivula M., Koskimäki, M., Lähteenmäki, M-L, Saaranen, T., Sormunen, M., Salminen, L., Mäki-Hakola, H., Wallin, O., Kuivila, H., Tuomikoski, A-M., Holopainen, A. & Kääriäinen, M. 2020. Sosiaali- ja terveys- ja kuntoutusalan opettajien itsearvioitu osaaminen. *Hoitotiede* 2020, 32(3), 177–190.
- Kowalski, T & Loretto, W. 2017. Well-being and HRM in teh changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28:16, 2229–2255. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1345205>. 11.3.2021
- Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi: pitkäaikaissuuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1215-2/urn\\_isbn\\_978-952-61-1215-2.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1215-2/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf). 20.9.2020.
- Kuntatyönantaja 2021. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista | KT Kuntatyönantajat. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>. 15.3.2021
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2011, 23 (2), 138–148.

- Laitinen, E. 2014. Ammattikorkeakoulujen opettajien kulttuurienvälinen kompetenssi ja sen mittaaminen. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96368/978-951-44-9662-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 30.3.2021.
- Laurencelle, F.L., Scanlan, J.M. & Brett, A.L. 2016. The meaning of being a nurse educator and nurse educators` attraction to academia: A phenomenological study. *Nurse education today*, 39, p. 135–140
- Mikkonen, K., Ojala, T., Sjögren T., Piirainen, A., Koskinen, C., Koskinen, M., Koivula, M., Sormunen, M., Saaranen, T., Salminen, L., Koskimäki, M., Ruotsalainen, H., Lähteenmäki, M-L., Wallin, O., Mäki-Hakola, H. & Kääriäinen, M. 2018. Competence areas of health science teacher – A systematic review of quantitative studies. *Nurse Education Today*, vol. 70 November 2018, 77 – 86.
- Mikkonen, K., Koivula, M., Sjögren, T., Korpi, H., Koskinen, C., Koskinen M., Kuivila H-M., Lähteenmäki, M-L., Koskimäki, M., Mäki-Hakola, H., Wallin, O., Saaranen, T., Sormunen, M., Kokkonen, K-M, Kiikeri, J., Salminen, L., Ryhtä, I., Elonen, I. & Kääriäinen, M. 2019. Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien osaaminen ja sen kehittäminen. Oulun yliopisto. Tampere: Juvenes Print.
- Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Guttorm, T., Mäntylä, R., Stenlund, A. & Weissman, K. 2015. Opettajankouluttajan osaaminen. Ammatillisen opettajankouluttajan työn tulevaisuus 2025. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227537/hh\\_opettajan\\_kouluttajan\\_osaaminen\\_netti.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227537/hh_opettajan_kouluttajan_osaaminen_netti.pdf)? 17.2.2021
- Mönkkönen, A. 2017. Terveysalan opettajien työhyvinvointi – työyhteisönäkökulma. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18977/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180013.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18977/urn_nbn_fi_uef-20180013.pdf). 20.3.2021.
- Nokelainen, A., Kuivanen, H., Koskimäki, M., Lähteenmäki, M-L., Mäki-Hakola, H., Wallin, O., Sjögren, T., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., Koskinen, C., Saaranen, T., Sormunen, M., Salminen, L. & Koivula, M. 2019. Täydennyskoulutustarpeet ja täydennyskoulutuksen merkitys uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajien osaamiselle. *Hoitotiede* 2019, 31 (4), 231–245.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan, 3. – 4. painos. Helsinki: Sanoma Pro

- Rajalahti, E., Heinonen, J., Eloranta, S., Ahonen, O., Hinkkanen, L., Tiainen, M. & Kinnunen, U-M. 2020. Ammattikorkeakouluopettajien monialainen sosiaali- ja terveydenhuollon tiedonhallinnan osaaminen. Finnish Journal of eHealth and eWelfare. 91541-Article Text-170198-1-10-20201013.pdf. 12.3.2021
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Edita publishing Oy, Porvoo.
- Saaranen T, Jaakkola N, Helistö M & Hyvärinen K. 2016. Opettajien työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Teoksessa Saaranen T, Koivula M, Ruotsalainen H, Wärnå-Furu C & Salminen L. Terveysalan opettajan käsikirja. 1. painos. Tietosanoma, AS Pakett, Tallinna, 311-326.
- Saaranen, T., Kankkunen, P. & Juntunen A. 2020. Terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. Hoitotiede 2020, 32 (3), 154–165.
- Salojärvi, S. 2013. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Teoksessa Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2013 Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salminen, L., Karjalainen T., Väisänen, S., Leino-Kilpi, H. & Hupli, M. 2011. Hoitotyön opettajien arviointi omasta osaamisestaan. Hoitotiede 2011, 23 (1), 72–80.
- Salminen, L. & Koivula, M. 2016. Opettajien osaaminen ja sen kehittäminen. Teoksessa Koivula, M., Wärnå-Furu, C., Saaranen, T., Ruotsalainen, H. & Salminen, L. (toim.) Terveysalan opettajan käsikirja. Tallinna: AS Pakett. 300–310.
- Salminen, L., Stolt, M., Koskinen, S., Katajisto, J. & Leino-Kilpi, H. 2013. The competence and the cooperation on nurse educators. Nurse Education Today 33 (11), 1376–1381.
- Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen– tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Oulun yliopisto. Väitöskirja. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514297076.pdf>. 13.12.2020
- STM 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:7. Koulutuksella osaamista. Asiakaskeskeisiin ja moniammatillisiin palveluihin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71627/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224497.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 15.4.2021

- STM 2020. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 9.8.2020
- Säntti, R. & Viitala, R. 2010. Strategisen osaamisen ymmärtäminen organisaatiossa. Teoksessa Uotila Timo-Pekka (toim.). Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-313-4.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-313-4.pdf). 18.8.2020.
- Tikanoja, M. & Koivula, M. 2020. Opettajaopiskelijoiden kokemuksia opettajien osaamisvaatimuksista terveysalalla. *Hoitotiede* 2020, 32 (4), 262–274.
- Topping, A., Boje, R.B., Rekola, L., Hartvigsen, T., Prescott, S., Bland, A. Hope, A., Haho, P. & Hannula, L. 2015. Towards identifying nurse educator competencies required for simulation-based learning: A systemised rapid review and synthesis. *Nurse Education Today* 35, 1108–1113.
- Tourangeau A, Saari M, Patterson E, Ferron E, Thomson H, Widger K & MacMillan K. 2014. Work, work environments and other factors influencing nurse faculty intention to remain employed: A cross-sectional study. *Nurse Education Today* 34, 940–947.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). 22.8.2020.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uud. laitos Helsinki: Tammi.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia. 1. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Turtiainen, T. 2020. Sosiaali- ja terveysalan opettajien opetukselliset lähestymistavat ja työn olosuhteet ammattikorkeakouluissa. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23803/urn\\_isbn\\_978-952-61-3594-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23803/urn_isbn_978-952-61-3594-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 27.3.2020
- Työterveyslaitos, 2020a. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 7.6.2020.
- Työterveyslaitos, 2020b. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. 12.12.2020.

- Työterveyslaitos, 2020c. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> 15.3.2021.
- Töytäri, A. 2019. Näkökulmia ammattikorkeakouluopettajan oppimiseen ja osaamishaasteisiin. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64931/978-951-39-7811-2\\_vaitos\\_2019\\_08\\_09.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64931/978-951-39-7811-2_vaitos_2019_08_09.pdf?sequence=2&isAllowed=y). 28.3.2021.
- Töytäri, A., Tynjälä, P., Vanhanen-Nuutinen, L., Virtanen, A. & Piirainen, A. 2019. Työelämäyhteistyö ammattikorkeakouluopettajan osaamishaasteena. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 21 (1), 14–30. <https://journal.fi/akakk/article/view/84452/43502>. 27.3.2021
- Valtioneuvoston asetus 546/2013. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista... 546/2013 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130546>. 27.3.2021
- Vauhkonen, A., Saaranen, T., Pajari, J., Salminen, L., Koskinen, C., Koskinen, M., Koivula, M., Lähteenmäki, M-L., Sjögren, T., Korpi, H., Ryhtä, I., Mikkonen, K., Kääriäinen, M & Sormunen, M. 2020. Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien digitaalinen osaaminen. *Hoitotiede* 2020, 32 (3), 204–217.
- Vilen, L. & Salminen, L. 2016. Täydennyskoulutus terveysalan opettajien ammattitaidon ylläpidossa ja kehittämisessä. *Hoitotiede* 2016, 28 (2), 137–149.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.
- Wagner, M. & Skowronski, J. Reability and Validity of measurement in the social and behavioral sciences 2019. Edlund, J. E., Nichols, A. L. & Goertel, R. A. 2019. *Advanced research methods for the social and behavioral sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Åker, A-P., Uski-Tallqvist, T., Hirvonen, M-R., Sillankorva, J. & Schohin, N. 2013. Simulaatiot opetuksessa ja oppimisessä. Teoksessa Skog Ilse (toim.) *Oivaltavat oppimisympäristöt*. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Metropolian digipaino. pdf:file:///C:/Users/miia/Downloads/oivaltavat\_oppimisymparistot.pdf. 18.4.2021.



Hyvä opettaja

Olen tekemässä opinnäytetyötä Karelian terveystieteen opettajien osaamisen kehittämiseen liittyen. Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja toivoisin Sinun ystävällisesti osallistuvan tutkimukseen. Tarkoituksena on kartoittaa terveystieteen opettajien osaamista, osaamisen kehittämistä ja näiden yhteyttä työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää, kuinka osaamisen johtamisella voidaan edesauttaa terveystieteen opettajien osaamisen kehittämistä ja työhyvinvointia.

Työni valmistuu sosiaali- ja terveys kehittämisen ja johtamisen ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusohjelmasta ja se toteutetaan toimeksiantona Karelian työhyvinvointiryhmälle.

Kysely toteutetaan sähköisellä webropol -kyselyllä. Kysely sisältää sekä valmiita vastausvaihtoehtoja että avoimia kysymyksiä. Vastauksianne ja tutkimustuloksia tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja anonymiteettiänne suojellen.

Lisätietoja voitte tarvittaessa kysyä minulta joko puhelimitse tai alla olevan sähköpostin kautta.

Lämpimin yhteistyöterveisin,

Miia Pieviläinen

[miia.pievilainen@edu.karelia.fi](mailto:miia.pievilainen@edu.karelia.fi)

xxxxxxxxxx

## Kyselylomake

### 1. Millainen koulutustausta sinulla on?

- a. Ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto
- b. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja erilliset pedagogiset opinnot
- c. Yliopiston maisterin tutkinto
- d. Yliopiston lisensiaatin tutkinto
- e. Yliopiston tohtorin tutkinto
- f. Joku muu

Jos vastasit joku muu, kerro tarkemmin mikä?

---

### 2. Opettajakokemuksesi vuosina?

- a. alle 5 vuotta
- b. 5–10 vuotta
- c. 11–15 vuotta
- d. yli 15 vuotta

### 3. Millaiseksi koet tämän hetken osaamisesi terveysalan opettajana?

- a. erittäin hyväksi
- b. hyväksi
- c. kohtalaiseksi
- d. huonoksi

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huono, kerro tarkemmin miksi koet osaamisesi huonoksi?

---

### 4. Mitä asioita terveysalan opettajan osaamiseen sisältyy?

---

**5. Oletko saanut hyödyntää kaikkea osaamistasi opettajan työssäsi?**

- a. erittäin hyvin
- b. hyvin
- c. kohtalaisesti
- d. huonosti

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonosti, mitä osaamista et ole saanut hyödyntää?

---

**6. Oletko saanut täydennyskoulutusta oman ammattitaidon kehittämiseksi riittävästi?**

- a. erittäin hyvin
- b. hyvin
- c. kohtalaisesti
- d. huonosti

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonosti, mitä olisit toivonut enemmän?

---

**7. Oletko saanut täydennyskoulutusta oman ammattitaidon ylläpitämiseksi riittävästi?**

- a. erittäin hyvin
- b. hyvin
- c. kohtalaisesti
- d. huonosti

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonosti, mitä olisit toivonut enemmän?

---

**8. Kuinka kehität omaa osaamistasi?**  

---

**9. Kuinka ylläpidät omaa osaamistasi?**  

---

**10. Millaisia tulevaisuuden kehittämistarpeita näet osaamisellesi?**

---

**11. Millaista tukea toivoisit saavasi työnantajalta osaamisesi kehittämiseksi?**

---

**12. Mikä vaihtoehto kuvaa tämänhetkistä työhyvinvointiasi?**

- a. erittäin hyvä
- b. hyvä
- c. kohtalainen
- d. huono

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huono, kerro tarkemmin miksi koet työhyvinvointiasi huonoksi?

---

**13. Tukeeko tämänhetkinen työhyvinvointisi oman osaamisesi kehittämistä?**

- a. erittäin hyvin
- b. hyvin
- c. kohtalaisesti
- d. huonosti

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonosti, kerro tarkemmin miksi työhyvinvointisi ei tue osaamisesi kehittämistä?

---

**14. Millä tavoin ylläpidät työhyvinvointiasi?**

---

**15. Millaisilla asioilla mielestäsi voidaan kehittää työpaikan työhyvinvointia?**

---

**16. Millaiseksi koet osaamisen johtamisen tilan työpaikallasi?**

- a. erittäin hyväksi
- b. hyväksi
- c. kohtalaiseksi
- d. huonoksi,

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonoksi, kerro tarkemmin miksi?

---

**17. Tukeeko tämänhetkinen osaamisen johtaminen osaamisesi kehittymistä?**

- a. erittäin hyvin
- b. hyvin
- c. kohtalaisesti
- d. huonosti

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonosti, millaista tukea toivoisit enemmän osaamisesi tukemiseksi?

---

**18. Tukeeko tämänhetkinen osaamisen johtaminen työhyvinvointiasi?**

- a. erittäin hyvin
- b. hyvin
- c. kohtalaisesti
- d. huonosti

mikäli vastasit edelliseen kysymykseen huonosti, millaista tukea toivoisit työhyvinvointiisi?

---

**19. Mitä asioita toivoisit kehitettävän osaamisen johtamiseen liittyen, jotta sillä olisi vaikutusta osaamisesi ja työhyvinvointiisi?**

---



TERVEYSALAN OPETTAJIEN OSAAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI  
KARELIA AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Mia Pieviläinen  
YAMK- opinnäytetyö  
7.4.2021

## Keskeiset käsitteet

### OSAAMINEN

- Osaaminen on moninainen kokonaisuus hankittuja tietoja ja taitoja, ominaisuuksia ja persoonallisuuden piirteitä.
- Työelämässä osaaminen jaotellaan ammatilliseen osaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin ja itsensäjohtamisen taitoihin.
- Ammatillinen osaaminen on koulutuksen kautta ja kokemuksen kautta syntyntä osaamista joka liittyy omaan ammattiin tai työhön.
- Työelämätaidot ovat missä tahansa työssä tarvittavia taitoja.
- Itsensä johtamisen taidot ovat ihmisen luontaisia taitoja.

### TYÖHYVINVOINTI:

- Työhyvinvointi on mielekästä ja sujuvaa toimintaa joka tukee ihmisen terveyttä, hyvinvointia, turvallisuutta ja työuralla jaksamista.
- Eri osa-tekijöistä koostuva kokonaisuus (työympäristö, työyhteisö, työprosessit ja johtaminen)
- Saa tehdä mielekästä työtä, turvallisessa ja terveyttä ylläpitävässä ympäristössä.
- Työn imua, jossa työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan täyden työpanoksen tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Työkyky on työn kuormituksen ja yksilön voimavarojen välinen suhde

## Keskeiset käsitteet

### OSAAMISEN JOHTAMINEN:

- Organisaatioiden tulee huolehtia osaamisestaan ja sitä ylläpidetään osaamisen johtamisella.
- Osaaminen tulee olla määriteltyinä organisaation strategiassa. Osaamisen johtamisen perusedellytys on arjessa elävä ja uudistuva strategia.
- Osaamisen johtamisen tärkein tehtävä on työntekijöiden osaamisen tason nostaminen, vaaliminen ja hyödyntäminen.
- Organisaation kilpailukykyä mitataan sillä millaista osaamista siellä on, miten osaamista käytetään hyväksi ja kuinka nopeasti organisaatio kykenee uudistumaan.
- Tulevaisuuden osaamiseen ja henkilökunnan sitouttamiseen on kiinnitettävä huomioita.

### TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN:

- Hyvinvoiva henkilöstö työskentelee tehokkaasti, oppii ja kehittyy.
- Hyvä johtaminen → korkea työhyvinvointi.
- Esimiehen rooli on tärkeä työntekijän ja työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä.
- Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy organisaatioissa taloudellisina hyötyinä, rekrytointi valttina ja hyvänä maineena.

## Opinnäytetyön kohde, tarkoitus ja tavoite

- Opinnäytetyön kohteena oli Karelia ammattikorkeakoulun terveystalon opettajien osaaminen ja työhyvinvointi osana osaamisen johtamisen kokonaisuutta.
- Tarkoituksena oli selvittää opettajien osaamista, osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistarpeita. Lisäksi selvitettiin opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia, työhyvinvoinnin ylläpidon ja kehittämisen keinoja. Näiden lisäksi selvitettiin kokemuksia osaamisen johtamisen tilasta ja mitä toiveita opettajilla oli osaamisen johtamiseen liittyen
- Tavoitteena oli tuottaa suositus osaamisen johtamisen tueksi terveystalon opettajien osaamisen kehittämiseen, ylläpitämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen.

## Opinnäytetyön toteutus

- Toimeksiantona toteutettu työ
- Kohdejoukkona terveystalon opettajat : sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja ja fysioterapiakoulutusohjelmien opettajat
- Opinnäytetyössä käytettiin määrällisen ja laadullisen tutkimuksen menetelmiä yhdistettynä sähköiseen verkkokyselyyn.
- Tiedonkeruu toteutettiin Webropol -kyselyllä. Kysely lähetettiin 40 opettajalle ja siihen vastasi 15 opettajaa. Vastausprosentiksi tuli 38%.
- Kyselyn kvantitatiivista aineistoa havainnollistetaan ympyräkaavioiden avulla. Laadullinen aineisto käsiteltiin sisällönanalyysin mukaisesti. Lopuksi vastaukset kvantifioitiin määrällisiksi

## Opinnäytetyön tulokset

### Vastaajien taustatiedot:

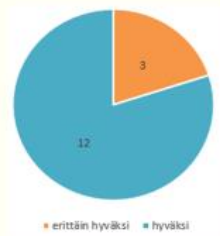


### Opettajakokemus:



## Opinnäytetyön tulokset, osaamisen kehittäminen

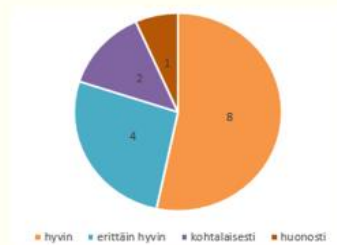
Millaiseksi opettajat kokevat osaamisensa:





---

Kuinka opettajat ovat saaneet hyödyntää osaamistaan?



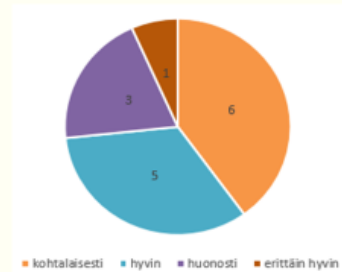

---

Oletko saanut täydennyskoulutus ammattitaidon kehittämiseksi riittävästi?




---

Oletko saanut täydennyskoulutusta ammattitaidon ylläpitämiseksi riittävästi?



---

---

### Kuinka kehität osaamistasi?

- Alan julkaisujen ja tutkimusten lukeminen
- Koulutuksiin osallistuminen
- Työtä tekemällä
- Opettajuutta kehittämällä
- Työelämäyhteistyö kautta
- Keskustelut kollegoiden, asiantuntijoiden, verkostojen kanssa
- Kehittävät työtehtävät

### Kuinka ylläpidät osaamistasi?

- Lukemalla ja seuraamalla ajankohtaisia asioita
- Kehittämällä omaa työtä
- Yhteistyö työelämän kanssa
- Oma opiskelu
- Koulutukset
- Keskustelut
- Aktiivisuus verkostojen kanssa

---

---

### Tulevaisuuden osaamisen kehittämistarpeet:

- Digiosaaminen
- Pedagogiset taidot
- Ammatillisen osaamisen vahvistaminen
- Opiskelijoiden tukeminen
- Työyhteisöosaaminen
- Projektiosaaminen

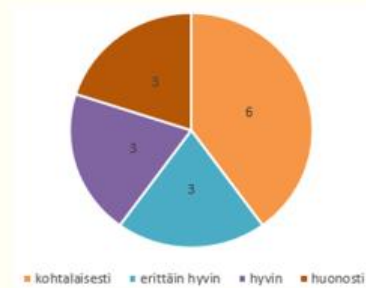
### Työnantajalta toivotut tuen muodot osaamisen kehittämiseksi:

- Kouluttautumismahdollisuudet
- Työaika uuden oppimiseen ja kehittämiseen
- Työelämäjaksojen säännöllisyys
- Rakenteita tiimi- ja parityöskentelyyn

## Opinnäytetyön tulokset, työhyvinvointi

---

Kokemus omasta työhyvinvoinnin tilasta: Tukeeko oma työhyvinvoinnin tila oman osaamisen kehittämistä:




---

### Työhyvinvoinnin ylläpitämisen keinoja:

- Vapaa-ajan tärkeys
- Työjärjestelyt
- Terveelliset elintavat
- Tukiverkosto
- Työkaverit
- Oma osaaminen
- Ammattiapu

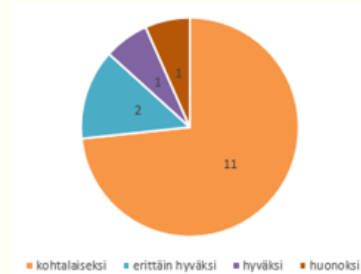
### Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja:

- Turvallinen työyhteisö
- Toisten huomioiminen
- Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen
- Yhteiset toimintamallit
- Työprosessien kehittäminen
- Vuorovaikutuksen kehittäminen
- Esimiestyön kehittäminen

## Opinnäytetyön tulokset, osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen

---

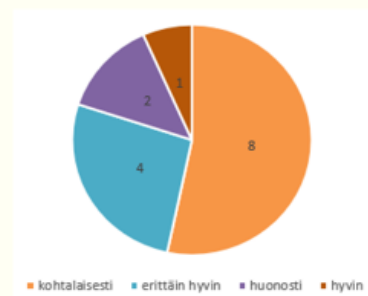
Millaiseksi koet osaamisen johtamisen tilan?



Tukeeko osaamisen johtaminen osaamisesi kehittymistä?



Tukeeko osaamisen johtaminen työhyvinvointia?



---

---

### Mitä asioita toivoisit kehitettävän osaamisen johtamiseen liittyen?

- Opettajien työtehtävien suunnitelmallisuus
- Työajan järkevä resurssointi ja aikaa uuden oppimiseen
- Opettajien asiantuntijuuden parempi hyödyntäminen
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden huomioiminen rekrytoinnissa
- Esimiestyön kehittäminen
- Työhyvinvoinnista huolehtiminen



---

---

## SUOSITUKSET

---

---

## Organisaatiolle, esimiehille ja työyhteisöille

---

---

- Työantajan tulisi ohjata opettajia enemmän strategian mukaiseen osaamisen kehittämiseen. Organisaation kehittämistarpeiden parempi tunnistaminen työyhteisöissä.
- Osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamalli, jossa jokaiselle opettajalle luodaan henkilökohtainen osaamisen kehittämisen polku ja tulevaisuuden kouluttautumissuunnitelma.
- Opettajan ura- ja tehtäväpolkujen selkiyttäminen organisaatiossa.
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittaminen ja tulevaisuuden osaamisen ennakointi rekrytoinnissa
- Palkitsemiskäytänteet avoimemmin esille ja rakenteisiin sovituksi. Osaamisen kehittämisen ja työntekijän kehittymisen palkitsemiskäytänteet.
- Etäpalavereiden kehittäminen enemmän vuorovaikutteiseen suuntaan. Kohtaamisen tunteen lisäämistä enemmän.
- Tasa-arvoinen kohtelu, uudet vastuut / vastuutehtävät avoimesti kaikkien haettaviksi.

- 
- 
- Opettajien työtehtävien suunnittelu yhdessä opettajien kanssa, jolloin lisätään kuulluksi tulemisen tunnetta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Opettajille enemmän kokonaisuuksien hallintaa.
  - Työaikasunnittelua yhdessä opettajien kanssa. Työajan resurssointi työtehtävien mukaan.
  - Osaamisen kehittämiseen enemmän aikaa ja resursseja.
  - Täydennyskoulutuksien mahdollistaminen paremmin.
    - Etäopeukseen ja ATK- taitoihin liittyvää koulutusta.
    - Verkkopedagogisen osaamisen lisäämistä, digitaalisten toimintaympäristöjen tuntemusta ja digitaalisten opetusvälineiden hallintaan liittyvää koulutusta.
  - Tukea hallinnollisiin ja muihin opettajille kuuluviin tehtäviin jotka eivät liity suoraan opettamiseen
  - Opettajien voimavarojen ja kuormitustekijöiden tehokkaampi tunnistaminen ja puheeksi ottaminen.

- 
- 
- Esimiehille enemmän aikaa alaisten asioihin.
  - Enemmän tukea etätyöskentelyn aikana.
  - Ongelmakohtiin/konflikteihin puuttuminen hyvissä ajoin.
  - Työilmapiirin ja työtoveruuden kehittäminen.
  - Yhdessä tekemisen lisääminen ja yhteisten tavoitteiden asettaminen.
  - Tiimi- ja parityöskentelyn mahdollistaminen ja rakenteita siihen.

## Lähteet

---

---

- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1).
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari. Viro: [Printon](#).
- Kuntatyönantaja 2021. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista | KT Kuntatyönantajat. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.
- Pieviläinen, M. 2021. Terveysalan opettajien osaaminen ja työhyvinvointi Karelia ammattikorkeakoulussa. YAMK-opinnäytetyö, Joensuu.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia. 1. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Työterveyslaitos, 2021. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.



KIITOS