

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

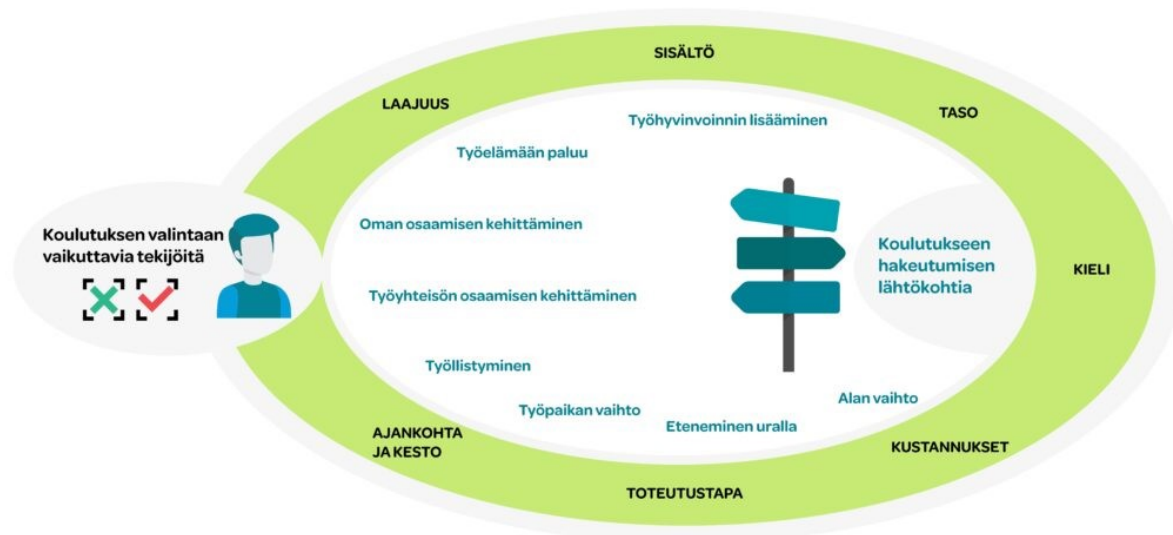
To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Säilä, T., Ranta, L., Myllymaa, T. & Nieminen, M. (2021) Miksi sote-alan ammattilainen hakeutuu koulutukseen? Koulutukseen hakeutumisen lähtökohtia. SOTETIE-blogi, 18.3.2021.

URL: <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2021/03/18/miksi-sote-alan-ammattilainen-hakeutuu-koulutukseen-koulutukseen-hakeutumisen-lahtokohtia/>

Miksi sote-alan ammattilainen hakeutuu koulutukseen? Koulutukseen hakeutumisen lähtökohtia

Koulutukseen hakeutumiselle on nähtävissä lukuisia erilaisia lähtökohtia, joita SOTETIE-hanke on nostanut esiin. Tässä artikkelissa kuvataan “Erilaiset oppijat” -työryhmän sekä kirjallisuudesta että hankkeessa aiemmin raportoiduista tutkimuksista nostamia koulutukseen hakeutumisen lähtökohtia (kuvio 1). Siinä missä joku hakee lisää omaa työhyvinvointiinsa, on toinen hakeutumassa uudelle alueelle, ja kolmas on saanut perheensä sellaiseen tilanteeseen, että voi lähteä haistelemaan uusia tuulia ehkä huonojen työolojen ajamana. Myös työnantaja on voinut kehottaa lisäopintoihin halutessaan kehittää työyksikköä. Kun mietitään lähtökohtia, ei voida lähteä ainoastaan osaamisen lisääntymisen tavoittelusta, toki se on oleellinen asia.



KUVIO 1. Koulutukseen hakeutumisen lähtökohdat ja koulutuksen valintaan vaikuttavat tekijät.

Ammatillisen tai ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen on lukuisia syitä, joiden vuoksi sosiaali- ja terveystieteiden ammattilainen joko haluaa tai hänen on välttämätöntä täydentää tai päivittää osaamistaan. Muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollossa jo tapahtuneet ja tulevaisuudessa tapahtuvat muutokset edellyttävät muutosta sote-ammattilaisten osaamisessa. SOTETIE-hankkeessa tehdyssä kirjallisuuskatsauksessa Laanterä ja Saunders (2020) listaavat tärkeimpiä sote-ammattilaisten osaamistarpeiden muutoksiin vaikuttavia tekijöitä. Näitä ovat työryhmän mukaan muun muassa digitalisaatio, asiakkaiden omaehtoinen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, moniammatillisuus, näyttöön perustuva toiminta, tarve palvelujen integrointiin sekä niukkenevat taloudelliset resurssit.

Sote-aloilla johtamis-, kouluttamis- ja asiantuntijatehtävissä toimivien (f=26) mukaan sote-aloilla tarvitaan tulevaisuudessa laaja-alaista, monitahoista ja vahvaa osaamista. Tällä taataan, että sote-palveluja käyttävät kansalaiset saavat tasalaatuista, näyttöön perustuvaa ja yhdenvertaista palvelua ja hoitoa. (Komulainen 2019.) Myös sote-alan työntekijöille ja sote-

johtajille suunnatuissa työpajoissa esitetyissä mielipiteissä korostui se, että jatkuvan oppimisen koulutuksissa pitäisi yhdistyä sosiaali- ja terveystieteiden osaaminen ja asiantuntijuus. Tämä edistää muun muassa sitä, että sosiaali- ja terveystieteillä työskentelevillä on yhteinen ymmärrys ammatillisista kysymyksistä. (Helminen, Markkanen, Säilä 2020b.)

Kangasniemi ym. (2018) julkaisun mukaan ammattialakohtainen substanssiosaaminen muodostaa tulevaisuuden osaamisen ytimen, mutta sen lisäksi huomioidaan kaikkia sote-ammattiryhmiä koskeva geneerinen osaaminen, joka dokumentin mukaan sisältää, palvelunkehittämisosaamisen, asiakastyöosaamisen sekä työntekijyyden ja yhteistoiminnan muutososaamisen. Korkeakoulututkintoa suorittavien opiskelijoiden taitoja tutkittaessa geneerisiksi taidoiksi listattiin myös analyttinen päättely- ja arviointikyky, ongelmanratkaisutaidot, argumentatiivinen kirjoittaminen sekä kielen hallinta (OKM 2021). Näitä kaikkia voitaneen pitää yleisinä taitoina, joita tulevaisuuden sote-alan ammattilainen työssään tarvitsee.

Valtioneuvosto (2020) linjaa, että jatkuva oppiminen on paras turva työn, teknologian ja maailman muutoksissa. Työelämässä tapahtuu muutoksia, joihin vastaaminen edellyttää uutta osaamista. Osa hakijoista on ollut poissa työelämästä ja haluaa palata osaavina takaisin, osa haluaa suunnata omassa työssään uusille alueille tai kehittyä työssään. Hakijoissa on myös niitä, jotka haluavat suunnata kokonaan uudelle alalle.

SOTETIE-hankkeen koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin kehittämistyössä tunnistettiin jatkuvan oppimisen koulutukseen hakijoiden erilaisia lähtökohtia ja koulutukseen hakeutumisen syitä. Vaikutuksia ja vaikuttavuutta työhön haetaan koulutuksen avulla sekä yksilötasolla (työntekijä) että työyhteisötasolla. Alueellisesti ja yhteiskunnallisesti koulutuksesta odotetaan olevan apua alueellisten prosessien kehittämiseksi ja sen odotetaan tuottavan valmiuksia moniammatilliseen ja alueelliseen kehittämiseen. (Ranta, Kantola & Saranki-Rantakokko 2020.)

Koulutukseen hakeutumiseen vaikuttavat työpaikan ja työnantajan odotukset, joten koulutukseen liittyvän tiedotuksen on vastattava työnantajien tarpeisiin. Usein virike koulutukseen tulee juuri työnantajilta. (Isosaari, Järvelä, Myllymaa, Nieminen & Puska 2020). SOTETIE-hankkeen koulutuksen vaikutuksen ja vaikuttavuuden arvioinnin kehittämistyön työpajat osoittivat, että työyhteisön koulutustarvetta arvioitaessa on tärkeää arvioida säännöllisesti osaamisen muutostarvetta ja tämän muutoksen mukanaan tuomaa vajetta työyhteisön osaamisessa. Tässä työntekijän ja esimiehen välinen vuoropuhelu on tärkeää esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Lisäksi tehtävienkuvien muutoksia on tärkeä tarkastella työn muuttuessa. (Ranta & Kantola 2020a.) Työnantajahaastatteluiden mukaan tärkeää on, että henkilökunnalla on viimeisin tietotaito. Koulutuksen nähdään motivoivan henkilökuntaa, lisäävän kiinnostusta omaa alaa kohtaan ja sitouttavan heitä. Taitavan ja innovatiivisen henkilökunnan koetaan olevan välttämätön organisaation voimavara. (Järvelä, Myllymaa, Nieminen & Puska 2021.)

Jatkuvan oppimisen kehittämisen visioina ovat työllistymisen ja merkityksellisen elämän edellyttämien tietojen, taitojen ja osaamisen saavuttaminen, osaamisen kehittäminen työuran aikana sekä se, että osaaminen uudistaa työelämää sekä työelämä osaamista. (Valtioneuvosto 2020.) Tämä saa vahvasti tukea SOTETIE-hankkeesta tehdystä opiskelijakyselystä (Isosaari, Järvelä, Myllymaa, Nieminen & Puska, 2020). Se, että osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista vaatii muun muassa ketteriä tapoja lisätä osaamista, osaamisen kehittämisen huomioimista työyhteisöissä sekä koulutustarjonnan että oppijan ja työnhakijan

palveluprosessin uudistamista. Tarvitaan kehitystä tunnistaa paremmin henkilön olemassa oleva osaaminen ja yksilölliset osaamistarpeet sekä mahdollistaa erilaisia etuuksia, jotka mahdollistavat jatkuvan oppimisen. (Valtioneuvosto 2020.)

Työntekijän näkökulmasta koulutukseen hakeutumiselle voivat olla syinä tarve oman osaamisen lisäämiselle työtehtävässään. (Ranta & Kantola 2020a.) Toisaalta suuri määrä sote-alan työntekijöitä on ollut syystä tai toisesta pois työmarkkinoilta. SOTETIE-hankkeen sote-alan työntekijöille ja sote-johtajille suunnattujen työpajojen osallistujien mukaan sosiaali- ja terveysalalla ilmenee tarve ns. päivityskoulutuksille eli oman osaamisen päivittämiseksi tämän päivän tasolle. Päivityskoulutukset palvelisivat sellaisia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, jotka ovat olleet pois alan työtehtävistä pidemmän aikaa ja ovat palaamassa alalle. (Helminen, Markkanen, Säilä 2020b.)

SOTETIE-hankkeessa toteutetussa opiskelijakyselyssä nousi esiin jatkuvan oppimisen koulutusten opinnot väylänä mielekkäämpiin työtehtäviin ja mahdollisesti jatko-opintoihin (Isosaari, Järvelä, Myllymaa, Nieminen & Puska 2020). Koulutuksella haetaan myös ratkaisua työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin, esimerkiksi mahdollisuuteen hakeutua uuteen tehtävään tai keinoja jaksamiselle. Työhyvinvoinnillinen syy voi olla työntekijän henkilökohtainen tarve tai yhdessä esimiehen kanssa sovittu ratkaisu. Koulutukseen hakeutumisen syinä voivat olla myös työllistyminen tai tarve työpaikan vaihdolle (Ranta & Kantola 2020b). Koulutusmarkkinoinnin merkitystä ei voida aliarvioida koulutukseen hakeutumisen syynä. Varsinkin kaupalliset koulutuksen tarjoajat ovat aktiivisia ja koulutukseen saatetaan lähteä myynnin innoittamana. (Järvelä, Myllymaa, Nieminen & Puska 2021.)

Koulutuksen toivotaan tuovan ammatillista kehittymistä ja sillä toivotaan olevan vaikutuksia työn tekemiseen, kuten antavan valmiuksia työn suunnitteluun sekä työyhteisön, toiminnan että palveluiden kehittämiseen (Ranta ym. 2020, Saranki-Rantakokko, Kantola & Ranta 2020) ja laadun varmistamiseen. Koulutuksen kautta toivotaan löytyvän uusia työkaluja ja tapoja työhön sekä verkostoitumista ja uusia kohtaamisia (Saranki-Rantakokko ym. 2020). SOTETIE-hankkeessa toteutetun opiskelijakyselyn mukaan koulutus lisää sekä kehittämisvalmiuksia että työyhteisövalmiuksia. Opiskelijat olivat saaneet kokemuksen myös kriittisen ajattelun, rohkeuden ja varmuuden lisääntymisestä. Opiskelijat kuvasivat lisäksi tiedon ja osaamisen kasvua, ajatusten avartumista ja työhyvinvoinnin paranemista. Läpileikkaavana antina nähtiin ammatillisen kasvun lisäksi ihmisenä kasvaminen. (Isosaari, Järvelä, Myllymaa, Nieminen & Puska 2020.)

SOTETIE-hankkeen työpajoissa kerätyn aineiston mukaan sosiaali- ja terveysalan organisaatioilla on halu mahdollistaa jatkuva oppiminen. Organisaatiot etsivät ja rakentavat joustavia käytäntöjä, jotka merkitsevät koulutuksen ja osaamisen kehittämistä tukevien mahdollisuuksien linkittämistä oppimista edistäväksi kokonaisuudeksi. (Helminen, Markkanen & Säilä 2020a). Koulutukseen hakeutuminen voi olla siis myös työyhteisötasoinen. Työyhteisön esimies on saattanut lähettää koulutukseen henkilön hakemaan päivitettyä ja uutta tietoa työyhteisön kehittämiseksi. Koulutuksen tarkoituksena voi olla myös valmentaa työntekijää uuteen tehtävään työyhteisössä tai olla keinona työhyvinvoinnin parantamiseen. (Ranta & Kantola 2020b.) Työpajoissa todettiin myös, että työntekijän kouluttaminen tarjoaa työnantajalle mahdollisuuksia osaavan henkilön sitouttamiseen työtehtäviin. Tärkeintä kuitenkin on, että koulutus vahvistaa osallistujan osaamista ydintehtävissään ja kehittymistä ammattilaisena. (Helminen, Markkanen & Säilä 2020b.)

Koulutukseen hakeudutaan erilaisin tarpein ja odotuksin. Nämä lähtökohdat voivat olla joko yksilöllisiä tarpeita ja odotuksia tai työnantajan osoittamia. Koulutuksen toteuttajan on tärkeää huomioida nämä koulutukseen osallistujan erilaiset lähtökohdat ja pohtia näitä koulutuksen toteutusta suunniteltaessa. On tärkeä tunnistaa, että odotuksia koulutuksen vaikutukselle ja vaikuttavuudelle voivat olla osaamisen kehittämisen (oman tai työyhteisön) lisäksi myös työllistyminen, työhyvinvoinnin lisääminen tai uralla eteneminen.

SOTETIE on Euroopan sosiaalirahaston ja Pohjois-Pohjanmaan ely:n rahoittama hanke.

Kirjoittajat

Säilä Tiina, Lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

Ranta Liisa, Lehtori, Laurea-ammattikorkeakoulu

Myllymaa Tapio, Lehtori, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Nieminen Mikko, Lehtori, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Lähteet

Helminen, J., Markkanen, U. & Säilä, T. 2020a. Erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia monimuotototeutuksina. SOTETIE-hankeen blogi, 2.4.2020.

Helminen, J., Markkanen, U. & Säilä, T. 2020b. Erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämistarpeisiin. SOTETIE-hankeen blogi, 2.4.2020.

Isosaari, U., Järvelä, T., Myllymaa, T., Nieminen, M. & Puska, A. 2020 ”Työ on niin vastuullista ja kuormittavaa, että hämmästyttää, miten vähäisellä koulutuksella sellaiseen voi päästää ihmisen”. SOTETIE-Blogi, Savonia-ammattikorkeakoulu.

Järvelä, T., Myllymaa, T. Nieminen, M & Puska, A 2021 Mukana ollaan, mutta yhteistyötä tarvitaan lisää – työelämän näkökulmaa työnantajan sanoin

Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A.M., Saarnio, R., Viinämäki, L., Voutilainen, A. & Waldén, A. 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018.

Komulainen, K. 2019. Tulevaisuuden Sote-osaamien – Deduktiivis–induktiivinen sisällön analyysi sote-asiantuntijoiden haastatteluista. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos.

Laanterä, S. & Saunders, H. (toim.). 2020. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten geneerinen osaaminen. Kirjallisuuskatsaus. XAMK KEHITTÄÄ 114. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Mikkeli.

OKM. 2021. Ursin, J., Hyytinen, H. & Silvennoinen, K. (toim.) Korkeakouluopiskelijoiden geneeristen taitojen arviointi – Kappas! -hankkeen tuloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:6.

Ranta, L. & Kantola T. 2020a. Koulutuksen vaikutuksen ja vaikuttavuuden arviointia jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa. SOTETIE-Blogi. SOTETIE-Blogi, Savonia-ammattikorkeakoulu.

Ranta, L. & Kantola, T. 2020b. Ideointia koulutuksen vaikutuksen ja vaikuttavuuden arvioinnin kehittämiseksi. Laurea Journal. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Ranta, L., Kantola, T. & Saranki-Rantakokko, S. 2020. Mitä koulutuksen vaikutus ja vaikuttavuus ovat? -erikoistumiskoulutusten opettajien, opiskelijoiden ja työelämän kokemuksia. Laurea Journal. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Saranki-Rantakokko, S., Kantola, T. & Ranta, L. 2020. Erikoistumiskoulutuksien vaikutus ja vaikuttavuus – Asiakasymmärrystä etsimässä. SOTETIE-Blogi, Savonia-ammattikorkeakoulu.

Valtioneuvosto 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38.