



# **SÄHKÖINEN OSAAMISKARTOITUS HOITOTYÖN OSAAMISEN ARVIOINTI- MENETELMÄNÄ**

**Marja-Sisko Kaskinen**

**Kehittämishankeraportti  
Marraskuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**Ammatillinen opettajakorkeakoulu**

Tekijä  Kaskinen, Marja-Sisko	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 22	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus  Salainen _____ saakka	
Työn nimi Sähköinen osaamiskartoitus hoitotyön osaamisen arviointimenetelmänä		
Koulutusohjelma Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) Torvinen, Hannele		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeenani laadin Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveysalan yksikölle hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen. Kartoituksen avulla voidaan arvioida käytännön työssä toimivien perus- ja lähihoitajien osaamista hoitotyön eri osa-alueilla. Lisäksi sähköistä osaamiskartoitusta voidaan hyödyntää opiskelijan henkilökohtaisen opinpolun suunnittelussa. Kartoituksessa olevia kysymyksiä voidaan käyttää myös oppilaitoksessamme hoitotyön kirjallisissa kokeissa.</p> <p>Ammatillisen osaamisen arviointia voidaan toteuttaa eri menetelmillä ja eri tasoilla. Osaamiskartoitus on hyvä väline sekä osaamisen arvioinnissa että sen kehittämässä. Kartoituksen avulla voidaan osoittaa käytännön työntekijöiden osaaminen ja havaita siinä olevat mahdolliset puutteet. Hoitotyöntekijät saavat kartoituksen kautta realistisen kuvan osaamisestaan, mikä auttaa heitä tekemään urakartoitusta ja löytämään kehitettävät osa-alueet. Lisäksi osaamiskartoitukset tarjoavat esimiehille johtamisen ja työn kehittämisen välineitä ja ne toimivat yhtenä laadun arvioinnin välineenä.</p> <p>Osaamisen arvioinnin tulee olla perusta toimenpiteille ja osaamisen kehittämiseksi. Tärkeä osaamisen kehittämisen menetelmä on koulutus. Koulutuksen suunnittelussa on otettava aina huomioon työyhteisön todelliset koulutustarpeet. Nämä tarpeet voidaan selvittää osaamiskartoituksella yhdessä työnantajan kanssa. Osaamiskartoituksen perusteella voidaan valita sopivat kehittämistoiminnot, esimerkiksi täydennyskoulutuksen sisällöt ja toteuttamismenetelmät. Tulevaisuudessa on tärkeää panostaa käytännön hoitotyössä olevien ammattitaidon tunnistamiseen, todentamiseen ja osaamisen sertifiointiin.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ammatillinen osaaminen, hoitotyö, osaamisen arvioiminen, osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitus		
Muut tiedot		

Author(s)  Kaskinen, Marja-Sisko	Type of Publication  Development project report	
	Pages 22	Language Finnish
	Confidential  Until _____	
Title Electronic Skills Mapping as an Evaluation Method for Nursing		
Degree Programme Jyväskylä University of Applied Sciences, Teacher education College, Vocational Teacher Education		
Tutor(s) Torvinen, Hannele		
Assigned by		
Abstract  <p>As my development project for the Unit of Health and Social Services in the Jyväskylä Institute of Adult Education, I have developed an electronic method for skills mapping. This method makes it possible to evaluate the skills of practical nurses in different areas of nursing. The electronic skills mapping can also be used as a tool in planning students' individual learning paths, and the questions used in the skills mapping can be used in our institute's written examinations.</p> <p>Evaluation of professional skills can be done on different levels and by using different methods. Skills mapping is a good tool both for evaluating skills and for developing them, it can help to show the practical skills the person has already acquired and also to show the possible need for improvement. A skills analysis will give the nursing staff a realistic picture of their skills, which will help them to plan for their career and find areas that need development. Skills mapping offers supervisors management and development tools, and it can also be used in quality assessment.</p> <p>The evaluation of existing skills should provide the foundation for all actions and development. Education, in turn, plays an important role when it comes to developing skills, and when planning education, it is important to take into consideration what is actually needed in the working community. These needs can be assessed if the skills mapping is done in co-operation with the employer. On the basis of the skills analysis, it is possible to choose the appropriate development actions, such as the content and methods of continuing education. In the future, it is important to concentrate on identifying, verifying, and certifying the skills of the people working in the field of healthcare and nursing.</p>		
Keywords professional competence, nursing, skills evaluation, skills development, skills mapping		
Miscellaneous		

## **SISÄLTÖ**

<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>2</b>
<b>2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET.....</b>	<b>3</b>
<b>3 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN ARVIOIMINEN JA KEHITTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Ammatillinen osaaminen.....</b>	<b>5</b>
<b>3.2 Ammatillinen osaaminen hoitotyössä.....</b>	<b>6</b>
<b>3.3 Lähihoitajan osaamisvaatimukset.....</b>	<b>7</b>
<b>3.4 Ammatillisen osaamisen arvioiminen.....</b>	<b>8</b>
<b>3.5 Osaamiskartoitus ammatillisen osaamisen arvioinnissa.....</b>	<b>9</b>
<b>3.6 Ammatillisen osaamisen kehittäminen hoitotyössä.....</b>	<b>10</b>
<b>4 HOITOTYÖN SÄHKÖISEN OSAAMISKARTOITUKSEN PEDAGO- GISET LÄHTÖKOHDAT .....</b>	<b>11</b>
<b>4.1 Opettajan osaamisalueet ja hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2 Ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitykset ja hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus.....</b>	<b>13</b>
<b>5 HOITOTYÖN SÄHKÖISEN OSAAMISKARTOITUKSEN TOTEUTTAMINEN.....</b>	<b>15</b>
<b>6 POHDINTA.....</b>	<b>18</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>21</b>

## 1 JOHDANTO

Hoitotyö muuttuu jatkuvasti yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvien muutosten seurauksena. Tämä muutos ja siinä selviäminen edellyttävät henkilökunnalta jatkuvaa oppimista ja lisäävät osaamisen jatkuvan kehittämisen tarvetta. Osaamisen kehittämällä parannetaan työtehtävien vaatimustason ja osaamistason vastaavuutta. Ongelmana onkin, miten henkilöstön osaamistaso tunnustetaan. Mittaaminen on yksi keino tähän ongelmaan. Mittaamisella tehdään asioita näkyviksi ja saadaan tietoa, joka muuten voi olla vaikea havaita tai ymmärtää. Mittaamisella voidaan saada selville niin yksilön kuin organisaationkin osaamistaso. (Hilden 2002, 8; Ranki 1999, 48 - 49; Ruuskanen 2006, 5.)

Ammatillisen osaamisen arviointia voidaan toteuttaa eri menetelmillä. Tarkasteltavan tavan ratkaisee se, mihin osaamisen arviointia käytetään. Henkilöstön nykyistä osaamista ja tulevia osaamistarpeita kartoitettaessa voidaan myös arvioida millä tasolla tietojen ja taitojen hallinnan tulisi olla ja mikä on hallinnan taso arviointihetkellä. (Ranki 1999, 48 - 49.) Osaamisen arviointi ei saa olla itsetarkoitus, vaan se on perusta toimenpiteille ja osaamisen kehittämiseksi. Arvioinnin avulla tuotetaan tietoa, joka ohjaa kehittämistavoitteiden asettamista. Kun osaamisalueet on tunnustettu, voidaan henkilöstön kehittämistoiminnot keskittää niiden hankkimiseen ja kehittämiseen. (Hätönen 2003, 9, 40; Ranki 1999, 35.)

Osaamiskartoitus on yksi väline sekä osaamisen arvioinnissa että sen kehittämisessä. Osaamiskartoitus tarkoittaa henkilöstön nykyisen osaamisen tunnistamista ja arviointia suhteessa nykyisiin ja tuleviin osaamisvaatimuksiin. Osaamiskartoituksella arvioidaan henkilön tietoja, taitoja ja kokemuksia, siinä ei arvioida henkilön persoonallisuutta. Osaamiskartoitus voidaan tehdä myös työryhmä- tai organisaatiotasolla tai joistain erikseen valituista osaamisista. Osaamiskartoituksilla on pitkäaikaisia vaikutusmahdollisuuksia. Niitä voidaan käyttää tulevan toiminnan apuvälineinä, ne toimivat yhtenä laadun arvioinnin välineenä ja ne tarjoavat esimiehille johtamisen ja työn kehittämisen välineitä. Osaamiskartta antaa mahdollisuuksia työntekijälle oman osaamisensa itsearviointiin. Se mahdollistaa osaamisesta käytävän yhteisöllisen keskustelun, antaa raamit osaamisen kehittämiseksi ja helpottaa myös kehitystoimien arviointia. (Hätönen 2003, 11, 40; Ranki 1999, 163; Ruuskanen 2006, 14.)

Jyväskylän aikuisopisto on yksi 40 aikuiskoulutusorganisaatiosta, jolle opetusministeriö myönsi vuonna 2006 erityisen työelämän palvelu- ja kehittämistehtävän osana aikuisten lisäkoulutuksen lainsäädäntöuudistusta. Aikuisopiston on pystyttävä analysoimaan yhdessä työnantajan kanssa työntekijöiden todelliset koulutustarpeet ja tarjottava tätä tarvetta vastaava koulutus. Yksi ammatillisen aikuiskoulutuksen periaatteita on myös koulutukseen hakeutuvan henkilön aikaisemman osaamisen kartoittaminen ja huomioiminen, jolloin opiskelija voi keskittyä opiskelemaan vain tarpeellisia ja ammattitaidon edellyttämiä asioita. Tämä on opiskelun henkilökohtaistamista, johon oikeus on määritelty lainsäädännössä. (Vuosijulkaisu 2006, 6; Henkilöstön osaaminen - yrityksen valttikortti 2007, 3.)

Työskentelen terveydenhuollon kouluttajana Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveysalalla. Kehittämishankkeenani laadin yksikölleni hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen. Tämän osaamiskartoituksen avulla voidaan kartoittaa perus- ja lähihoitajien osaamista hoitotyön eri osa-alueilla. Kartoituksen sisällön laadin oppilaitoksemme sosiaali- ja terveysalan yksikön Serviisi-tiimin jäsenten kanssa. Kartoituksen muokkaamisessa auttoivat myös käytännössä työskentelevät perus- ja lähihoitajat. Hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus on tarkoitus jatkossa tuotteistaa ja hinnoitella ja sitä aletaan markkinoimaan työyhteisöihin. Lisäksi sähköistä osaamiskartoitusta voidaan käyttää opiskelijan henkilökohtaisen opinpolun suunnittelussa ja se voi toimia myös niin sanottuna koepankkina eli kartoituksessa olevia kysymyksiä voidaan käyttää oppilaitoksessamme hoitotyön kirjallisissa kokeissa.

## **2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET**

Jyväskylän aikuisopisto on mukana parhaillaan menossa olevassa TOOL-hankkeessa (Tavoitteena Osata Osaston Lääkkeet). Hankkeessa kartoitetaan työelämässä toimivien perus- ja lähihoitajien lääkehoidon osaamista sähköisen osaamiskartoituksen avulla. Tämän hankkeen myötä on ilmennyt tarvetta tehdä osaamiskartoituksia muillekin hoitotyön osaamisalueille.

Työskentelen kouluttajana Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveysalan yksikössä, jossa työntekijät on jaettu erilaisiin tiimeihin. Serviisi-tiimi, johon kuulun, sai tehtäväkseen laatia hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen. Kehittämishankkeenani aihetta

pohtiessani minulle tarjottiin tilaisuus ottaa vastuulleni tämän kartoituksen toteuttaminen. Tavoitteena oli laatia hoitotyötä mahdollisimman laajasti kartoitettavia kysymyksiä, joiden avulla voidaan arvioida perus- ja lähihoitajien osaamista hoitotyön eri osa-alueilla. Kysymykset ovat vaihtoehtokysymyksiä. Kartoitettavia hoitotyön osa-alueita ovat aseptiikka, asiakkaan tilan seuranta, yleiset sairaudet ja niiden hoito, asiakkaan ravitsemus ja lääkehoidon toteuttaminen. Nämä osa-alueet kuuluvat perus- ja lähihoitajien osaamisalueisiin ja ne on suhteellisen helposti kartoitettavissa vaihtoehtokysymysten avulla.

Sähköisen osaamiskartoituksen avulla voidaan osoittaa käytännön työntekijöiden osaaminen ja havaita siinä olevat mahdolliset puutteet. Kartoitus testaa hoitotyöntekijöiden tietoja hoitotyöstä, ei taitoja. Hoitotyöntekijät saavat kartoituksen avulla realistisen kuvan osaamisestaan, mikä auttaa heitä tekemään urakartoitusta ja löytämään mahdolliset kehitettävät osa-alueet. Osaamiskartoituksen tuloksia voidaan verrata aiemmin suoritettuihin kartoituksiin, jolloin saadaan selville, millaista kehittymistä hoitotyön osaamisessa on tapahtunut. Lisäksi osaamiskartoitukset tarjoavat esimiehille johtamisen ja työn kehittämisen välineitä ja ne toimivat yhtenä laadun arvioinnin välineenä. Ne aktivoivat työyhteisöjä ja edistävät välillisesti muidenkin kuin kartoitukseen osallistuneiden henkilöosaamista. (Vuosisulkaisu 2006, 14.)

Hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus tuoteistetaan jatkossa ja sitä aletaan markkinoida sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöihin. Työyhteisöjen esimiehet voivat valita kartoituksesta ne kysymykset, jotka heidän mielestään kartoittavat parhaiten heidän omien työntekijöidensä osaamista. Aikuisopiston on pystyttävä vastaamaan myös osaamiskartoitusten myötä mahdollisesti ilmeneviin koulutustarpeisiin eli tarjoamaan työyhteisöille sopivaa koulutusta. Työelämän koulutus on tärkeä osa koko aikuisopiston liiketoimintaa ja aikuisopisto tarjoaakin mittatilaustyönä välineitä ja koulutusta työyhteisöjen kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö onkin varautunut kouluttamaan kartoituksiin osallistuvien organisaatioiden työntekijöitä.

Yksittäiselle henkilölle tehtävät kartoitukset liittyvät opintojen henkilökohtaistamiseen ja niitä voidaan käyttää opiskelijoiden henkilökohtaisen opinpolun suunnittelussa. Lisäksi sähköiset kartoitukset voivat toimia niin sanottuna koepankkina eli kysymyksiä voidaan käyttää oppilaitoksessamme hoitotyön kirjallisissa kertauksissa.

### 3 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN ARVIOIMINEN JA KEHITTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ

#### 3.1 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen on moninainen ilmiö. Ammatillinen osaaminen on työelämän osaamisvaatimuksiin vastaavaa yksilöllistä ammattitaitoa ja pätevyyttä, joka kehittyy koulutuksen ja työkokemuksen myötä kohti asiantuntijuutta. Ammatillinen osaaminen käsittää tietoista, taidoista, arvoista, asenteista, ominaisuuksista, kokemuksista ja kriittisestä ajattelusta sekä joustavasta tietoperustaa hyväksikäytettävästä toiminnasta muodostuvan toimintakykyisyyden. Ammatillisesta osaamisesta muodostavan toimintakykyisyyden avulla yksilö toimii ammatissaan. (Nurminen & Pennanen 2007, 16; Ranki 1999, 163; Sairaanhoidajien urakehitys Keski-Suomessa 2003, 20.)

Osaaminen voidaan määritellä työn vaatimien tietojen ja taitojen hallinnaksi ja niiden soveltamiseksi käytännön työtehtävissä. Ammatillinen osaaminen tarkoittaa sitä, että henkilö toimii tehtävässä, jossa hän suoriutuu hyvin ja pystyy mahdollisimman hyvin toteuttamaan itseään. Ammatillinen osaaminen vaihtelee tehtävästä toiseen. Se näkyy konkreettisen toiminnan kautta eli kyvyssä toimia tehokkaasti tietyissä tilanteissa. Kun jotakin sovelletaan käytäntöön, voidaan puhua todellisesta osaamisesta. Osaaminen on oppimisprosessin tulos eli se ei ole osa persoonallisuutta tai luonteenpiirre. Ammatillinen osaaminen on jotain, mitä työntekijät voivat kehittää ja harjoitella. Jos osaamista halutaan ylläpitää ja kehittää, on sitä myös käytettävä. Osaaminen ei synny tyhjästä, vaan ihmisten on koulutauduttava ja osaamista on kehitettävä jatkuvasti. (Hilden 2002, 13, 33; Hätönen 2003, 51; Sydänmaanlakka 2004, 150 - 152.)

*Kompetenssi*-termiä käytetään usein rinnasteisena osaamiskäsitteelle. Kompetenssilla tarkoitetaan, että yksilö on pätevä ja oikein koulutautunut johonkin tiettyyn tehtävään tai että hänellä on kyky suoriutua työssään vaadittavista tehtävistä. Kompetenssi voidaan käsittää lisäksi niinä tietoina, taitoina, kykyinä ja asenteina, jotka ovat tarkoituksenmukaisia työn tekemiselle. Kompetenssi on se ammatillinen osaaminen, jolla vastataan työn asettamiin kvalifikaatiovaatimuksiin. (Hätönen 2003, 13; Metsämuuronen 2000, 40.)



*Kvalifikaatio* liittyy ammattitaitoon siten, että työelämä tuottaa ne vaatimukset, joita ammattitaitoiselta työntekijältä vaaditaan. Työn tekeminen ja kehittäminen edellyttävät tietynlaista osaamista. Tätä vaadittavaa osaamista nimitetään kvalifikaatiovaatimukseksi. Kvalifikaatio on se tunnustettu osaaminen, jolla työntekijä vastaa työn tai työnantajan haasteeseen. (Metsämuuronen 2000, 40.)

### **3.2 Ammatillinen osaaminen hoitotyössä**

Hoitotyö on hoitotieteeseen perustuvaa ammatillista työtä, jota hoitotyöntekijät tekevät. Hoitotyöntekijöitä ovat sairaan- ja terveydenhoitajat, kättilöt sekä perus- ja lähihoitajat. Hoitotyö on terveystavoitteista, hoitotyön omaan tieto- ja arvoperustaan nojautuvaa toimintaa. Hoitotyön tarkoituksena on auttaa tervettä ja sairasta ihmistä eri elämäntilanteissa vahvistamalla hänen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyään, hyvän olon tunnettaan, inhimillistä kasvuaan ja ihmissuhteiden kehittymistä. Hoitotyön osa-alueita ovat auttaminen, opettaminen, ohjaaminen, diagnosointi, tarkkaileminen, muuttuvien tilanteiden hallinta, hoitotoimenpiteiden ja hoito-ohjeiden toteuttaminen ja seuranta, laadun tarkkailu ja varmistus sekä organisatoriset ja työrooliin liittyvät taidot. (Hilden 1999, 49 - 50.)

Hoitotyössä tarvitaan monitieteellistä tietoa. Hoitotyön teoreettinen osaaminen edellyttää hoitohenkilöstöltä ajantasaista hoitotieteellistä, luonnontieteellistä, lääketieteellistä, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellistä tietoa sekä valmiuksia hankkia ja arvioida kriittisesti tietoa sekä käyttää sitä toimintansa perusteena. Hoitotyössä tarvitaan tietoja sairauksista ja niiden hoidoista. Perusterveydenhuollon työssä korostetaan erityisesti kansantautien ja tarttuvien tautien ja niiden hoidon tuntemista sekä vanhenemista ja ikääntyneiden sairauksia ja niiden hoitoa koskevaa tietoa. (Kassara, Paloposki, Holmia, Murtonen, Lipponen, Ketola & Hietanen 2006, 34, 36; Leiwo, Heikkilä & Matikainen 2002, 55, 64.)

Terveydenhuollon palvelujen laadun takaa osaava, työhönsä hyvin motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Muuttuvat asiakastarpeet sekä palvelurakenteen ja teknologian kehitys edellyttävät hyvää osaamista. Tähän ei riitä pelkkä ammattitutkinnon suorittaminen, vaan tarvitaan koko työuran kestävästä ammatillisesta kasvua eli ammatillisista uusiutumista. (Hilden 2002, 7.) Nopeat muutokset yhteiskunnassa edellyttävät ter-

veydenhuollon henkilöstön ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstön mahdollisuus osallistua ammattitaitonsa ja työnsä kehittämiseen korostuvat tulevaisuudessakin terveydenhuollossa. (Hoitotyön suunta 1997, 44.)

### **3.3 Lähihoitajan osaamisvaatimukset**

Lähihoitaja on suorittanut sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon voi suorittaa joko ammatillisena peruskoulutuksena opetussuunnitelman perusteiden mukaan tai näyttötutkintona näyttötutkinnon perusteiden mukaan. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksella tavoitellaan työelämän osaamisvaatimuksiin vastaavaa ammattitaitoa ja pätevyyttä, joka kehittyy alan koulutuksen ja työkokemuksen myötä. Opetusministeriön tuottamat osaamiskuvaukset ohjaavat hoitotyöntekijöiden nykyistä koulutusta. Osaamiskuvausten taustalla ovat sosiaali- ja terveystieteiden selvityksessä kuvaamat osaamisvaatimukset terveydenhuollon henkilöstölle. Lähihoitajan ammatillinen osaaminen koostuu käytännöllisestä tiedosta, teoreettisesta tiedosta, itsesäätelytiedosta ja reflektiosta, sisältäen lisäksi henkilökohtaisen sitoutumisen hoitotyön arvoihin. (Opetushallitus 2001, 7; Rantanen 2004, 7; Ruuskanen 2007, 13.)

Yhteiskunnassa ja terveydenhuollossa tapahtuvat rakenteelliset ja sisällölliset muutokset lisäävät ja muuttavat hoitotyöntekijöiden työtehtäviä ja osaamisvaatimuksia. Hoitokäytännöt muuttuvat lääketieteen, biotieteiden, terveystieteiden ja teknologian kehityksen myötä. Samalla lisääntyvät toiminnan tuloksellisuuden ja tehokkuuden vaatimukset. (Ruuskanen 2006, 5.) Sosiaali- ja terveystieteiden peruskoulutuksen päätyttyä opiskelijalle on kehittynyt vähintään tutkinnon saamisen edellytyksenä oleva ammattitaito ja samalla hänelle on muodostunut omakohtainen käsitys toiminnastaan ja mahdollisesta urakehityksestään sosiaali- ja terveystieteiden perusvalmiuksia edellyttävässä työssä. Hoitotyön ammateissa tarvittavat osaamisvaatimukset ja tutkintoihin johtavat koulutukset ovat muuttuneet 1990-luvulla. Muutosten taustalla on yleinen työssä tarvittavan osaamistason korottamistarve. Koulutuksessa valmistautuneilta edellytetään yleisten ammatillisten vaatimusten ja oman erityisalan asiantuntemuksen laaja-alaista hallintaa ja vahvaa kehittämisosaamista. (Leiwo, Heikkilä & Matikainen 2002, 14; Rantanen 2004, 9.)

Metsämuuronen (2000) selvitti tutkimuksessaan sosiaali- ja terveystyön tulevaisuuden osaamistarpeita. Tutkimuksessa ilmeni, että sosiaali- ja terveystyössä on olemassa osaamistarpeita, jotka eivät muutu, vaan pysyvät niin kauan kuin ihminen säilyy fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti nykyisenlaisena. Lisää tietoa tarvitaan tutkimuksen tulosten mukaan kuitenkin luonnontieteistä sekä potilaan hoidosta ja eri sairauksista. Erityisesti oman ammattialan syvällistä osaamista tarvitaan lisää. (Mts. 46, 149, 156.)

### 3.4 Ammatillisen osaamisen arvioiminen

Ennen kuin työyhteisössä olevaa näkyvää ja näkymätöntä osaamista voidaan hyödyntää kokonaisvaltaisesti, on tärkeää selvittää, mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa sekä yhteisössä jo oleva osaaminen. Tämän jälkeen voidaan osaamista hyödyntää sekä määritellä ja kehittää välineitä sen vahvistamiseksi. Kun osaamisalueet on tunnistettu, voidaan henkilöstön kehittämistoiminnot keskittää niiden hankkimiseen ja kehittämiseen. (Hätönen 2003, 9.)

Osaamista voidaan arvioida monella tavalla ja eri tasolla. Tarkasteltavan tavan ratkaisee se, mihin osaamisen arviointia käytetään. Henkilöstön nykyistä osaamista ja tulevia osaamistarpeita kartoitettaessa voidaan arvioida, millä tasolla tietojen ja taitojen hallinnan tulisi olla ja mikä on hallinnan taso arviointihetkellä. Arvioinnilla tehdään asioita näkyviksi ja saadaan tietoa, jota muuten voi olla vaikea havaita tai ymmärtää. Arvioiminen ei ole tavoite sinänsä, vaan tavoitteena on suunnan näyttäminen kehittämiselle ja toimenpiteille. Sillä saadaan myös palautetta toimenpiteiden onnistumisesta. Parhaimmillaan henkilöstö kokee arviointimittarit kehittämisen työkaluina. (Ranki 1999, 41, 48 - 49.)

Ammatillisen osaamisen arviointi voi tapahtua itsearviointin, vertaisarviointin, esimiesarviointin, asiakaspalautteen, osaamistasokuvausten, osaamiskartoitusten tai kehityskeskustelujen avulla. Mittaamisen ja arvioinnin toistaminen parantaa huomattavasti sen hyödyllisyyttä, koska silloin saadaan näkemys muutoksen suunnasta. Mittaamisen avulla voidaan myös asettaa tavoitteita ja seurata niiden toteutumista. (Ranki 1999, 52; Ruuskanen 2006, 13.)

Tulevaisuudessa on panostettava työssä olevien ammattitaidon tunnistamiseen, todentamiseen ja osaamisen sertifiointiin. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelyjen lisäksi on luotava uusia koulutuksellisia ratkaisuja, joissa tunnistetun osaamisen varaan rakennetaan joustavia opintopolkuja ja monipuolista valmennusta. Osaamisesta huolehtiminen ja sen jatkuva hallinta on tärkeä haaste niin työpaikoille kuin oppilaitoksillekin. (Nurminen & Pennanen 2007, 11.)

### **3.5 Osaamiskartoitus ammatillisen osaamisen arvioinnissa**

Keskeistä osaamisen arvioinnissa ja kehittämisessä on osaamiskartoitus, joka tarkoittaa nykyisen osaamisen tunnistamista ja arviointia suhteessa nykyisiin ja tuleviin osaamisvaatimuksiin. Osaamiskartoitus paljastaa osaamisen nykytilan suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin eli osaamisvaatimuksiin. Osaamiskartta voidaan laatia koko organisaation osaamisista, tietyn henkilöstöryhmän osaamisista, tietyn ryhmän osaamisista tai joistain erikseen valituista osaamisista. (Hätönen 2003, 11; Ruuskanen 2006, 14.)

Osaamiskartta voi toimia kaikkien henkilöiden osaamisarvioinnin apuna ja se antaa mahdollisuuksia työntekijöille oman osaamisensa itsearviointiin. Lisäksi se antaa välineitä osaamisesta käytävään yhteisölliseen keskusteluun ja raamit osaamisen kehittämislle sekä helpottaa kehitystoimien arviointia. (Ranki 1999, 163.) Osaamiskartoitus paljastaa henkilöstön osaamisen nykytilan suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin. Se pelkistää sen, mitä pystytään tekemään. Osaamiskartoituksen avulla saatuja tietoja voidaan hyödyntää kehityskeskustelujen pohjana, kehityssuunnitelmien laadinnassa ja kehittämisen toteutuksessa, rekrytoinnissa, perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä henkilöstön oman työn hallinnan ja osaamisen jatkuvan itsearvioinnin tukena. (Hätönen 2003, 40, 49.)

Koulutuksen suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon aina työyhteisön tarpeet. Nämä tarpeet voidaan selvittää osaamistarvekartoituksilla yhdessä työnantajan kanssa. Osaamiskartoitusten perusteella voidaan valita sopivat kehittämistoiminnot, kuten esimerkiksi täydennyskoulutuksen sisältöalueet ja toteuttamismenetelmät. Osaamiskartoituksia on erilaisia. Kartoituksissa voidaan käyttää myös internetpohjaisia oh-

jelmia, joiden ansiosta arviointi ei ole aikaan eikä paikkaan sidottua. (Henkilöstön osaaminen - yrityksen valttikortti 2007, 3; TOOL-hanke 2007 - 2009.)

### **3.6 Ammatillisen osaamisen kehittäminen hoitotyössä**

Henkilöstön kehittäminen tarkoittaa erilaisia toimenpiteitä, joilla organisaatioissa pyritään parantamaan henkilöstön osaamista. Henkilöstön kehittämisen tapoja ovat erilaiset työssä oppimisen muodot ja koulutus. (Ranki 1999, 163.) Koulutus tukee hoitotyön käytäntöä kouluttamalla työn vaatimukset täyttäviä terveydenhuollon ammattilaisia sekä olemalla voimavarana henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisessä. Koulutuksen tulee ennakoida muutoksia, olla edelläkävijä ja antaa kehitysimpulsseja käytännön hoitotyöhön. Toisaalta koulutuksen tulee saada kehittämissimpulsseja käytännön hoitotyöstä, jotta se pystyisi entistä paremmin vastaamaan työelämästä nouseviin koulutuksellisiin haasteisiin. Täydennyskoulutuksella varmistetaan, että työssä oleva hoitohenkilöstö kehittää toimintaansa kohtaamaan väestössä, palvelurakenteessa ja työmenetelmissä tapahtuvat muutokset. (Hoitotyön suunta 1997, 55 - 57.)

Muutoksessa eläminen ja hoitotyön tietoperustan kehittyminen ja tutkimustiedon määrän kasvu asettavat haasteita elinikäiselle oppimiselle ja ammatissa kehittymiselle. Hoitotyön henkilöstö on vastuussa ammattitaidostaan ja sen kehittämisestä terveyspalveluja käyttäville asiakkaille sekä yhteiskunnalle ja omalle ammattikunnalleen. Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen ovat myös eettisiä velvollisuuksia. Terveydenhuollon ammattihenkilöillä on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Täydennyskoulutuksen merkitys korostuu terveydenhuollossa erityisesti, koska hoitokäytännöt muuttuvat jatkuvasti lääketieteen, biotieteiden, terveystieteiden ja teknologian nopean kehityksen myötä. (Hoitotyön suunta 1997, 55 - 57; Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 3.)

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on terveydenhuollon henkilöstön osaamisen varmistaminen ja lisääminen sekä ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen ja syventäminen. Terveydenhuollon täydennyskoulutuksen valtakunnalliset suositukset on tarkoitettu tukemaan terveydenhuoltohenkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä, terveyspalvelujen parantamista sekä potilaan hyvän hoidon toteutumista. Keskeisenä ongelmana on, että terveydenhuollon täydennyskoulutuksen suunnittelu on

vain harvoin osa organisaation strategista johtamista eikä työntekijöiden yksilöllisiä osaamistarpeita oteta riittävästi huomioon. (Ruuskanen 2006, 17; Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 3 - 4.)

Aikuiskoulutuksen haasteet kohdentuvat työvoiman ikääntymiseen, pitkiin koulutuksiin ja organisaatioiden rakennemuutoksiin sekä osaamisen merkityksen kasvuun työssä ja jatkuvaan kilpailuun osaajista. Oppilaitoksissa on kehitettävä yhteistyömuotojen ja joustavien toimintarakenteiden sekä työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kehittämistä. Osaamista on tunnistettava ja tunnustettua osaamista hyödynnettävä koulutuksessa ja työpaikoilla. Jokaisessa kehittyvässä organisaatiossa on huolehdittava jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen jatkuvasta hallinnasta. (Nurminen & Pennanen 2007, 16 - 17.)

#### **4 HOITOTYÖN SÄHKÖISEN OSAAMISKARTOITUKSEN PEDAGOGISET LÄHTÖKOHDAT**

Kehittämishanke on osa pedagogisia opintoja ja sen tavoitteena on sekä sen toteuttajan että työyhteisön pedagogisen toiminnan tukeminen ja kehittäminen. Lisäksi kehittämishankkeella on oltava selkeät pedagogiset lähtökohdat eli sen on pohjauduttava pedagogisiin oppimisteorioihin. Hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen pedagogiset lähtökohdat liittyvät opettajan osaamisalueisiin sekä oppimista ja opettamista ohjaaviin ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsityksiin.

##### **4.1 Opettajan osaamisalueet ja hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus**

Opettajan osaaminen muodostuu neljästä osaamisalueesta. Näitä osaamisalueita ovat oppimisen ohjaaminen, toimintaympäristöjen kehittäminen, yhteistyö ja vuorovaikutus sekä jatkuva oppiminen.

*Oppimisen ohjaaminen* on opettajan työn keskeistä osaamista. Oppimisen ohjaaminen sisältää oppimisteoriaosaamista, oppijaosaamista sekä opetus- ja ohjausosaamista. Sähköistä osaamiskartoitusta laatiessani minun piti pohtia syvällisesti niitä oppimista koskevia oppimisteoreettisia ja -filosofisia lähtökohtia, jotka ovat oman toimintani

taustalla. Kartoituksen kysymyksiä ja sen pilotointia suunnitellessani minun piti huomioida kysymysten sopivuus erilaisiin työyhteisöihin. Minun oli mietittävä, minkälaiset kysymykset kartoittavat parhaiten eri organisaatioissa työskentelevien perus- ja lähihoitajien osaamista. Opetus- ja ohjausosaaminen nousee esille myöhemmin, kun kartoituksessa mahdolliset osaamisen puutteet ilmenevät ja työyksikköni tarjoaa näihin tarpeisiin kohdistuvaa koulutusta.

*Toimintaympäristöjen kehittäminen* sisältyy vahvasti opettajan työhön. Toimintaympäristöjen kehittäminen koostuu kontekstiosaamisesta, oman alan sisältöosaamisesta ja kehittämisosaamisesta. Jyväskylän aikuisopiston perustehtävänä on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukee elinikäistä oppimista. Sähköisen osaamiskartoituksen laatiminen kehitti oppilaitokseni toimintaa. Oppilaitoksellani on käytettävissä nyt väline, jonka avulla voidaan sekä työelämässä toimivien perus- ja lähihoitajien että opiskelijoiden osaamista. Oppilaitokseni on myös varautunut vastaamaan kartoituksen kautta ilmeneviin koulutustarpeisiin. Oppilaitokseni tarjoaa työyhteisöille näiden kartoitusten ja koulutustarpeiden perusteella suunniteltua koulutusta. Osaamiskartoitus on tarkoitus jatkossa tuotteistaa ja alkaa markkinoida työyhteisöille. Aikaisemmin tällainen sisäisen yrittäjyyden näkökulma on ollut minulle vieras, mutta nyt olen alkanut ymmärtää paremmin oman oppilaitokseni liiketoiminnallisen ajatuksen merkityksen ja sen perustehtävät. Osaamiskartoituksen laatiminen edellytti lisäksi hoitotyön tietojeni päivittämistä ja uuden tiedon etsimistä.

*Yhteistyö ja vuorovaikutus* liittyvät opettajan työhön. Tämä osaamisalue koostuu yhteistyö-, vuorovaikutus- ja verkko-osaamisesta. Osaamiskartoitusta laatiessani ja sitä pilotoidessani tein tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. Lisäksi tein yhteistyötä oman tiimini jäsenten sekä muiden oppilaitokseni työntekijöiden kanssa. Loin myös hyviä verkostoja työelämäään. Näitä verkostoja voin ja aion hyödyntää jatkossakin. Kartoituksen laatiminen ja sen pilotointi vaativat myös hyvää vuorovaikutusosaamista. Osaamiskartoitus on internetpohjainen, joten hyödynsin sitä tehdessäni erilaisia tieto- ja verkkotekniikoita.

*Jatkuvan oppimisen* osa-alue sisältyy kiinteästi opettajana toimimiseen. Osaamisalue muodostuu tiedonhallinta- ja reflektio-osaamisesta. Opettajan on reflektoitava jatkuvasti omaa osaamistaan ja hänellä on oltava kyky ajatella ja työskennellä itsenäisesti. Vaikka olen pitkän työkokemukseni ansiosta hoitotyön asiantuntija, kartoitusta laatiessani minun oli jatkuvasti etsittävä ja valikoitava sopivaa tietoa ja tarkistettava vanhan tiedon paikkansa pitävyys. Samalla minun piti kriittisesti arvioida oman ja yhteisöni toiminnan lähtökohtia ja tavoitteita sekä omaa ja työyhteisöni osaamista ja sen kehittämistä.

#### **4.2 Ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitykset ja hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus**

Hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus perustuu oppimisteoreettisesti humanistiseen ihmiskäsitykseen, yhdistettyyn konstruktiiiviseen ja pragmatistiseen tiedonkäsitykseen sekä kongnitiiviseen, kokemukselliseen ja konstruktiiiviseen oppimiskäsitykseen. Nämä oppimisteoriat nousevat esille kartoituksen laatimisessa, toteuttamisessa, tulosten tulkinnassa sekä mahdollisesti kartoitusta seuraavissa koulutustoimenpiteissä.

*Humanistisen ihmiskäsityksen* mukaan oppija on tavoitteellinen ja aktiivinen tiedon hankkija, käsittelijä ja arvioija sekä oman tietorakenteensa jäsentäjä. Näkemys korostaa oppimiskokemuksen reflektointia ja opiskelijan itseohjautuvuutta. Oppijan tulee itse kokeilla, saada vaikutelmia ja voida tehdä johtopäätöksiä. (Kauppila 2007, 28 - 29, 31; Pylkkä 2007, 2.) Sähköiseen osaamiskartoitukseen vastatessaan työntekijät joutuvat pohtimaan oikeita vaihtoehtoja, jolloin he aktiivisesti käsittelevät tietorakennettaan. Kartoituksen jälkeen työntekijät käyvät vastaukset ja kartoituksen tulokset läpi yhdessä esimiehensä kanssa. Tällöin he sekä itsearvioivat että arvioivat yhdessä esimiehen kanssa omaa osaamistaan.

*Konstruktiiivisen tiedonkäsityksen* mukaan oppija luo itse omia tietorakenteitaan ja tiedon rakentaminen on tulkinnallista, kriittistä ja soveltavaa. Tieto ei opittaessa sellaisenaan siirry henkilöstä toiseen, vaan oppija itse rakentaa ja tulkitsee tietoa sekä antaa sille merkityksen omasta tieto- ja kokemustaustastaan käsin. Opiskelija ei ole passiivinen tiedon vastaanottaja, vaan hän aktiivisesti rakentaa itse tietoa. Oppiminen on jatkuvaa tiedon syventämistä ja ymmärtämistä, oman tietämisen rakentamista. Totuu-



tena voidaan pitää käytännössä toimivaa tietoa. (Patrikainen 1999, 86; Tynjälä 2000, 25.)

*Pragmatistisen tiedonkäsityksen* mukaan todellisuus ei ole staattinen tila, vaan jatkuvasti toiminnassa oleva prosessi. Totuutena pidetään tietoa, joka osoittautuu toimivaksi käytännössä. Tässä näkemyksessä ihminen nähdään aktiivisena ja tarkoitushakuisena yksilönä, jonka tiedonmuodostuksessa oma toiminta on keskeistä. Ihminen hankkii tietoa ympäristöstään toiminnan ja tekemisen kautta. (Patrikainen 1999, 86; Tynjälä 2000, 25.)

Sähköinen osaamiskartoitus liittyy *konstruktiiiviseen ja pragmatistiseen* tiedonkäsitykseen. Kartoitukseen vastatessaan työntekijät pohtivat omia tietorakenteitaan sekä tulkitsevat ja soveltavat niitä. Oikeaa vaihtoehtoa pohtiessaan työntekijä voi käyttää hyväkseen tietoa, jonka hän on saanut oman toimintansa ja tekemisensä kautta eli hän voi soveltaa omaa osaamistaan ja omia kokemuksiaan. Useissa kysymyksissä voi pitkä työkokemus ja sen kautta saatu tieto auttaa. Tämä vaatii kuitenkin tiedon ja sen sovellettavuuden kriittistä arviointia.

*Kognitiivisen oppimiskäsityksen* mukaan oppija oppiessaan rakentaa kuvaa maailmasta, muodostaa selitysmalleja sen eri ilmiöille, valikoi opittavaa ainesta ja tulkitsee sitä. Prosessissa opiskelijoiden itsenäisyys kasvaa sekä tietoisuus ja vastuu omasta opiskelusta lisääntyvät. Oppija on erilaisen tiedon aktiivinen käsittelijä, hän on tietoa vastaanottava, havaintoja tekevä, valikoiva, taltioiva, tulkitseva ja aktiivisesti kehittävä yksilö. Käsityksen mukaan uusi asia havaitaan ja opitaan aina suhteessa aiempaan tietoon. (Pylkkä 2007, 3.) Kognitiivisessa teoriassa voidaan erottaa toisistaan mielekäs oppiminen ja ulkoa oppiminen. Oppiminen on sitä mielekkäämpää, mitä paremmin uusi asia nivoutuu aiempaan tietorakenteeseen. Mielekäs oppiminen alkaa käytännön elämän ongelmista ja ristiriidoista. Oppijan mielessä syntyy tiedollinen ristiriita, kun hänen tietonsa ja taitonsa eivät riitäkään tilanteen hallitsemiseen. (Pylkkä 2007, 3; Valleala 2007, 68.) Hoitotyön osaamiskartoitukseen vastaamisen jälkeen osallistuja arvioi omaa osaamistaan ja sen mahdollista kehittämistä. Jos vastaaja huomaa, ettei hän tiedäkään riittävästi toimiakseen asiantuntevasti työelämässä, hän voi alkaa pohtia uuden tiedon hankkimista joko itsenäisesti tai koulutuksen kautta. Oppiminen on tällöin mielekästä, koska se on alkanut käytännön elämän ongelmista. Vastuu itsensä kehittamisestä on kuitenkin työntekijällä itsellään.

*Kokemuksellisessa oppimiskäsityksessä* oppija nähdään tarkoitushakuisena, päämäärätietoisena, uteliaana ja voimakasta luonnollista oppimispotentiaalina omaavana yksilönä. Oppiminen perustuu oppijan kokemuksiin ja itsereflektioon eli kykyyn arvioida omia kokemuksiaan ja omaa oppimistaan uuden oppimisen pohjaksi. Oppimiseen liittyvät myös motivaatio, vapaa tahto ja vastuu. Lähtökohtana ovat oppijan tarpeet ja motivaatiot. (Pylkkä 2007, 4; Valleala 2007, 78 - 79.) Hoitotyön sähköisessä osaamiskartoituksessa on tarkoitus kartoittaa vastaajien osaaminen ja havaita siinä olevat mahdolliset puutteet ja koulutustarpeet. Näiden tarpeiden pohjalta suunnitellaan sitten kehittämiskeinot sekä koulutuksen sisällöt ja menetelmät. Oppiminen perustuu tällöin pitkälti oppijan omiin kokemuksiin. Lisäksi työntekijältä odotetaan motivaatiota ja halua oppimiseen sekä vastuullisuutta siitä.

*Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä* oppiminen ymmärretään tiedon rakentamisena. Keskeisenä ajatuksena on, että tieto ei siirry, vaan oppija rakentaa eli konstruoi sen itse uudelleen. Oppijan omat aikaisemmat tiedot, käsitykset ja kokemukset opittavasta asiasta säätelevät hyvin paljon sitä, mitä hän asiasta havaitsee ja miten hän asiaa tulkitsee. Olennaista on, että oppijassa heräävät omiksi koetut, opittavaan asiaan liittyvät kysymykset, oma kokeilu, ongelmanratkaisu ja ymmärtäminen. Oppiminen on näin ollen oppijan oman toiminnan tulosta. Näkemyksen mukaan opiskelija osallistuu oman oppimisensa arviointiin ja arviointi on tärkeä osa oppimistapahtumaa. (Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveystieteiden yksikön opetussuunnitelma 2005, 4 - 5; Kauppila 2000, 36 - 37, 44 - 45; Pylkkä 2007, 4.) Osaamiskartoitukseen vastatessaan ja sen tuloksia arvioidessaan vastaajat käyvät läpi tietojaan ja kokemuksiaan hoitotyön eri osa-alueista. He pohtivat yhdessä esimiehensä kanssa omaa osaamistaan, kehitymisalueitaan ja koulutustarpeitaan. Tällöin he osallistuvat oman osaamisensa arviointiin, jolla on tärkeä merkitys kartoituksessa. Mahdollinen tuleva koulutus suunnitellaan vastaajien koulutustarpeiden perusteella, jolloin vastaajan aikaisemmat kokemukset ovat keskeisellä sijalla oppimisessa.

## **5 HOITOTYTYÖN SÄHKÖISEN OSAAMISKARTOITUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Työskentelen kouluttajana Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä, jossa työntekijät on jaettu erilaisiin tiimeihin. Serviisi-tiimi, johon kuulun, sai tehtä-

väkseen laatia hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen. Kehittämishankkeeni aihetta pohtiessani minulle tarjottiin tilaisuus ottaa vastuulleni tämän kartoituksen toteuttaminen. Kartoituksen avulla voidaan kartoittaa käytännössä työskentelevien perus- ja lähihoitajien sekä opiskelijoiden osaamista hoitotyön eri osa-alueilla.

Kartoituksessa laadittiin Webropol -verkkoympäristöön mahdollisimman laajasti hoitotyötä kartoittavia kysymyksiä. Kysymykset ovat vaihtoehtokysymyksiä. Vastausvaihtoehtoja on neljä, joista aina yksi on oikea. Alun perin tavoitteena oli laatia jonkin verran myös avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten tarkistaminen olisi ollut kuitenkin liian aikaa vievää ja vaikeaa, joten niistä luovuttiin. Kysymyksiä oli tarkoitus tehdä 250, mutta tämäkin osoittautui liian vaativaksi. Kysymysten laatiminen oli kylläkin helppoa, mutta vastausvaihtoehtojen laatiminen ei. Yllättävän vaikeaa oli laatia vaihtoehtoja, joista vain yksi on oikea. Kysymysten määrä jäi näin ollen vain alle 150:een, mutta kysymyksiä on mahdollisuus tehdä myöhemmin lisää. Kysymyksiä laadimme osittain yhdessä tiimin jäsenten kanssa tiimikokouksissa ja osittain laadoin niitä yksin. Yksin laatimani kysymykset tarkistutin aina tiimin jäsenillä, jotka auttoivat kysymysten muokkaamisessa sujuvimiksi. Kartoituksen kysymykset kohdistuvat eri tavalla erilaisiin hoitoyhteisöihin. Osa kysymyksistä sopii selvästi akuutimpaan hoitotyöhön, osa pitkäaikaishoitoon, osa laitosmaailmaan ja osa avohoitoon. Tarkoituksena onkin, että työyhteisöjen esimiehet valitsevat kartoituksesta ne kysymykset, jotka heidän mielestään kartoittavat parhaiten heidän omien työntekijöidensä osaamista.

Kysymysten laatimisen jälkeen annoin ne arvioitaviksi paperiversioina erään vanhuspalvelutalon perus- ja lähihoitajille. Kuusi perus- tai lähihoitajaa kävi läpi kartoituksen kaikki kysymykset ja arvioi kysymysten toimivuutta, loogisuutta, ymmärrettävyyttä ja selkeyttä. He pohtivat myös kysymysten ja vastausvaihtoehtojen loogista järjestystä ja ehdottivat uusien kysymysten aiheita. Lisäksi hoitotyöntekijät antoivat palautetta osaamiskartoituksesta ja sen merkityksestä. Kartoitusta pidettiin toimivana ja tarpeellisena. Osa hoitajista piti joitakin kysymyksiä liikaa sairaalatyöhön painottuvina ja joitakin kysymyksiä taas liian vaikeina perus- tai lähihoitajalle. Saatujen palautteiden avulla muokkasimme kysymyksiä edelleen.

Kun kysymykset olivat valmiit, osaamiskartoitus pilotoitiin erään dementiayksikön seitsemälle perus- ja lähihoitajalle. Tätä ennen kävin esittelemässä kartoituksen ja sen

kysymykset työyksikön esimiehelle ja yhdelle sairaanhoitajalle. Tarkoituksena oli, että he olisivat valinneet kartoituksesta vain osan kysymyksistä eli ne kysymykset, jotka heidän mielestään sopivat kartoittamaan juuri heidän perus- ja lähihoitajien osaamista. He halusivat kuitenkin ottaa mukaan kaikki kysymykset. Tämän jälkeen siirsin osaamiskartoituksen kysymykset internetympäristöön ja loin työntekijöille tunnuksen, jonka avulla he pääsivät kirjautumaan sisään ympäristöön ja vastaamaan kysymyksiin. Dementiayksikkö oli aiemmin osallistunut lääkehoidon sähköiseen osaamiskartoitukseen, joten yksikön työntekijöitä ei tarvinnut ohjeistaa teknisesti kysymyksiin vastaamiseen.

Vastaukset palautuivat saman tien Webropol-ympäristöön, jossa kävin ne läpi ja tarkistin ne. Tietokoneohjelman avulla sain suoraan selville, kuinka monta työntekijää ja kuinka monta prosenttia työntekijöistä oli valinnut kunkin vastausvaihtoehdon. Pilotoinnissa vastauksia ei erotettu henkilökohtaisiksi. Näin ollen en voinut tarkistaa, miten yksittäinen työntekijä oli kysymyksiin vastannut. Mutta jatkossa, kun kartoitus myydään työyhteisöille, vastaajat erotetaan toisistaan lisäämällä siihen henkilötietoja koskeva kysymys. Myöhemmin kävin esittelemässä osaamiskartoituksen tulokset kyseiselle työyhteisölle ja sen henkilöstölle. Kävimme läpi kaikki kysymykset, kysymysten oikeat vastaukset ja sen, miten työntekijät olivat kysymyksiin vastanneet. Samalla sain suullista palautetta sähköisen osaamiskartoituksen toimivuudesta ja merkityksestä. Jatkossa työyhteisön esimies ja työntekijät päättävät, miten he toimivat oman osaamisensa kehittämiseksi.

Hoitotyön osaamiskartoitus on tarkoitus tuotteistaa ja hinnoitella. Olen mukana myös tässä prosessissa. Lisäksi sitä aletaan markkinoida työelämän käyttöön. Kartoitusta voidaan käyttää jatkossa myös opiskelijoiden henkilökohtaisen opinpolun suunnittelussa sekä niin sanottuna koepankkina. Kartoituksen kysymyksiä on jo nyt hyödynnetty työvoiman ostamissa ammattitaito- ja osaamiskartoituksissa, jolloin hakeutumisvaiheessa selvitetään hakijan aikaisemmin osoitettu ja saavutettu osaaminen, muut lähtökohdat, tavoiteltu tutkinto, koulutustarve sekä ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve.

Hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen kysymyksiä en voi liittää tämän kehittämissankeraportin liitteeksi, koska kartoitus on Jyväskylän aikuisopiston tuote, jota markkinoidaan ja myydään työelämän käyttöön.

## 6 POHDINTA

Kehittämishankkeenani laadin Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveystieteiden yksikölle hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen. Kartoituksen avulla voidaan kartoittaa perus- ja lähihoitajien osaamista hoitotyön eri osa-alueilla. Lisäksi sähköistä kartoitusta voidaan käyttää opiskelijan henkilökohtaisen opinpolun suunnittelussa ja se voi toimia myös niin sanottuna koepankkina eli kartoituksessa olevia kysymyksiä voidaan käyttää yksikköme hoitotyön kirjallisissa kokeissa.

Hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus ja sen laatiminen kehittivät oppilaitokseni pedagogista toimintaa. Oppilaitoksellani on nyt käytössä väline, jonka avulla voidaan arvioida sekä työelämässä toimivien perus- ja lähihoitajien että opiskelijoiden osaamista. Oppilaitokseni on myös varautunut vastaamaan osaamiskartoituksissa mahdollisesti ilmeneviin koulutustarpeisiin tarjoamalla työyhteisöille koulutusta.

Osaamiskartoituksen laatiminen edisti ja vahvisti omia opettajan osaamisalueitani. Oman oppilaitoksen kehittämistyössä mukana olo on tärkeää opettajalle. Aikaisemmin en ole ymmärtänyt oppilaitokseni liiketaloudellista toimintaa enkä ole ollut juuri-kaan yrittäjämyönteinen. Kehittämishankkeen myötä yrittäjämyönteisyyteni ja vallankin sisäinen yrittäjyyteni kehittyivät. Jatkuva yhteistyö niin oppilaitoksen työntekijöiden kuin työelämän jäsenten kanssa on todella tärkeää. Vain yhteistyön avulla voidaan kehittää niin oppilaitoksen kuin työelämän osaamista. Loin lisäksi hyviä verkostoja eri asiantuntijoihin ja työelämän yhteisöihin. Näitä verkostoja voin ja aion hyödyntää myös jatkossa. Kouluttajien on tärkeää myös pitää tietonsa ajan tasalla ja kartoitusta laatiessani minun pitikin tarkistaa jatkuvasti vanhan tiedon paikkansa pitävyys ja etsiä uutta tietoa.

Ammatillisen osaamisen arviointia voidaan toteuttaa eri menetelmillä ja eri tasoilla. Osaamiskartoitus on hyvä väline sekä osaamisen arvioinnissa että sen kehittämisessä. Osaamiskartoituksia on erilaisia ja tämä hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus on yksi tapa tehdä osaamiskartoitus ja arvioida osaamista. Kartoituksen laatiminen oli haasteellista ja vei paljon aikaa, samoin sen esitestaaminen ja pilotointi. Mutta jatkossa osaamiskartoituksen käyttäminen on helppoa. Sen kopioiminen työyhteisöjen käyttöön on helppoa. Siihen vastaaminen on nopeaa eikä ole sidottu aikaan eikä paikkaan. Samoin vastausten tarkistaminen on helppoa ja nopeaa.

Sähköinen osaamiskartoitus antaa faktatietoa työntekijöiden tai opiskelijoiden osaamisesta eli se testaa heidän tietojaan, ei taitojaan. Vastaajalla voi tietysti olla onnea ja hän voi arvata oikeita vastauksia. Arvaamisen onnistumisen pyrimme kuitenkin minimoimaan vastausvaihtoehtojen sijoittelussa. Jos vastaaja ei tiedä oikeaa vastausta, hän valitsee yleensä jommankumman keskimmäisistä vastausvaihtoehdoista. Lisäksi kysymyksiä on paljon, onnistuminen vaatii näin ollen myös oikeaa tietoa ja osaamista. Pitkä työkokemus voi auttaa vastaamisessa joihinkin kysymyksiin: vastaaja voi soveltaa omia kokemuksiaan ja päätellä niiden perusteella oikeat vastaukset.

Hoitotyön sähköinen osaamiskartoitus kartoittaa työntekijöiden osaamista hoitotyön eri osa-alueilla. Näitä osa-alueita ovat aseptiikka, asiakkaan tilan seuranta, yleiset sairaudet ja niiden hoito, asiakkaan ravitsemus ja lääkehoidon toteuttaminen. Nämä osa-alueet valitsimme siksi, että ne kuuluvat perus- ja lähihoitajien osaamisalueisiin ja lisäksi ne on suhteellisen helppo kartoittaa vaihtoehtokysymysten avulla. Joitakin tärkeitä hoitotyön osa-alueita jäi pois, koska niiden kartoittaminen tällaisten kysymysten avulla olisi ollut mahdotonta. Ne olisivat vaatineet avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä olisi saanut myös kattavampaa tietoa osaamisesta. Vastausten arviointi olisi kuitenkin ollut erittäin aikaa vievää ja vaikeaa. Yllättävän vaikeaa oli myös tehdä vastausvaihtoehtoja, joista vain yksi on oikea. Kysymysten määrä jäikin tästä syystä tavoitellusta paljon matalammaksi eikä kartoitus ole tästäkään syystä täysin kattava.

Osaamiskartoituksen laadin yhdessä Serviisi-tiimin jäsenten kanssa. Ilman tiimin apua kysymysten laatiminen olisi ollut vaikeaa ja aikaa vievää. Kysymysten ja vaihtoehtojen tekeminen ja muokkaaminen sujuivat hyvin tiimin kanssa. Työelämässä olevat perus- ja lähihoitajat auttoivat myös kysymysten ja vastausvaihtoehtojen muokkaamisessa ja sain heiltä arvokasta apua kartoitukseen. Pilotointi tehtiin eräässä dementiayksikössä ja sen avulla sain myös tietoa kartoituksen toimivuudesta ja merkityksestä.

Meneillään oleva TOOL-hanke on antanut myönteisiä kokemuksia sähköisen osaamiskartoituksen käytöstä osaamisen arviointimenetelmänä. Juuri TOOL-hankkeen myötä ilmeni tarve tehdä kartoituksia laajemminkin eri hoitotyön osa-alueilla, mikä johti hoitotyön sähköisen osaamiskartoituksen laatimiseen. Uskon vahvasti, että hoito

työn sähköistä osaamiskartoitusta tullaan käyttämään niin työelämän kuin opiskelijoiden osaamisen kartoittamisessa ja myös koepankkina. Jo nyt sitä on hyödynnetty työvoiman ostamisessa ammattitaito- ja osaamiskartoituksissa. Palautteet, jotka saimme työelämästä kartoitusta arvioitaessa ja pilotoitaessa, olivat myös positiiviset. Kartoitus nähdään tarpeellisena ja toimivana menetelmänä arvioida osaamista. Sähköisen osaamiskartoituksen avulla voidaan helposti myös seurata kehittymisen ja oppimisen etenemistä. Kartoitus voidaan toistaa tietyin aikavälein, jolloin selviää, millaista kehittymistä osaamisessa on tapahtunut.

Osaamisen arviointi ei saa olla itsetarkoitus, vaan sen tulee olla perusta toimenpiteille ja osaamisen kehittämiseksi. Osaamiskartoituksen tulee johtaa toimenpiteisiin eli osaamisen kehittämiseen. Osaamista voidaan kehittää eri menetelmillä, joista yksi on koulutus. Koulutuksen on tärkeää saada kehittämissimpulsseja työelämästä, vain niin se pystyy vastaamaan työelämästä nousseisiin haasteisiin. Toisaalta koulutuksen tulee ennakoita muutoksia ja antaa kehittämissimpulsseja käytännön työhön.

Terveystieteiden ammattihenkilöillä on sekä eettinen että lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Täydennyskoulutuksen tavoitteena on henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon lisääminen ja kehittäminen. Terveystieteiden täydennyskoulutuksen suunnittelussa ei aina huomioida riittävästi työntekijöiden yksilöllisiä osaamistarpeita. Osaamiskartoitusten perusteella voidaankin selvittää työntekijöiden kehittämistarpeet ja suunnitella koulutus näiden tarpeiden pohjalta. Vastuu itsensä kehittämisestä ja kouluttautumisesta on kuitenkin työntekijällä itsellään. Lisäksi työyhteisöjen esimiehillä on tärkeä rooli tukea työntekijöidensä kehittymistä ja heidän on mahdollistettava tämä kehittyminen.

## LÄHTEET

Henkilöstön osaaminen - yrityksen valttikortti. 2007. Jyväskylä. Esite.

Hilden, R. 1999. Sairaanhoidajan ammatillinen pätevyys ja ammatillisen pätevyyteen vaikuttavat tekijät. Acta universitatis Tamperensis 706. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammi.

Hätönen, H. 1998. Osaava henkilöstö - nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Metalliteollisuuden Keskusliitto.

Hätönen, H. 2003. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Edita Prima.

Hoitotyön suunta. Strategia laatuun ja tuloksellisuuteen. 1997. Toim. Perälä, M-L. Stakes. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Jyväskylän aikuisopiston sosiaali- ja terveysalan yksikön opetussuunnitelma. 2005. Viitattu 05.09.2008. L:\AHL\Työtiedostot\Hyvinvointi\OPS.

Kassara, H., Paloposki, S., Holmia, S., Murtonen, I., Lipponen, V., Ketola, M-L. & Hietanen, H. 2006. Hoitotyön osaaminen. Porvoo: WSOY.

Kauppila, R.A. 2000. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen. Juva: PS-kustannus.

Lauri, S. 2006. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. Porvoo: WSOY.

Leiwo, L., Heikkilä, J. & Matikainen M. 2002. Hoitotyön osaamis- ja koulutustarpeen ennakointi. Hoke-hankkeen loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu - miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. 2. tarkistettu painos. Helsinki: Edita.

Nurminen, R. & Pennanen, S. 2007. Osaamisen hallinta - työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste. Teoksessa Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Toim. Laitinen, A., Nurminen, R. & Soininen, L. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 12 - 27.

Opetushallitus. 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Helsinki: Hakapaino.

Pylkkä, O. 2007. Oppimiskäsitykset. Viitattu 10.09.2008.  
<http://aokk.jamk.fi/indeks2.php?option=com>.

Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerus.



Rantanen, S. 2004. Lähihoitajien urakehitys, koulutus ja ammatillinen osaaminen. Tutkimus Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksesta vuosina 1995 - 2003 valmistuneista lähihoitajista. Viitattu 06.09.2008.

<http://62.183.188.130/staura/ATT00018.pdf>

Ruuskanen, E-M. 2006. Hoitotyön henkilöstön kehittämisen mahdollisuudet hoitotyöntekijöiden kuvaamana. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Terveystieteiden opettajankoulutus.

Sairaanhoitajien urakehitys Keski-Suomessa. 2003. Toim. Heikkilä, J., Miettinen, M. Paunonen, T. & Mäkelä, N. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 25.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Terveystieteiden täydennyskoulutussuositus. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004: 3.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Hämeenlinna: Karisto.

TOOL-hanke 2007 - 2009. Tavoitteena Osata Osaston Lääkkeet. Esite.

Valleala UM. 2007. Oppiiko vanha koira uusia temppuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Toim. Collin K. & Paloniemi S. Juva: PS-kustannus, 55 - 90.

Vuosijulkaisu 2006. Jyväskylän AO. Esite.