



Minna Keski-Pukkila

Asiantuntijatiedon jakaminen sisäisen koulutuskäytännön avulla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidtaja (ylempi AMK)

Akuuttihoitotyön kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

29.3.2022

Tekijä	Minna Keski-Pukkila
Otsikko	Asiantuntijatiedon jakaminen sisäisen koulutuskäytännön avulla
Sivumäärä	35 sivua + 2 liitettä
Aika	29.3.2022
Tutkinto	Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Tutkinto-ohjelma	Akuuttihoitotyön kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja	Lehtori, TtT Jaana Seitovirta
<p>Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka käsittelee asiantuntijatiedon ja yksilön osaamisen jakamista yksityisessä terveydenhuollon palvelutuottajan toimipisteessä. Kehittämistyön tarpeellisuus ja aihe nousivat tutkittavasta organisaatiosta. Yksilön osaamista halutaan jakaa koko organisaatiolle ja siten parantaa henkilökunnan toimintavalmiuksia muuttuvassa terveydenhuollon kentässä. Työn tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia asiantuntijuudesta, työssä oppimisesta ja osaamisen jakamisesta. Kehittämistyön tavoitteena oli sisäisen koulutuskäytännön kehittäminen yksilön osaamisen ja asiantuntijatiedon jakamiseen.</p> <p>Tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla henkilökuntaa ryhmähaastatteluin (n=12). Tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuksen kehitystehtävien mukaisesti ja menetelmä sopi antamaan vastauksia kehittämistehtäviin. Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksissa hoitajat kokivat omaavansa asiantuntijataitoja ja osaamista, joista on hyötyä muille organisaation jäsenille. Hoitajat arvostavat kollegoidensa osaamista ja toivoivat tiedonsiirtoa myös itselle paremman hoitotyön kliinisen taidon omaamiseksi. Ulkopuolisissa koulutuksissa saatu tieto toi intopyrähdyksiä ja motivaatiota oman työn kehittämiseen ja saatu tieto halutaan jakaa muillekin. Haastateltavat kokivat koulutusten järjestämisessä struktuurin puutteita, joten työ sisäisen koulutuskäytännön kehittämiseen nähtiin tarpeelliseksi. Tutkittavat toivat esille toiveita koulutusten aiheiksi, aikatauluksi, kestoksi ja jatkuvuuden takaamiseksi. Haastatellut toivoivat hiljaisen tiedon saattamista näkyväksi, ulkoisten koulutusten opin jakamista systemaattisesti ja substanssiosaamisen jakamista hoitajalähtöisesti. Käytännönharjoitteiden kautta tapahtuvaa oppimista ja taitojen kehittämistä pidettiin tärkeänä.</p> <p>Johtopäätöksenä organisaation koulutusmalliin esitetään otettavaksi käyttöön viikoittaiseen osastopalaveriin lyhyt koulutusosio. Tietoisku tai lyhyt koulutus henkilökunnan jäsenten omasta substanssiosaamisesta vuorotellen päivittää kaikkien osaamista. Laajempia koulutuskokonaisuuksia tulisi järjestää tiheämmin ja kehittää sisällöiltään. Simulaatiokoulutuksia esitetään otettavaksi käyttöön organisaatiossa. Koulutusten tallentamista tai etäosallistumis mahdollisuutta toivottiin myös käyttöön otettavaksi. Hybridimalli mahdollistaisi myös yhden yksikön osaamisen jakamisen myös muihin yksiköihin. Koulutuskäytännön vienti käytäntöön ja käyttöönotto jää organisaation toteutettavaksi.</p>	
Avainsanat	asiantuntija, asiantuntijuus, asiantuntijatieto, hoitotyö, kehittäminen, koulutus

Author	Minna Keski-Pukkila
Title	Sharing professionalism with educational structure in healthcare
Number of Pages	35 pages + 2 appendices
Date	29 March 2022
Degree	Master of Health Care (nursing)
Degree Programme	Master's Degree Programme in Development and Leadership of Acute care
Instructor	Jaana Seitovirta, Senior Lecturer, PhD
<p>This thesis is a development work and explores sharing of knowledge amongst nursing professionals. Target group of the study was nurses working in one private healthcare clinic. The purpose of this thesis was to describe how nurses see their own professional skills and explore their willingness to share knowledge among other nursing professionals in their own organization. The goal of this study was to create structure for sharing skills and knowledge in private healthcare unit.</p> <p>Professionalism in health care is capability to work independently, develop practical work and guide and teach colleagues. Professionalism is a result of years of practical work and self-education. The data collection of the study was implemented as four group interviews. In total, 12 people were interviewed. Interviews were analysed using content analysis method.</p> <p>According to the results nurses do have skills and knowledge to be shared. Nurses value their colleague's professionalism and knowledge and hope all the information gathered previously to be shared, so whole organization could grow and have advantage with everyone's skills. Lack of time for going to training outside own organization was perceived challenging. Group interviews revealed needs for implementing tacit knowledge and contributions given towards personal knowledge being a common asset. Learning in practice and improving practical skills were considered important.</p> <p>Results lead to conclusions that the organization should keep short educational briefs every week. Nurses could share their substance; abilities or latest guidelines weekly based. Larger training cycles should be increased, and content varied. Simulation training should be considered as part of training. Educational briefs or training cycles should be recorded for later use or to be watched in other healthcare units of the same organization. Utilizing the results of this development work and adopting educational structure will be up to the healthcare unit itself.</p>	
Keywords	healthcare professional, knowledge, skills, sharing

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Asiantuntijatiedon jakaminen	2
2.1	Tiedonhaku	2
2.2	Asiantuntijatiedon jakaminen terveydenhuollossa	3
2.3	Yhteenveto tiedonhaun tuloksista	6
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät	7
4	Keskeiset käsitteet	7
4.1	Osaaminen	7
4.1.1	Tieto	8
4.1.2	Taito	8
4.2	Asiantuntijuus	9
4.3	Organisaation osaaminen	10
4.4	Kokemuksellinen oppiminen ja tiedon jakaminen	12
5	Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen	13
5.1	Tutkimuksellinen kehittämistyö menetelmänä	14
5.2	Aineistonhallinta	15
5.3	Aineiston hankinta	16
5.4	Aineiston analyysi	18
6	Tulokset	20
6.1	Kokemuksia sisäisestä koulutuksesta	20
6.2	Näkemyksiä osaamisen kehittämisestä	22
6.3	Sisäisen koulutuskäytännön kehittäminen asiantuntijatiedon jakamiseksi	23
6.4	Koulutuskäytäntö asiantuntijatiedon jakamiseen	24
7	Pohdinta	25
7.1	Tulosten tarkastelu	25
7.2	Tutkimuksen eettisyys	27
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	28
7.4	Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset	30
	Lähteet	31
	Liitteet	

1 Johdanto

Suomessa on käynnissä voimakas kaupungistuminen, jossa väestönkasvu keskittyy kaupunkialueille ja suuri osa suomalaisista asuu taajamissa. Väestörakenteen ikääntyminen vaikuttaa kaupunkien ja kaupunkirakenteen kehitykseen. Uudellamaalla terveydenhoidon avokäyntien määrä lisääntyy lähitulevaisuudessa jopa 20 % väestön ikääntymisen myötä, koska ikääntymisen myötä sairastavuus lisääntyy. Sosiaali- ja terveyspalveluiden tarpeen lisääntyessä ovat myös palvelurakenteen muutokset tarpeellisia. (Rehunen & Reissell & Honkatukia & Tiitu & Pekurinen 2016: 4.) Sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistamisella etsitään ratkaisuja muuttuviin tarpeisiin. Kunnat, kuntayhtymät ja yksityiset kotitaloudet ostavat yksityisiltä terveyspalvelutuottajilta palveluita lisääntyvässä määrin. Terveystieteiden ulkoistuksilla haetaan osaamisen keskittämistä ja ostopalveluille asetetaan määrän lisäksi myös laatuvaatimukset. Uudistuneet sosiaali- ja terveyspalveluiden markkinat ovat nyt muodostumassa ja osaamisella sekä palvelulaadulla voi olla merkittävä osa ulkoistettavien palveluiden markkinoita. (Junnila & Fredriksson 2012: 17–21.)

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus ohjelmassa halutaan tukea terveydenhuollossa asiakaslähtöisyyttä ja työntekijöiden kehittymistä. Hoidon laatua ja vaikuttavuutta tulee parantaa. Asiakkaille tulee antaa parasta tietoon ja näyttöön perustuvaa hoitoa, joka auttaa aidosti ja vastaa sen hetken tarpeeseen. Laadun kehittäminen lisää kustannustehokkuutta ja yhteen toimivuuden parantaminen tuottavuutta. (Sote-uudistus 2020.) Työntekijöiden asiantuntemus ja kokemustieto kannattaa ottaa organisaatioissa kehittämisen keskeiseksi voimavaraksi. Työntekijöille tulee antaa aktiivinen rooli toimintatapojen kehittämisessä ja vahvistettava itsenäistä kykyä uudistaa omaa toimintaa asiakaslähtöisesti muuttuvien tarpeiden mukaisesti. (Juujärvi & Sinervo & Laulainen & Niiranen & Kujala & Heponiemi & Keskimäki. 2019: 12.)

Terveydenhuollon sektorilla toimintaa ja osaamista on jatkuvasti kehitettävä. Terveydenhuollossa edelläkävijäorganisaation tulee omata parhaat asiantuntijat, joiden ammatillinen osaaminen vastaa toimintaympäristön ja asiakkaiden haasteisiin muuttuvassa toimintaympäristössä. (Hätönen 2011:9, Juujärvi ym. 2019: 12–13.) Ammattiin valmistuminen antaa perusvalmiudet toimia tietyssä tehtävässä. Asiantuntijuus muodostuu työkokemuksen ja lisäkoulutautumisen myötä ja vaatii työyhteisössä sekä yhteistyötä että verkostoitumista. Tulevaisuudessa yksilön oppiminen ja asiantuntijuus tu-

lee myös siirtää koko työyhteisön käyttöön. Asiantuntijuuden jakaminen tekee työyhteisöstä monialaisen osaajien joukon, jossa työtehtävien jakaminen helpottuu. Oman osaamisen laajentaminen lisää työmotivaatiota ja tehokkuutta. (Parviainen toim. 2006: 10.)

Opinnäytetyö käsittelee asiantuntijatiedon ja yksilön osaamisen jakamista yksityisessä terveydenhuollon toimipisteessä Pihlajalinna Dextrassa. Työ pohjautuu kiinnostukseen kerätä tietoa asiantuntijuudesta ja ammatillisesta kasvusta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia sisäisestä koulutuksesta työyhteisössä, näkemyksiä osaamisen kehittämisestä ja työn tavoitteena oli kehittää sisäinen koulutuskäytäntö asiantuntijatiedon jakamiseen. Koulutuskäytännön avulla halutaan jakaa yksilön osaamista organisaatiolle ja siten parantaa henkilökunnan toimintavalmiuksia muuttuvassa terveydenhuollon kentässä.

2 Asiantuntijatiedon jakaminen

2.1 Tiedonhaku

Opinnäytetyön kirjallisuushaku aloitettiin syksyllä 2020 ja hakua päivitettiin pitkin työn etenemistä. Hamarin & Niela-Vilenin (2016) mukaan kirjallisuushaku on teoriaosuudessa keskeisin vaihe luotettavuuden kannalta. Virheet tiedonhaussa saavat aikaan virheellisiä tutkimustuloksia. (Hamarin & Niela-Vilen 2016.) Tietoa, kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia etsittiin aiheista: asiantuntijuus ja asiantuntijuuden jakaminen. Tietoa haettiin kirjastoista sekä Medic- ja CINALH-hakukoneilla. Tiedonhaku tehtiin asiansanoilla asiantuntijuus, asiantuntijatiedon jakaminen, sharing, skills, knowledge. Haku rajattiin vuosien 2011 ja 2021 välille. Hakua rajattiin myös vertaisarvioiduin artikkeleihin ja niihin, joista saatavilla koko teksti. Valintakriteereinä oli tieteellinen alkuperäinen tutkimusartikkeli, vastaavuus tutkimustehtäviin ja englannin tai suomen kieli.

Artikkelit ja tutkimukset valittiin tiedonhaussa ensin otsikon perusteella ja sitten tiivistelmän ja lopuksi koko tekstin perusteella valikoitui hakujen perusteella 4 tutkimusta. Tutkimuksen aikana tehtiin myös manuaalista hakua mm. aihetta sivuavien artikkelien tai tutkimusten tai tieteellisten julkaisuiden lähdeluetteloista. Sopivien artikkelien kohdalle tullessa, näistä lisättiin sisältöä teoriaosuuteen kriittisen tarkastelun jälkeen. Tiedonhaku täydennettiin lopuksi vielä ammattikorkeakoulu Metropolian kirjaston Finnahakupalvelulla, jossa rajattiin hakua väitöskirjoihin, lehtiin ja artikkeleihin viimeisen 10 vuoden ajalta hakusanoilla asiantuntijuuden jakaminen. Haku tuotti 136 tulosta, jossa

päällekkäisiä tutkimuksia edellisten hakujen kanssa tai samasta aiheesta tehtyjä artikkeleita oli kuitenkin useita. Finna-hakupalvelun hausta valittiin yksi tutkimus mukaan opinnäytetyöhön.

Taulukko 1. Tiedonhaun prosessi

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat/ Valitut
Cinalh	Knowledge Skills Sharing	2011–2021 Englannin-kieli Suomen-kieli Full text	12/2
Medic	Asiantuntijuus	2011–2021 Suomen-kieli Koko teksti	12/2
Finna	Asiantuntijuuden jakaminen	Väitöskirjat lehdet/ artikkelit 2011–2021	136/1

2.2 Asiantuntijatiedon jakaminen terveydenhuollossa

Tieto on aineetonta pääomaa, jonka jakaminen työyhteisössä vähentää virheitä, luo uutta toimintaa ja lisää tietämystä. Yrityksessä käytettävät tiedonjakamismenetelmät ovat useasti määrittelemättömiä tai tunnistamattomia, mutta niitä voidaan kehittää ja ottaa paremmin osaksi työyhteisön toimintakulttuuria. (Stenberg 2012.) Stenberg päätteli tutkimuksessaan, että on oleellista tunnistaa aineettoman pääoman eli tietämyksen nykytilanne ja perustella kehittäminen myös yrityksen strategiaan tavoitteisiin. Tiedon jakamisen kehittäminen lisää yrityksen kilpailuetua. Yrityksen määritellessä tarkemmin tiedon jakamisen tapahtumapaikkoja ja tilanteita ja luo arviointi- ja mittausmenetelmiä, voi se tukea sekä yritystä ja yksilöä hyödyttävää tiedonjakamista. Menettelytavat vaikuttavat suuresti kuinka tehokasta tiedon jakaminen käytännössä on. Kehitettäessä aineetonta pääomaa, on tärkeää tehdä se rakenteellisesti ja tukea tiedon jakamista. Henkilöstöä tulisi motivoida aineettoman pääoman jakamiseen ja kehittää kannustimia, joissa huomioidaan tiedonjakaminen palkitsemiskohteena. Hankittua tietoa ei hyödynnetä riittävästi eli tiedonhankintaa tapahtuu ilman jatkotoimia tai vaikuttavuutta. Toimintatapoja ja yrityksen toimintakulttuuria tiedonjakamiseen voidaan tukea ja virallistaa osana yksikön toimintaa. Tiedonjakamista voidaan parantaa poistamalla estäviä tekijöitä, kuten rakenteellisia tai asenteissa ilmeneviä ongelmia. (Stenberg 2012, 250–253.)

Asiantuntija terveydenhuollossa toimii hoitotyön tekijänä, käytäntöjen kehittäjänä, kouluttajana, ohjaajana ja yhteistyöntekijänä. Asiantuntijuus edellyttää taitoa soveltaa hankittua tietoa käytäntöön eli perustaa toimintansa näyttöön ja yhdistää toimintoja. Asiantuntija ohjaa ja muuttaa käytänteitä. Asiantuntijana toimiminen edellyttää jatkuvaa kehittymistä ja kouluttautumista. Kliinisten asiantuntijoiden avulla potilaiden hoidon laatu paranee, hoidon tyytyväisyys lisääntyy ja hoitohenkilökunnan taidot paranevat. Asiantuntijuuteen perustuva hoitotyö voi mahdollistaa jatkuvan oppimisen ja kehittymisen työssä ja sairaanhoitajien kompetenssi eli ammattitaito ja osaaminen voi kasvaa merkittävästi. Asiantuntijoilla on myös merkittävä rooli vetovoimaisen työpaikan roolin saavuttamisessa. Asiantuntijuuden hyödyntäminen saattaa olla vielä vajaata. (Jaakkola 2012, 40–42; Viholainen 2018, 47–48.) Organisaation hallintaan, resursseihin ja ajankäytön hallinnan puutteeseen liittyvät ongelmat voivat olla keskeisiä haittoja asiantuntijuuden jakamisessa. Asiantuntijuuden hyödyntämiseen tulisi kuitenkin panostaa, sen parantaessa yrityksen palveluita, alentaa kustannuksia osaamisen lisääntyessä ja mahdollistaa henkilöstön jatkuvaa oppimista. (Jaakkola 2012, 42.)

Wood (2018) kirjoittaa samaan tapaan asiantuntijuuden jakamisesta. Kliinistä työtä tekevät hoitajat tuntevat näyttöön perustuvan hoidon teorian jo koulutuksen myötä, osaavat käyttää hoitotyön näyttöä osana työn perustaa ja ovat oppineet lisää käytännön työn myötä. Hoidon vaikuttavuuden arviointi on osa päivittäistä kliinistä hoitotyötä ja on tärkeää jakaa muille omaa osaamistaan; mikä toimii ja mikä ei. Hoitajat ovat kehittäneet työssään monia innovaatioita, jotka hyödyttävät potilaita, kollegoita ja koko yhteisöä. Kliinistä työtä tekevien hoitajien pitäisi esitellä osaamistaan, jakaa työssä opittua tietoa sekä kirjoittaa oppimastaan tieteellisiä julkaisuja. Hoitajilla on paljon hiljaista tietoa, jonka jakamisen tulisi olla rakenteellista ja osa päivittäistä työtä kliinisen työn ohella. (Wood 2018.)

Tiedon, taidon ja asiantuntijuuden jakaminen on hyödyllistä kollegoille ja potilaille. Asiantuntijatiedon jakamisen pitäisi olla prioriteetti kliinisen työn ohella. Osaavan työvoiman vähenemisen tulisi lisätä intoa jakaa tietoa hyvistä hoitokäytännöistä. Oman osaamisen pohtiminen ja tiedon jakaminen on myös kehittymistä ammatillisesti ja se edesauttaa yleisesti laadukasta ja hyvää potilaiden tai asiakkaiden hoitoa. Koulutuksen tai esitelmän pitoon valmistautuminen voi tuntua aikaa vievältä ja tylsältä, voi prosessi kuitenkin samalla tarjota myös oppimismahdollisuuden opettajalle. Vaihtoehtoja erilaisille koulutuksille tai niiden rakenteelle koulutusten järjestämiseen on pohdittava. (Wheeler 2018.)

Tiedonjakamisen käytänteet pitävät sisällään huomion, että olemassa olevaa tietoa ja tietotaitoa voi ja pitää siirtää. Huomio on kiinnittynyt erityisesti sukupolvien väliselle tiedon siirrolle esimerkiksi eläköitymistilanteissa mutta tietoista tiedon jakamista voi tapahtua missä tahansa työn vaiheissa ja sen lisäksi, että olemassa oleva tieto jaetaan voi tilanne synnyttää uutta oppimista tietoja yhdistyessä. Asiantuntijätiedon siirtämiseen käytettävät keinot: dokumentit, keskustelut ja työtilanteet vaativat vuorovaikutusta ja tiedonsiirto kannattaa kytkeä työtehtäviin. Työtehtävien hallitseminen osoittaa sisäistämisen tason ja tiedon siirtymisen kokeneemmalta kokemattomalle työntekijälle. Asiantuntijätiedon siirtymisen pitäisi olla kokemattomamman työntekijän tasosta ja tiedon tarpeista lähtöisin ja suoraan sidottu työn kontekstiin, jossa oppimisen pitäisi tapahtua. Ajan puute voi vaikuttaa haitallisesti tiedon siirtoon. Yrityksen tulee kannustaa vuorovaikutukseen tiedon monesti ollessa piiloutunut työn käytäntöihin. (Virta 2011.)

Asiantuntijuuden ja osaamisen säilyttämiseksi työyhteisössä on osaamista jaettava, hauduttava ja tallennettava. Organisaatiossa tulisi olla kulttuuri, joka tukee avoimuutta ja tiedon jakamista. Tiedon jakamista tapahtuu erilaisissa kokouksissa, tapaamisissa ja palavereissa. Työ itsessään voi myös tarjota mahdollisuuksia jakaa osaamista ja tietoa. Toisinaan tietoa jaetaan sattumalta ja organisaatio voisi parantaa sattumanvaraista tiedonjakamista tarjoamalla tiloja tai tilaisuuksia tiedon jakamiselle. Jos työyhteisön jäsenillä ei ole mahdollisuutta tutustua toisiinsa, he eivät opi toistensa osaamisesta tai asiantuntijuudesta. Tulevaisuuden asiantuntijoiden tunnistaminen on organisaatiossa tärkeää. Muuttuvien työelämän vaatimusten vuoksi on hyödyllistä sitouttaa ja motivoida oman alan ammattilaisia asiantuntijuuden kehittämisessä ja osaamispääoman säilyttämisessä organisaatiossa. (Kuronen-Mattila & Mäki & Järvenpää 2012: 28, 57.)

Hoitohenkilökunnan pätevyys ja ammattitaito vaikuttavat suoraan hoidon tehokkuuteen ja potilasturvallisuuteen. Asiantuntijuudessa on kyse myös vastavuoroisuudesta, ollessaan oman työnsä kehittäjä voi auttaa myös muita ammatillisessa kasvussa ja kasvaa itse prosessin mukana. Lunden ym. (2017) käsittelivät kirjallisuuskatsauksessaan hoitajien pätevyyttä tukevia tekijöitä sekä tiedolla johtamista. Näyttöön perustuville toiminoille, jotka tukevat jaettua oppimista on ehdottomasti tarvetta. Tutkijat kannustavat luomaan rakenteita asiantuntijuuden ja kompetenssin jakamiseen. Lunden ym. totesivat myös 2020 etteivät hoitajat hallitse näyttöön perustuvan hoidon käytäntöön tuontia niin hyvin kuin sopisi olettaa. Hoitajat arvioivat, ettei heillä ole resursseja käytännössä työnsä kehittämiseen. Organisaation olemassa olevia rakenteita tulee kehittää ja työyhteisöissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen kannustaa. (Lunden & Teräs & Kvist & Häggman-Laitila 2017; Lunden ym. 2020.)

Osaamisen kehittäminen organisaatiossa on riippuvaista oppimisen kulttuurista yrityksessä. Kivisen (2008) tutkimuksesta nousi esille yksilökeskeisyys ja itsenäisyys osaamisen suhteen. Osaamista kehitettiin organisaatiossa yksilötasolla henkilökunnan käytössä koulutuksissa. Yksikössä käytiin keskustelua koulutusaiheesta mutta osaamisen jakamista asiasta ei tapahtunut yksikössä tai sen ulkopuolella. Tieto ja osaaminen, jota on syntynyt yksilö- ja yksikkötasolla, ei ole siirtynyt organisaation käyttöön. Johdolla tulee olla vankempi strateginen rooli osaamista kehittävän organisaation tiedon jakamisen ja oppimista edistävän kulttuurin luomisessa. Oppimisen jatkumolla olisi merkitystä organisaatioissa, mutta kaikissa organisaatioissa ei osata rakentaa jatkuvan oppimisen kulttuuria. (Kivinen 2008: 191–196.)

Esihenkilö organisaation edustajana voi omalla toiminnallaan kehittää alaistensa osaamista edistämällä tiedon jakamista omassa työyksikössään. Elonen (2015) tutki motivoivaa osaamisen johtamista asiantuntijaorganisaatiossa. Tutkimuksessaan hän totesi, että johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon. Työyhteisö, joka käyttää oppivan organisaation periaatteita kehittää parhaiten työntekijöiden osaamista ja jakaa osaamista kaikille. Hiljaista tietoa on organisaatiossa paljon, mutta rakenteet ja toimintamallit hiljaisen tiedon jakamiseen eivät ole käytössä. Tiimioppimisella ja jaetulla osaamisella voidaan vastata paremmin asiakaslähtöisen hoitotyön haasteisiin ja esimies voi omalla innostuksellaan ja esimerkillään edesauttaa tiedon ja osaamisen jakamista. Yksilön oma motivaatio ja aloitteellisuus edistävät osaamisen kehittymistä. Tutkimuksessa todettiin, että osaamisen kehittämiseen on keinoja ja tapoja käytössä, mutta myös hyödyntämättömiä tilanteita ja työkaluja tunnistettiin löytyvän. Osaamisen kehittäminen työyhteisössä lisää sitoutuneisuutta omaan työhön. Jatkotutkimuksen aiheina pohdittiin tiedon ja osaamisen jakamisen kehittämistä terveydenhuollon organisaatiossa. (Elonen 2015: 76.)

Tutkimuksessa tulevaisuuden työelämästä selvisi työnantajien odottavan tahtoa kehittyä ja taitoa uuden oppimiseen tärkeimpänä tulevaisuuden työntekijän taitona. Muutosvalmiutta ja moniosaajuutta arvostettaisiin myöskin. Työntekijät puolestaan painottavat moniosaajuutta ja joustavuutta ja näiden jälkeen uuden oppimisen taitoa. Elinikäinen oppiminen olisi molempien osapuolten tavoitteissa. (Suomalaisen työn liitto 2016.)

2.3 Yhteenveto tiedonhaun tuloksista

Kliinistä hoitotyötä tekevät hoitajat ovat koulutettuja, näyttöön perustuvan hoidon asiantuntijoita työssään. Asiantuntijoiden tieto- ja taitomäärä jää usein hyödyntämättä työyhteisöissä.

teisössä potilastyön lisäksi ja osaamisen pääoma jää jakamatta. Kokeneemman kollegan antama ohjaaminen ja hiljaisen tiedon jakaminen edistävät oppimista ja tietojen ja taitojen jakaminen edistää myös asiantuntijan omaa oppimista. Rakenteellista koulutusta ja tiedon jakamista tulisi kehittää työyhteisöissä, koska tämä lisää työiihtyvyyttä, sitoutumista, yrityksen kilpailuetua ja parantaa hoidon laatua. Kokeneiden kollegoiden osaamisen jakaminen voi tapahtua myös huomaamatta työn ohella, mutta molemmat hyötyvät suunnitelluista oppimistilanteista. Oppiminen omalla työpaikalla lisää merkittävästi sisällönymmärrystä ja potilashoidosta tulee tehokkaampaa ja turvallisempaa.

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata haastattelututkimuksen avulla Pihlajalinna Dextrassa vastaanottohenkilökunnassa työskentelevien hoitajien kokemuksia asiantuntijuudesta, työssä oppimisesta ja osaamisen jakamisesta ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseksi. Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää sisäinen koulutuskäytäntö yksilön osaamisen ja asiantuntijatiedon jakamiseen ammattitaidon kehittämiseksi ja toiminta- valmiuksien parantamiseksi muuttuvassa terveydenhuollon kentässä.

Kehittämistehtävä 1. Kuvata haastattelututkimuksen avulla Pihlajalinna Dextran vastaanottohenkilökunnan kokemuksia sisäisestä koulutuksesta ja näkemyksiä osaamisen kehittämisestä.

Kehittämistehtävä 2. Kehittää asiantuntijatiedon jakamiseen sisäinen koulutuskäytäntö yhteistyössä vastaanottohenkilökunnan kanssa.

4 Keskeiset käsitteet

Asiantuntijatiedon jakaminen tässä työssä tarkoittaa yksilön osaamisen ja asiantuntijuuden jakamista kaikkien organisaatiossa olevien käyttöön sekä organisaation kyvystä huolehtia osaamisen ja asiantuntijuuden laajentamisesta. Keskeiset käsitteet opinnäytetyössä ovat osaaminen, asiantuntijuus, organisaation osaaminen, kokemuksellinen oppiminen ja tiedon jakaminen.

4.1 Osaaminen

Osaaminen määritellään tiedon, taidon ja pätevyyden laaja-alaisena yhdistämistaitona. (Opetusministeriö 2009.) Osaaminen on jonkun asian kokonaisuuden hallitsemista,

minkä kautta mahdollistuu tietynlainen toiminta. Osaaminen on ajantajuista tiedostamista ja osaaminen koostuu tiedoista eli faktoista ja taidoista esimerkiksi ammatillisista kädentaidoista. Osaamista ovat myös henkilökohtaiset ominaisuudet kuten oppimiskyky, kokemukset ja toimintamallit. (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä 2021.) Osaaminen on myös henkilökohtainen kokemus, joka ei aina tule itse huomatuksi. Osaaminen on monenlaisia taitoja, kykyjä, tietoja ja vahvuuksia ja näiden asioiden yhdistelyä. (Arola & Vesa 2021.)

Tiedon ja taidon hallinta eli osaaminen on joustavuutta, muutoshalukkuutta, jatkuvaa arviointia ja kehittämistä. Osaaminen on sidonnainen yrityksen toimintakulttuuriin ja se voidaan nähdä yksilöllisenä ja yhteisöllisenä. Helakorven (2017) mukaan asiantuntijuus koostuu neljästä osa-alueesta, jotka ovat substanssiosaaminen, työyhteisöosaaminen, prosessiosaaminen ja kehittämisosaaminen. Substanssiosaaminen on osaamista, joka on hankittu koulutuksen ja työkokemuksen kautta ja jota tarvitaan omassa työssä. Työyhteisö-osaaminen on sosiaalisen verkoston taitoja, tiimityötaitoja ja vuorovaikutustaitoja. Yhteistyöosaamista tarvitaan työyhteisön sosiaalisen luonteen takia. Prosessi-osaaminen tunnistaa työyhteisön tavat ja osaa soveltaa taitojaan ja omaa hyvät asiakaspalvelutaidot. Kehittämisosaamisella tarkoitetaan toimintatapojen tuntemista ja halukkuutta ja kykyä kehittää työyhteisöä. (Helakorpi 2017.)

4.1.1 Tieto

Sivistyssanakirja määrittelee tiedon tosiasioihin perustuvaksi käsitykseksi jostain. Sana viittaa todellisuuteen, on asia tai seikka jostakin jota tiedetään. (Suomisanakirja 2021.) Tietoa voi olla kolmenlaista. Ensimmäinen on uskoa, että jokin voi olla tosi tai epätosi. Kouluopinnoissa tällainen tieto on opiskelussa keskeistä. Toinen on tuntemista, joka kohdistuu johonkin paikkaan tai asiaan. Todellisuuden hahmottaminen tapahtuu tällaisen tiedon kautta. Kolmannessa tiedon lajissa on kyse osaamisesta, kyvystä tai taidosta. Ihmisen elossa säilymisessä on tällaisesta tietämisestä kyse. Klassisen päätelmän mukaan tieto on tosi perusteltu uskomus. (Tieteen termipankki 2021; Seppänen 2021.)

4.1.2 Taito

Taito on jonkin toiminnan hallintaa, joka on saavutettu harjaantumisen, oppimisen tai luontaisen kyvyn kautta (Suomisanakirja 2021). Taito on tiedon laji, joka kehittyy kokemuksien ja harjoittelun kautta. Taitoon liittyy vankasti kognitiivinen puoli, jolloin tiedetään, miten jokin asia tehdään. (Tynjälä 2007: 14.) Taidolla on aina jokin kohde, jotakin,

jota täytyy tehdä tai mihin taitoa tarvitaan. Taito voi olla myös seuraus havainnosta, joka herättää taidolle edellyttävän reaktion. Korkeatasoisen taidon omaamiselle on ominaista viiveettä reagointi toiminnassa. (Anttila 2007: 79.)

Tehtävään orientoitunut taito sisältää suoritustason kriteerit. Suoritustaito on vahvasti kontekstisidonnainen, siten että tehtävä itsessään asettaa taitavan suorituksen kriteerit. Taito sisältää myös lahjakkuuden ja persoonallisuuden tekijöitä, kuten muun muassa puheenlahja, päättelykyky, havainnoiminen, kädensujuvuus ja -koordinointikyky. (Anttila 2007: 84.)

4.2 Asiantuntijuus

Sanakirjamääritelmien yhteenvedona asiantuntija on henkilö, jolla on selkeästi määrällisesti paremmat tiedot ja taidot kuin samalla alalla työskentelevät henkilöt. Asiantuntijaluokituksessa vertaillaan usein noviisit ja asiantuntijat toisistaan. (Hotulainen 2010: 2.) Asiantuntijuus on korkeatasoista osaamista. Tietojen, taitojen ja itsesäätelyn ovat sulautumista joustavaksi toiminnaksi ja se kehittyy tavoitteellisen opiskelun kautta. Asiantuntija johtaa omaa työtään, osaa siirtää omaa osaamistaan ja opastaa muita. (Collin 2009; Helakorpi 2017.)

Asiantuntija on henkilö, jolla on erityistä asiantuntemusta, osaamista jostakin. Työskentelyn ja ammattitaidon perustana on kyvykkyys, joka syntyy koulutuksen ja kokemuksen kautta. (Helakorpi 2004.) Henkilö, joka omaa korkeatasoista tietoa ja taitoja on asiantuntija, kuitenkin vaatimus asiantuntijuuden jatkuvasta kehittymisestä sisältyy asiantuntijan määritelmään. Asiantuntijuuden luonteeseen siis kuuluu jatkuva tiedon syveneminen ja laajeneminen ja kyky ongelmanratkaisuun. Asiantuntijuus ei ole sidottu tiettyyn koulutukseen, vaan asiantuntijaksi voidaan määritellä henkilö, jolla on korkeatasoinen tieto- ja taitotaso, joita voidaan hyödyntää organisaation toiminnassa. (Valtiovainministeriö 2007, 15.)

Asiantuntijana toimiminen edellyttää toimintaa aidossa työympäristössä. Osaamisen kehittäminen vaatii tietojen lisäksi kokemuksellista tietotaitoa, käsitteellistä ymmärrystä ja toimintojen kriittistä arviointia. Asiantuntijajohtaja omaa kokemuksellisen tiedon, teoreettisen tiedon ja omaa niin hyvän toiminnan säätelyn, että hän kykenee intuitiivisella näkemyksellä hakemaan oikean toimintasuunnan kriittisissäkin tilanteissa. (Tynjälä 2007: 32–33.)

4.3 Organisaation osaaminen

Oppiminen ja yksilön ja yhteisön prosessi. Organisaatio tuntee jäsentensä taidot, arvioi jäsentensä toimintaa ja oppii jäsentensä taidot. Yksilön tietoja jaettaessa ryhmässä voi syntyä uutta osaamista ja uusia toimintatapoja. (Stenberg 2012, 58.) Organisaation pitäisi tunnistaa mihin osaamisalueisiin sen toiminta perustuu. Tärkeimpiä osaamisalueita pitää järjestelmällisesti kehittää ja asiantuntijuutta kasvattaa koska toimintaympäristö ja asiakkaiden tarpeet muuttuvat. (Ojala 2018: 171.) Yksittäisen henkilön osaaminen on tärkeää tehtävästä suoriutumiseksi ja osaaminen puolestaan koostuu työntekijän ja työn yhdistelmästä. Oppiminen johtaa osaamiseen ja oppimista tapahtuu koko ajan työssä ja vapaa-ajalla. Jotkut asiat opitaan tietoisesti esimerkiksi kurssilla mutta monet erityistaidot tulevat työn mukana. Organisaation tarve on työntekijöiden mahdollisimman laaja osaaminen, joten ollakseen edelläkävijä organisaatio, on erityistaitoja ja hiljaista tietoa jaettava. (Hätönen 2011: 9.) Oppiminen kehittää toimintoja kohti parempaa lopputulosta ja organisaatiossa on opittu, mikäli sen toiminta kehittyy tai käyttäytyminen muuttuu (Stenberg 2012, 60).

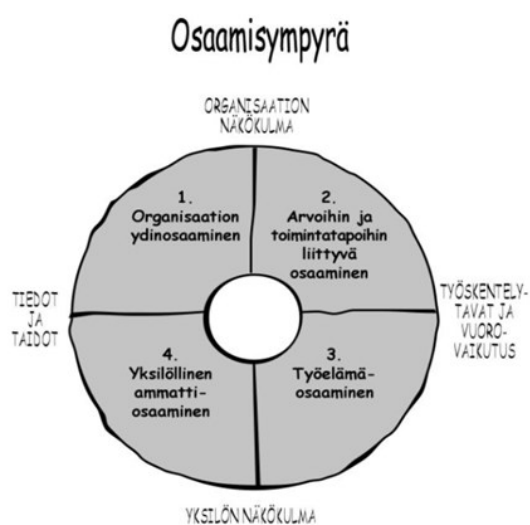
Ihminen valitsee työpaikkansa sillä perusteella, kuinka hyvin työpaikassa voi kehittää omaa osaamistaan. Oppiminen on keskeinen osa työntekoa ja varsinainen oppiminen tapahtuu soveltamalla hankittua tietoa työhön sekä jakamalla ideoita ja ajatuksia toisten kanssa. Oppimisen tulee olla osa työtä, josta ei lähdetä erikseen koulutuksiin. Omasta osaamisesta huolehtiminen on osa ammattitaitoa ja se lisää työhyvinvointia. Osaaminen luo turvallisuutta ja kyky soveltaa tietoja ja taitoja erilaisissa tilanteissa on asiantuntijuutta. Asiantuntijuus kehittyy muuttuvassa ympäristössä ja asiantuntijankin täytyy kyetä oppimaan uutta ja kehittää omaa asiantuntijuuttaan. (Ojala 2018 19–20; Opetusministeriö 2009.)

Osaaminen on tietoa, taitoa, motiivi ja yksilöllisiä ominaisuuksia sekä käsitys itsestä. Tieto ennakoii, mitä yksilö osaa. Tarkka ja tilannesidonnainen tieto ja taidot ovat arvokkaita, kun yhdistelmää osataan soveltaa erilaisissa tilanteissa. Taitojen avulla suoriudutaan tehtävistä, jotka vaativat henkistä ja fyysistä panostamista. Työntekijän tahtotila työskentelyyn ohjaavaa ja suuntaa käyttäytymistä tietoisesti tai tiedostamattomasti kohti tavoitetta ja työn tarkoitusta. Henkilön yksilölliset ominaisuudet määrittävät kyvyn vastaanottaa ja käsitellä tietoa. Omat arvot ja asenteet vaikuttavat yksilön käsitykseen itsestä, suhtautumiseen ympäristöön ja ohjaavat myös käyttäytymistä. (Spencer & Spencer 1993: 9–11.)

Oppivaksi organisaatioksi luonnehditaan ihmisläheistä organisaatiota, joka kouluttaa henkilöstöään. Tällaisessa organisaatiossa työntekijä tarvitsee motivaatiota, kykyjä, halua ja aikaa mutta myös tukea johdolta kehittyäkseen oppivaksi työntekijäksi. Organisaation tasolla yhteinen suunta ohjaa kohti oppimista ja kehittymistä kohti yhteisiä tavoitteita. (Moilanen 1999.) Song ym. (2014) ajattelee, että oppivan organisaation henkilökunta on työhönsä sitoutunutta ja halukkaita kehittämään työyhteisöä ja joukkuehenkeä. Organisaatiolla tulee olla sovitut käytänteet ja politiikka siitä, kuinka ammatilliseen täydennyskoulutautumiseen ja opiskeluun suhtaudutaan ja millaisin keinoin työnantaja tukee koulutusta ja kuinka edistystä seurataan. Koulutusmyönteisyys on yksi keino kilpailla työvoimasta tulevaisuudessa. (Ojala 2008: 286.)

Organisaatiosta tulisi löytyä arvoja, jotka tukevat oppimista ja prosesseja, jossa ihmiset ja organisaatio muodostavat kokonaisuuden. Organisaation ja työntekijän yhteinen suunta ja tavoitteet ohjaavat myös yksilön oppimista. Näkökulma oppivan organisaation osaamisen kehittämiseen voi näyttäytyä tärkeämpänä vallitsevassa maailmantilanteessa muutosten muovatessa toimintaympäristöä jatkuvasti. Koronavirus -tilanne on näyttänyt tämän muovatessaan ihmisten elämää ja taloutta uusiksi. (Polvi 2020, 84–85.)

Osaamista tarkastellessa voidaan hyvin ottaa mukaan sekä yksilön, että organisaation tarpeet. Osaamispyyrällä (Kuvio 1.) voidaan havainnollistaa organisaatioissa tarvittavaa osaamista. (Hätönen 2011, 13–14.)



Kuvio 1. Organisaatiossa tarvittava osaaminen (Hätönen, H. 2011 s.13)

Hätösen mukaan olennaista on, että oppiminen yhdistetään yrityksen tavoitteisiin ja oppiminen itse voitaneen yhdistää prosessiin niin, ettei se vie aikaa enempää kuin itse palvelun tuottaminen. Oppiminen organisaatiossa tarkoittaa sitä, että tietotaitoa levitetään kaikkialle organisaatioon ja työ nähdään oppimisympäristönä oppien mm muiden työntekijöiden kokemuksista. Oppiva organisaatio kyseenalaistaa toimintatapoja ja kehittää työtä yhteistyössä muiden kanssa. (Hätönen 2007.)

4.4 Kokemuksellinen oppiminen ja tiedon jakaminen

Kokemuksellisen oppimisen teoriaa käytetään yksilön ja oppivan organisaation oppimisen teoreettisena mallina. Kokemuksen kautta oppiminen on jatkuvaa ja syklistä oman tiedon ja tietämyksen rakentamista, jakamista ja sen arviointia. (Minkkinen 2018). Oppimisteorialla tarkoitetaan teoreettista mallia siitä, miten ihminen tai organismi oppii. Oppimiskäsite avaa ihmisten erilaista oppimista. Kokemuksellista oppimista käytetään yksilön ja oppivan organisaation oppimisen teoreettisena mallina. Kokemuksellisen oppimisen käsityksen mukaan oppiminen perustuu ihmisen kokemuksiin sekä itsereflektioon. Aikaisemmat kokemukset vaikuttavat ja muokkaavat uuden oppimista. Itsereflektio tarkoittaa kykyä arvioida ja tarkastella omia kokemuksia, tietoja ja ajatusrakenteita. Kokemuksellisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen tapahtuu sykleissä. (Minkkinen 2018.) Oppiminen on jatkuvaa oman tiedon ja tietämyksen rakentamista. Kolb (1984) on luonut mallin, joka perustuu neljän vaiheen läpikäymiseen: 1. Kokeminen 2. Reflektointi 3. Ajatteleva 4. Tekeminen. Vaiheet toistuvat uudelleen ja uudelleen ja prosessi voi käynnistyä mistä tahansa sen vaiheesta. Mallin hyödyntäminen tekee työpäivällä tapahtuvasta oppimisesta tietoisempää. (Hätönen 2011: 51.)

Kokemuksellisen oppimisen keskiössä on aina oppijan aktiivinen osallistuminen prosessiin. Prosessissa korostuvat oppijan oma sitoutuminen prosessiin ja omaan kehittymiseen. Oppimisen motivaatio on oppijasta lähtöisin. (Leppilampi & Malm & Vaso 2003, 8.) Kokemuksellinen oppiminen asettuu siis mallina kehittämistyöhön hyvin työntekijöiden ollessa keskiössä koulutusmallin kehittämisessä. Juujärven ym. (2019) mukaan työn kehittäminen tukee ammattilaisten osaamisen kehittämistä silloin, kun heillä on siinä aktiivinen rooli ja heidän tietonsa yhdistetään tutkimustietoon yhteisen reflektion kautta. Tällöin voidaan saada aikaan pysyviä muutoksia yrityksen toimintakulttuurissa. Koulutuksen ja työelämän yhteistyötä on lisättävä ja kehitettävä erilaisia yhteistyön muotoja. (Juujärvi ym. 2019.)

Osaamisen jakamisella viitataan tiedon jakamiseen siten, että kokeneempi työntekijä jakaa osaamistaan kahdenkeskisesti tai ryhmätilanteessa, siten että kokemattomampi

voi hyödyntää asiantuntemusta omassa ammatillisessa kasvussaan (Kuronen-Mattila & Mäki & Järvenpää 2012:33). Alastalo (2013) toteaa, että oppiakseen ihminen tarvitsee vuorovaikutusta ja kokemuksia muiden kanssa. Puhumaan oppiminenkin vaatii muiden seuraa ja matkimalla tapahtuu suurin osa oppimisesta. Yhdessä ihmiset ovat viisaampia ja siinä on lähtökohta avoimelle tiedon jakamiselle. (Alastalo 2013.) Hiljaista tietoa olisi hyvä jakaa jatkuvasti, sillä tietojen ja osaamisen kerääminen ja jakaminen vievät aikaa. Organisaatioiden tehtävänä on tukea osaamisen jakamista luomalla soveltuvia rakenteita ja mahdollisuuksia (Kuronen-Mattila ym. 2012:34).

Millaista koulutuksen työpaikalla sitten tulisi olla? Lyhytkestoiset koulutustilanteet työn ohella ovat hyviä selkeän ja konkreettisen asian päivittämiseen. Koulutus voi olla lyhyt esitelmä tai päivän koulutus. Oppija voisi olla passiivinen tiedon vastaanottaja tai aktiivinen tiedon tuottaja. Opetusmenetelmät voivat vaihdella, lopputuloksen pysyessä samana. (Viitala 2014.) Työelämän kehittämistoiminnassa painopiste täytyy siirtää ulkopuolisesta täydennyskoulutuksesta työpaikoilla tapahtuvaan yhteiskehittämiseen. Kehittämisen tulee tapahtua yhteistyössä työntekijöiden, johdon ja kehittäjien välillä. (Juu-järvi ym. 2019:12.)

5 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistyönä. Työssä tutkimus ja kehittämistyö nivoutuvat yhteen ja kehittämistyön avulla pystytään luomaan ja jakamaan uutta tietoa. Työn tarpeellisuus nousi tutkittavasta organisaatiosta ja kehittämistyön ollen työelämälähtöinen se osallistaa tutkittavat oman työnsä kehittämiseen ja antaa näin mahdollisuuden luoda uutta työkuultuuria. Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on yleensä tuottaa uusi toimintatapa tai -malli tai palvelu. Kehittämistyön tutkimusmenetelmäksi valittiin ryhmähaastattelut. Kehittämistarve sekä perusta työlle pohjautuvat aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja tutkittuun tietoon. (Ojasalo ym. 2015: 18–19.)

Terveystieteiden kehittämiseksi tarvitaan monipuolista tutkittua tietoa käytännön toiminnan perustaksi. Käytännön ongelmia pitäisi ratkaista ja uusia käytänteitä tuoda käyttöön. Kehittämisen kulttuurissa on vahvasti vallalla ajatus hyvistä käytännöistä, jotka perustuvat vahvasti näyttöön. Laadullisella tutkimusmenetelmällä, osallistavalla kehittämistyöllä jäsenetään hoitohenkilökunnan todellisuutta ja tuotetaan uusia menetelmiä hoitotyön ja koulutuksen kehittämiseen. Asiantuntemuksen jakaminen on tärkeimpiä työelämän kehittämistöitä. Organisaation toiminnan muutosta tehden yhdessä

sen jäsenten kanssa, kyetään muuttamaan vallitsevia käytänteitä sujuvammin. Kehittämistyössä halutaan viedä muutos käytäntöön ja arvioida sitä. Tällaisen tutkimuksen keskiössä on kiinnostus siihen, miten asioiden tulisi olla ja se keskittyy organisaation toimijoihin. Tärkeässä roolissa ovat tutkimukseen osallistujien omat tiedot, taidot ja käsitykset. Tutkimuksellinen kehittämistyö luo uutta tietoa ja jakaa sitä työyhteisölle. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 37–58.) Kehittämisen tulisi lähteä liikkeelle yhteisön tarpeista, sillä kehittämistyön tehtävänä on vastata tunnistettuihin tarpeisiin, ja kehittämisen onnistumisen mittarina on se, miten tehtävässä onnistutaan. Mikä on hyvä kehittämisen tulos tai käytäntö? Työyhteisön tarpeet kertovat sen, mitä kehittämistyöllä pitäisi saada aikaan. (Pohjola ym. 2014, 16–17.)

Pihlajalinna Dextra on helsinkiläinen lääkärikeskus ja osa Pihlajalinna konsernia, joka tarjoaa yksityisiä terveystalvveluja Suomessa. Pihlajalinnan tavoitteena yrityksenä on kasvaa johtavaksi yksityiseksi terveydenhuollon tuottajaksi Suomessa. Pihlajalinnan henkilökunnan koulutussuunnitelmassa kerrotaan henkilöstön osaamiseen panostamisen auttavan liiketoiminnan strategisten tavoitteiden toteutumisessa. Osaamisen kehittäminen tapahtuu koulutussuunnitelman mukaan työssä oppimalla ja sisäisen tiedon jakamisella. Käytännön työkaluina henkilökohtaiset tavoite- ja kehityskeskustelut, mentorointi sekä työkierto. Yrityksen periaatteena on taata kaikille vakituisille ja pidempiaikaisille määräaikaisille työntekijöille yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutuksen ja kehittämisen mahdollisuudet. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä pyrkii kehittämään omaa osaamistaan tuotettavien palveluiden edellyttämällä tavalla. (Pihlajalinna 2020.)

Pihlajalinna Dextrassa työskentelee noin 200 lääkäriä ja 100 muuta terveydenhuollon ammattilaista (Pihlajalinna Oy). Vastaanottohenkilökuntaan kuuluu hoitajia, jotka työskentelevät lääkärikeskuksen päivystyksessä, toimenpideyksikössä tai tekevät asiantuntijahoitajana vastaanottotyötä. Tässä työssä asiantuntijalla tarkoitetaan vastaanottohenkilökuntaan kuuluvia sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja lähi- tai perushoitajia.

5.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö menetelmänä

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia tutkimuksessa tuotettua tietopohjaa hyödyntäen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään tutkittavien kokemuksia esimerkiksi yksilö- tai ryhmähaastattelun avulla. Avoin kommunikaatio tutkittavien kanssa edesauttaa tutkimuksen onnistumisessa. (Puusa & Juuti 2020.) Tutkimus aloitettiin luotaamalla tiedonhaulla asiantuntijuutta. Teoriaosuudessa avattiin avainkäsitteitä asiantuntijuus ja sen kehittämistä sekä organi-

saation kykyä olla mukana yksilön oppimisessa. Tutkimusaineisto hankittiin haastattelulla henkilökuntaa pienryhmähaastatteluun ja vertaamalla vastauksia aikaisempaan tietopohjaan. Kehittämistyön tutkimuksessa osallistuminen ja osallistaminen ovat tärkeitä, että tulokset ovat paremmin perusteltavissa ja tutkimus tuottaisi uusia käytänteitä ja käytännössä toteutettaisiin tutkimuksessa syntyneitä ideoita tai käytänteitä. Tutkimuksellisuudella tarkoitetaan kehittämistyössä tehtyjen valintojen dokumentointia ja selkeää esittelyä. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2009, 19.) Opinnäytetyössä pyritään kuvantamaan todellisuutta ja raportoidaan haastatteluun osallistuneiden käytännön kokemuksiin perustuvaa tietoutta. Kehittämistyön tekijän pyrkimyksenä työssä on ymmärtää haastateltavien kokemuksia ja pyrkiä ymmärtämään ja yhdistelemään tietoa heidän näkökulmastaan. (Kankkunen & Vehviläinen & Julkunen 2017, 16.)

Kehittämistyön yhteistoiminnalliset menetelmät kehittävät organisaation toimintaa, työssä opitaan ja henkilökunta saa osallisuuden kokemuksia. Mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön lisää osallisuuden kautta työhyvinvointia ja lisääntyneiden vaikutusmahdollisuuksien myötä työyhteisön jäsenet sitoutuvat organisaatioon paremmin. Työyhteisön saadessa osallisuuden kokemuksia, kuten tässä työssä haastatteluiden myötä ja käyttäessään luovuuttaan edistyy työyhteisön motivaatio kehittämistä kohtaan. (Lumiaho 2017.)

5.2 Aineistonhallinta

Tutkimusaineistolla tarkoitetaan tutkimuksessa tuotettua aineistoa, jolla tutkimus voidaan todentaa ja toisintaa. Aineistoa tuotetaan aktiivisesti, suunnitellaan, rajataan tuotamaan vastauksia tutkimusongelmiin. (Vuori 2021.) Aineistohallinta tarkoittaa sitä, että tutkimusaineisto ja siihen liittyvä kuvaileva tieto luodaan, säilytetään ja tallennetaan tietosuojaa huomioiden ja tietoturvallisuus edellä koko aineiston elinkaaren ajan (Tietoarkisto 2021).

Tutkimussuunnitelma vaiheessa tutkija teki aineistohallintasuunnitelman, jota on päivitetty tutkimuksen edetessä. Aineistohallintasuunnitelma on auttanut etenemään tutkimustyössä rakenteellisesti ja hyviä tieteellisiä käytänteitä noudattaen. (Tietoarkisto 2021.) Tutkimusluvan hakemisen ja sopimuksen teon opinnäytetyön tekemiseen tutkija suoritti ennen tutkimustyön aloittamista. Tutkittavia informoitiin tutkimuksesta ja pyydettiin kirjallinen suostumus (Liite 1) sekä annettiin tietosuojaseloste ennen tutkimukseen osallistumista. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena olivat tutkittavien kirjalliset

suostumukset. Kirjalliset suostumukset säilytetään Metropolia ammattikorkeakoulun arkistossa kuusi (6) kuukautta tutkimuksen päättymisestä, jonka jälkeen suostumukset hävitetään.

Tämän tutkimuksen aineisto on kertynyt ryhmähaastatteluiden nauhoituksista, tallenteiden litteroinneista ja analysoinnista. Tutkija on pitänyt myös tutkimuspäiväkirjaa. Tutkija on säilyttänyt kaiken tutkimusaineiston henkilökohtaisella salasanalla suojatulla tietokoneella. Haastatteluissa käytettiin ulkoista digitaalista sanelinlaitetta, josta haastattelut purettiin tutkijan toimesta tekstitiedostotoiksi ja haastattelut on sittemmin poistettu sanelinlaitteen muistista. Tarpeettomat väliaikaistiedostot tietokoneelta on poistettu heti niiden tultua tarpeettomiksi. Analysointivaiheessa käytetyt tulosteet on hävitetty tietosuojajätteen mukana. Tutkijan tietokoneelle syntyneet tekstitiedostot säilytetään kuusi (6) kuukautta tutkimuksen päättymisestä, jonka jälkeen ne poistetaan tietokoneen muistista. Litterointi vaiheessa haastatteluaineistosta poistettiin tunnistavat murre sanat ja haastateltavat pseudonymisoitiin. (Tietoarkisto 2021.)

Tutkija on vastuussa tutkimuksen aineiston arkistoinnista, säilyttämisestä ja hävittämisestä tutkimuksen päätyttyä. Aineiston varmuuskopio säilytetään Metropolia ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa kuusi kuukautta. Tutkimuspäiväkirja on kirjoitettu tutkijan omalle tietokoneelle ja on ollut ainoastaan tutkijan apuväline prosessin aikana. Päiväkirja poistetaan muun aineiston mukana tutkimuksen päätyttyä. Valmis opinnäytetyö tallennetaan Theseus-tietokantaan, jossa julkaistaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä. Tutkittava organisaatio saa valmiin opinnäytetyön omaan käyttöönsä. (Aineistohallinnan käsikirja 2021.)

5.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen kohteena oli Pihlajalinna Dextran vastaanottohenkilökunta (N=13), jonka joukossa on erinomaisen substanssiosaamisen ja asiantuntijatiedon omaavia hoitajia. Tutkimukseen osallistui 12 (n=12) hoitajaa. Vastaajista sairaanhoitajia tai terveydenhoitajia oli 10 ja lähi- tai perushoitajia 2. Vastaajien iän keskiarvo oli 33 (ka.) vuotta. Keskimääräinen työkokemus oli 10 (ka.) vuotta. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, tutkittavia lähestyttiin etukäteen informaatiokirjeellä ja osallistumiseen pyydettiin haastateltavilta kirjallinen suostumus (Liite 1). Kirjallisen suostumuksen mukana informaatiokirjeessä oli myös tietosuojaseloste, joka jätettiin eettisistä syistä pois valmiin opinnäytetyön liitteistä. Tietosuojaselosteessa, haastateltavat saivat informaation, kuinka heidän henkilötietojaan käsitellään tutkimuksen aikana ja asianmukaiset tiedot

rekisterinpitäjistä. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa tärkeimpinä eettisinä periaatteina mainitaan informointi, suostumus, yksityisyys, luottamuksellisuus ja seuraamukset (Hirsjärvi & Hurme 2015).

Tutkimusaineisto koottiin ryhmähaastatteluina työajalla. Ryhmähaastatteluilla tutkija pyrki innostamaan tutkittavia keskusteluun ja luomaan uutta osallistujien välisen dialogin avulla (Eskola & Suoranta 2000: 95). Vastaanottohenkilökunnan lähiesimies toimitti osallistujille etukäteen tiedotteen tutkimuksesta sekä haastattelurungon (Liite 2). Haastatteluihin tullessaan osallistujat palauttivat allekirjoittamansa haastatteluosuostumuslomakkeet. Ryhmähaastatteluita tehtiin yhteensä 4 (n=12). Menetelmänä pienryhmähaastattelu sopii tutkimukseen haastatteluiden ollen hyvin luontevia ja keskustelunomaisia ja antaen tutkittavien äänen tulla hyvin kuuluviin. Haastattelututkimuksen avulla haettiin haastateltavien kokemuksia sisäisestä koulutuksesta ja näkemyksiä osaamisen kehittämisestä. Tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja kehitystehtävien mukaisesti ja menetelmänä haastattelu sopii antamaan vastauksia kehittämistehtäviin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Haastattelurunko (Liite 2) pienryhmähaastatteluihin muodostettiin keskeisiin käsitteisiin ja kehittämistehtäviin pohjaten.

- Asiantuntijuus
- Oppiminen työssä
- Osaamisen jakaminen organisaatiossa

Ryhmähaastattelut nauhoitettiin ulkoisella digitaalisella sanelin-laitteella. Haastateltavat olivat saaneet tiedon nauhoituksesta etukäteen tiedotteessa ja lisäksi nauhoituksesta tiedotettiin suullisesti ennen haastattelua (Eskola & Suoranta 2000:97). Haastattelut suoritettiin pienryhmissä työyksikön koulutuspäivän ja yksi haastattelu muuna työpäivän aikana. Keskustelut saatiin lähelle jokapäiväistä keskustelutilannetta ja haastattelut olivat luontevia ryhmän stimuloimassa toisiaan keskusteluun (Eskola & Suoranta 2000:96). Aikaa haastatteluihin meni keskimäärin 15 minuuttia.

Haastattelut purettiin sanalliseen muotoon, eli litteroitiin henkilökohtaisesti tutkijan toimesta Word-muotoisiksi tekstitiedostoiksi. Aineiston purkuvaiheessa aineistosta poistettiin täytesanat ja murreilmaisut muunnettiin yleiskieleksi. Haastattelut myös koodattiin satunnaisessa kirjain- ja numerojärjestyksessä, eli haastateltavat pseudonymisoitiin. Haastateltavat on siis mahdollista erottaa koodien avulla joukosta mutta koodattuina tietoja ei voida yhdistää tiettyyn henkilöön. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2021). Tekstiä muodostui rivivälillä 1,5 kirjoitettua tekstiä yhteensä 26 sivua. Tekstitiedostoksi

muuttamisen eli litteroinnin päätteeksi haastattelut kuunneltiin ja teksti luettiin vielä kerran litteroinnin oikeellisuuden varmistamiseksi.

Tutkimuksen aikana tutkija piti henkilökohtaista tutkimuspäiväkirjaa, jota ei ollut tarkoitus analysoida mutta tutkija merkitsi ylös kehittämistyön eri vaiheisiin ja haastatteluihin liittyviä huomioita ja tunteita haastattelutilanteista. Tutkimuspäiväkirja auttaa tutkijaa tarkastelemaan prosessia ja tiedostamaan mistä tutkimuksessa onkaan kyse. Tutkimuspäiväkirja auttaa tutkijaa onnistumaan tutkimuksen teossa (Kesler 2020.)

5.4 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä haastatteluaineiston dokumentaation järjestämiseen, sellaiseen muotoon, ettei se kadota alkuperäistä informaatiota mutta selkeyttää kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi pyrkii sanallisesti kuvaamaan tutkimuksen sisältöä systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan haastatteluaineistoa. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa teoria rakennetaan aineiston pohjalle ja analyysin tavoitteena on kuvantaa tutkittavaa ilmiötä. Sisällönanalyysi perustuu tutkijan tekemään tulkintaan ja päättelyyn dokumenteista. Aineistolähtöisessä analyysissä aikaisemmilla teorioilla tai tiedoilla ei ole tekemistä lopputuloksen kanssa. (Eskola & Suoranta 2000: 19, 83, Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineistoanalyysi perustuu tulkintoihin ja päättelyyn, ja etenee pikkuhiljaa aineistosta tutkittavan ilmiön käsitteellistämiseen. Aluksi aineisto redusoidaan eli pelkistetään karsimalla siitä tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat pois. Pelkistämässä alkuperäisaineistosta etsitään ilmauksia kuvaamaan tutkimustehtäviä muuttamatta tai kadottamatta alkuperäistä tietoa. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään. Ryhmittelyssä samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset ryhmitellään alaluokiksi. Alaluokat nimetään luokan sisältöä vastaavaksi. Tämän jälkeen yhdistetään alaluokat yläluokiksi, ja nämä nimetään kuvaamaan ilmiötä. Yläluokista muodostuu pääluokkia ja lopuksi näistä yhdistävä luokka, joka liittyy kehittämistehtävään. Käsitteellistämässä edetään alkuperäisen aineiston ilmauksista johtopäätöksiin eli valikoidun tiedon perusteella pyritään luomaan teorioita ja lopulta saadaan tutkimustehtäviin vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Haastattelututkimuksessa saatu litteroitu tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Aluksi haastattelut kuunneltiin, jolloin varmistui haastatteluiden onnistuminen ja aineisto litteroitiin henkilökohtaisesti tutkijan toimesta. Kirjoitettu aineisto luettiin useaan kertaan läpi. Printatusta litteroidusta aineistosta alleviivattiin käsin erivärisillä allevii-

vauskynillä merkitsevät ilmaiset. Merkitseviä ilmaisia etsittiin kehittämistehtävien mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Merkitseviä ilmaisia kertyi yhteensä 99 kappaletta, jotka yhdisteltiin samaa ilmiötä kuvaaviin ilmaisiin ja nämä listattiin lopuksi Word-tiedoille pelkistettyinä.

Taulukko 2. Esimerkki pelkistetyistä ilmauksista alaluokaksi yhdistämisestä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Työssä oppiminen Perus potilastyö Oman työn /kädenjälki	Käytäntö

Pelkistetyistä ilmaisuista muodostettiin alaluokat (Taulukko 2) ja niistä yhdistelemällä yläluokat ja näistä pääluokat. (Taulukko 3) Yhdistelemällä muodostuu lopulta luokka, joka vastaa tutkimustehtävään tai on siihen yhteydessä. (Taulukko 4.) Luokittelemalla aineistoa tutkija pyrkii ymmärtämään aineiston merkitystä ja aineistosta saatuja käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastauksia kehittämistehtäviin (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Taulukko 3. Esimerkki aineiston luokittelusta alaluokista pääluokkiin (millaista sisäistä koulutusta oli saatu)

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Käytäntö "Kädestä pitäen"-ohjaus Harjoitteella vahvistaminen Uuden kohtaaminen ja tekeminen	Kädentaidot	Mallista oppiminen
Endoskopiakoulutus Elvytyskoulutus Verkkokoulutus Kipsikoulutus	Koulutus	Rakenteellinen tiedon jakaminen

Luokittelua tarkastettiin useaan otteeseen ja kehittämistehtäviin vertaamalla ja niihin palaamalla, ilmaiset löysivät paikkansa luokittelussa ja voitiin muodostaa yhdistävät luokat (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Eteneminen yhdistävään luokkaan

Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Kädentaidot	Mallista oppiminen	Tiedon ja taidon yhdistäminen
Koulutus	Rakenteellinen tiedon jakaminen	

Sisällönanalyysin perusta on tutkijan suorittamassa aineiston päättelyssä, jossa tutkittavasta aineistosta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Yhdistelemällä käsitteitä voidaan saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Keskeinen seikka analyysissä on tutkittavien näkökulman ymmärtäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

6 Tulokset

6.1 Kokemuksia sisäisestä koulutuksesta

Tutkittavat kokivat saaneensa sisäistä koulutusta lähinnä henkilökohtaisen osaamisen jakamisen kautta keskusteluissa ja oppimalla mallista seuraamalla kollegan työskentelyä. Kokeneemman kollegan mukaan ottoa potilastilanteisiin pidettiin koulutuksena, samoin tilanteista keskusteleminen. Näissä tilanteissa siis tieto ja taito yhdistettiin ja tutkittavat oppivat myös mallista. Uudet tilanteet ja niihin perehtyminen työssä oli vastaajien mielestä mielekästä oppimista ja toi intoa työhön. Perehdyttämistä pidettiin myös sisäisen koulutuksen muotona. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Tulokset kokemuksista sisäisestä koulutuksesta

Kehittämistehtävä	Yhdistävä luokka
Kokemuksia sisäisestä koulutuksesta	Perehdyttäminen
	Huono aikataulutus
	Tiedon ja taidon yhdistäminen

”Perehdytys: päivystykseen tai vastaanottoimintaan ja toimenpideyksikköön, sitä kautta on saanut lähtöopin, mutta työtä tekemällä oppii ja tulee tilanteita vastaan.” (D9)

"Se ainakin, että pääsee mukaan uusiin tilanteisiin sellaisen kanssa, jolle se tilanne on tuttu ja se tilanne käydään läpi käytännön harjoitteilla tai lisäharjoittelulla." (A2)

"Jonkun uuden kohtaaminen, josta saattaa itse alkaa etsimään tietoa, jää muistijälki, kun kerran kävi näin, niin käytännön kautta oppii." (C10)

Hoitajat kokivat, että heillä olisi tietoja ja taitoja jaettavaksi, mutta resurssit lähinnä työajassa oman osaaminen jakamiseen ovat vähäiset. Parempaa aikataulutusta toivottiin asiaan.

"Koen tässä työssä hallitsevani työni mutta on asioita, joissa koen, että voi kehittyä lisää ja oppia työssä jatkuvasti." (A1)

"Ei ole sellaisia tilanteita, joissa voit jakaa koko työyhteisölle jotain." (A3)

"Olen tehnyt diasarjan sitä ei ole koskaan päästy esittelemään, ei ole ollut mitään mahdollisuutta." (A2)

Säännöllinen rakenteellinen sisäinen koulutus organisaatiossa on keskittynyt tiettyihin hoitotyön osaamisalueisiin ja ollut toimenpidekeskeistä. Koulutuksia oli järjestetty säännöllisesti elvytyksestä, kipsaamisesta, rokotuksista ja endoskopiatoiminnasta.

"Olen ymmärtänyt ainakin elvytys ja kipsikoulutusta on säännöllisesti." (B1)

Haastatteluihin osallistuneet kokivat sisäisen koulutuksen olleen viime aikoina vähäistä tai sitä ei ollut lainkaan. Covid-19 (koronavirus) pandemia, oli vaikuttanut myös koulutusten järjestämiseen.

"Ensiapukoulutuksia on peruttu kaksi koronan takia." (C10)

"Jos haluaa itse mennä, voi, mutta tämä aika (pandemia) on niin poikkeuksellinen, että ei ole pystynyt mennä mihinkään." (B4)

"Periaatteessa joo, mutta korona on muuttanut todella paljon. On ollut paljon vaihtelevia toimintatapoja ja tilanteita, että kaikki on olleet vähän hukassa nyt tässä tilanteessa." (C12)

6.2 Näkemyksiä osaamisen kehittämisestä

Tuloksissa (Taulukko 6.) nousi esille täydennyskoulutusten tärkeys ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Asiantuntijuuden jakamista esitettiin myös osana sisäistä koulutusta ja kaikki haastatteluihin osallistuneet olisivat valmiita jakamaan osaamistaan ja omaa asiantuntijuuttaan. Vastaajat kokivat, että oma koulutuksessa käynti tai opetuksen valmistelu oli ollut myös itselle innostavaa ja opettavaista. Koulutuksia toivottiin säännöllisesti. Osa vastaajista koki päivittäisen koulutuksen olevan tarpeen. Kuitenkin strukturoitu työn ohessa opettaminen tuntui vastaajista hankalalta ja haastateltavat kaipasivat aikaa ja työnantajan tukea koulutuksen pitämiseen.

Taulukko 6. Tulokset näkemyksistä osaamisen kehittämiseksi

Kehittämistehtävä	Yhdistävä luokka
Näkemyksiä osaamisen kehittämisestä	Suunnitelmallisuus
	Simulaatiot ja asiakoulutusyhdistettynä
	Hiljaisen tiedon jakaminen
	Tallenne/ Kirjallinen esitys

Suurin osa vastaajista ajatteli esimerkiksi viikkopalaverin olevan hyvä foorumi pienille koulutuksille ja suurempia kokonaisuuksia toivottiin pari kertaa vuodessa.

”Yhdistelmä kaikkea. Monipuolista kouluttautumista; sekä luento että syvempi pureutuminen. Käytännön harjoitteet ja pienryhmät. Tasaisesti ulkopuolisia koulutuksia että saa uusimman tiedon ja sisäisen ammattitaidon ja hiljaisen tiedon jakamista.” (A2)

Koulutuksissa toivottiin teorian tiedon ja käytännön yhdistämistä. Tiedon jaon pohjaksi nähtiin perehdytys, päivittäinen konsultaatio mahdollisuus kollegalta, viikoittaiset lyhyet tietoiskut ajankohtaisista asioista ja suuremmat koulutuskokonaisuudet. Simulaatiot ja potilas tapaukset olivat ehdotuksia hyviksi oppimiskeinoiksi. Haastateltavat toivoivat koulutuksista tallenteita, että pystyisivät katsomaan / kuuntelemaan koulutuksen, elleivät pääse paikalle.

”Lähellä sydäntä on ensiapuasiat, sellaiset harvoin tulevat keissit (case), ja osaisi toimia, jos kohtaa. Simulaatiot tukisivat tosielämän kohtaamista.” (A3)

”Työ opettaa. Tai että näkee työn jäljen. Myös kun puhutaan kokemuksista ja jaetaan.”
(D8)

”Myös digitaalisuus on kehittynyt ja voidaan tehdä pieni tallennus ja joku muu saman organisaation jäsen voisi katsoa tallenteen ja oppia.” (D7)

6.3 Sisäisen koulutuskäytännön kehittäminen asiantuntijatiedon jakamiseksi

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan nostaa esille työyhteisöstä nousseet tarpeet koulutusten aiheiksi, aikatauluksi, kestoksi ja jatkuvuuden takaamiseksi. Haastatellut toivoivat hiljaisen tiedon saattamista näkyväksi, ulkoisten koulutusten opin jakamisen ja substanssiosaamisen jakamista hoitajalähtöisesti. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Tulokset sisäisen koulutuskäytännön kehittämiseksi

Kehittämistehtävä	Yhdistävä luokka
Koulutuskäytäntö asiantuntijatiedon jakamiseksi	Säännöllisyys
	Hoitajalähtöisyys
	Koulutustiedon jakaminen
	Simulaatiot
	Tallentaminen tai etäkatselumahdollisuus

Tutkimuksen perusteella voisi esittää jo olemassa oleviin viikoittaisiin osastopalaverihin järjestettäväksi lyhyitä koulutuksia tai tietoiskuja. Isompia aihekokonaisuuksia koulutuksissa aikaisemmin on ollut kipsaaminen, ensiapu tai elvytys ja endoskopiakoulutus. Haastatteluista nousi esille tarve järjestää myös muista aiheista laajempaa koulutusta esimerkiksi kahden tunnin tai puolen päivän laajempia koulutuskokonaisuuksia. Henkilökunnan omaa ammattitaitoa ja tietoja halutaan jakaa ja käyttää parantaakseen muidenkin osaamista.

Simulaatiokoulutukset eivät ole tutkittavassa organisaatiossa olleet käytössä kuin ulkopuolisten järjestämässä elvytyskoulutuksissa. Simulaatiokoulutuksia voisi järjestää laajasti erilaisista substansseista ja erityisesti potilas case-opetuksessa. Simulaatiokoulutuksia esitetään otettavaksi käyttöön osana sisäisiä koulutuksia. Tallenteen tai hybridimallin käyttöä voisi ottaa käyttöön osastokokouksissa ja koulutuksissa, että mahdollistettaisi myös osallistuminen etänä tai koulutuksen katselu myöhemmin.

6.4 Koulutuskäytäntö asiantuntijatiedon jakamiseen

Tulosten perusteella organisaation koulutusmalliin (Taulukko 8.) esitetään otettavaksi käyttöön viikoittaiseen osastopalaveriin lyhyt koulutusosio. Tietoisku tai lyhyt koulutus henkilökunnan jäsenten omasta substanssiosaamisesta vuorotellen päivittää kaikkien osaamista. Suurempia koulutuskokonaisuuksia säännöllistettäisi pidettäväksi vähintään neljä kertaa vuodessa ja koulutusten sisältöä pohditaan vastaamaan työyhteisön tarpeita. Organisaation ulkopuolisia kouluttajia käytettäisi mahdollisuuksien mukaan. Simulaatiokoulutuksia esitetään otettavaksi käyttöön osana sisäisiä koulutuksia.

Taulukko 8. Koulutuskäytäntö asiantuntijatiedon jakamiseen

Viikoittain	Kuukausittain / joka 3. kuukausi	Vuosittain
Osastokokouksen yhteydessä tietoisku tai lyhyt koulutus vuorotellen henkilökunnan pitämänä	Suuremmat kokonaisuudet Aiheet vaihtuvat Simulaatioiden käyttö Ulkopuoliset kouluttajat	Arvio vuoden koulutusten sisällöstä Suunnitelma seuraavalle vuodelle (huomio jatkuvuudessa)
Tallenteet koulutuksista tai hybridimalli eli etäosallistumismahdollisuus		

Koulutusten tallentamista tai mahdollisuutta osallistua etänä koulutuksiin esitetään myös käyttöön otettavaksi. Hybridimalli mahdollistaisi tietyn yksikön henkilökunnan osaamisen jakamisen myös muihin organisaation yksiköihin. Toteutuneita koulutuksia ja niiden sisältöä tulisi arvioida vuosittain ja tehdä suunnitelma laajempien koulutuskokonaisuuksien sisällöstä seuraavalle vuodelle jatkuvuuden takaamiseksi.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sisäinen koulutuskäytäntö yksilön osaamisen ja asiantuntijatiedon jakamiseen ammattitaidon kehittämiseksi ja toimintavalmiuksien parantamiseksi yksityisessä terveydenhuollon tuottajan toimipisteessä. Tutkittu tieto ja kehitetty koulutusmalli jäävät elämään organisaatiossa ja tekevät sen toiminnasta entistä parempaa. Haastattelututkimuksen tulokset esitettiin kehittämistehtävien mukaisesti. Kehittämistehtävissä pyrittiin kuvaamaan haastattelututkimuksen avulla kokemuksia sisäisestä koulutuksesta ja näkemyksiä osaamisen kehittamisestä ja kehittämään asiantuntijatiedon jakamiseen sisäinen koulutuskäytäntö yhteistyössä vastaanottohenkilökunnan ja palveluvastaavan kanssa.

Tulokset vastaavat kehittämistehtäviin ja tulosten perusteella kehitettyä koulutusmallin pohjaa viedään organisaatioon jatkokehitykseen käytännössä. Haastateltavat kokivat omaavansa asiantuntijuutta ja osaamista jaettavaksi kollegoille. Struktuurin ja ajan puute aiheuttaa haasteita tiedonjakamiselle. Säännöllisten rakenteellisten koulutusten sisältöön toivottiin enemmän laajuutta. Lunden ym. totesivat tutkimuksessaan resurssi-ongelman olevan todellinen. Tutkijat kannustavat rakenteiden luomiseen, joilla tiedonjako helpottuu. (Lunden & Teräs & Kvist & Häggman-Laitila 2017; Lunden ym. 2020.) Wood (2018) ajattelee asiantuntijuuden jakamisen parantavan myös ammattilaisen osaamista ja tämä tuli ilmi myös haastatteluissa. Koulutuksessa käynti toi intopyrähdyksiä ja halua jakaa opittua tietoa myös muille. (Wood 2018.) Kivisen (2008) havainnot yksilötason oppimisesta ulkopuolisissa koulutuksissa olivat samankaltaisia tässäkin tutkimuksessa. Työntekijät ovat käyneet koulutuksissa mutta struktuuria koulutuksissa saadun tiedon käyttöön ei ole ollut. Tämä tutkimus tuotti siten arvokasta tietoa, kuinka tarpeellista olisi jakaa osaamista ja jakaa asiantuntijatietoa organisaatiossa ja saada yksilön osaaminen organisaation käyttöön. (Kivinen 2008, 191–196.)

Hätönen (2007) puhuu ydinosamisesta, jolla tarkoitetaan laaja-alaisesti omaksuttua osaamista, joka tekee organisaatiosta ylivertaisen palvelutuottajan. Ydinosaminen tuottaa organisaatiolle merkittävää kilpailuetua ja hyötyä asiakkaille hoitajien tieto - taidon palvelussa tilanteessa kuin tilanteessa. Työntekijät eivät voi olla jatkuvasti työpaikan ulkopuolella koulutuksissa, joten sisäisen koulutuksen kehittäminen on tärkeää yksilön tiedon jakamiseksi koko organisaation hyväksi. Työympäristössä tapahtuvan oppimisen tulisi olla tavoitteellista ja tietoisien kokemusten seurausta. Tutkittavat toivat

esille saman ajatuksen. Toiveen, että jos joku käy ulkopuolisessa koulutuksessa, on hänellä velvollisuus jakaa saatu informaatio muille. Koulutustilanteiden kesto työpaikalla tuotti keskustelua. Variaatiota 10 minuutin koulutuksesta oli koko päivän koulutukseen. Viitala (2014) totesi, että lyhytkestoiset koulutustilanteet ovat hyviä selkeän ja konkreettisen asian päivittämiseen. Koulutus voi kuitenkin olla yhtä hyvin lyhyt esitelmä tai koko päivän koulutus. Opetusmenetelmätkin voivat vaihdella oppijan ollessa passiivisempi tiedon vastaanottaja tai aktiivinen opettaja ja tiedon tuottaja. (Viitala 2014.)

Asiantuntijoita motivoi vaikutusmahdollisuus oman osaamisen nostamiseen ja oppimiseen muilta. Motivaatio ja sitoutuminen ovat tärkeässä asemassa kehittämistyössä. Onnistunut työyhteisön kehittäminen vaatii yhteistyökykyä, avoimuutta, keskinäistä arvostusta ja vastavuoroisuutta. Suunnitteluun ja osallistujien rekrytoimiseen on tärkeää paneutua perusteellisesti, jotta kehittämistyön aloittaminen on helpompaa ja työ sujuu ongelmitta. Kehittämistyössä toimiminen tarjoaa työntekijöille ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia, parantaa yksilöllistä osaamista ja vahvistaa hoitotyön asiantuntijuutta. (Lipponen 2014: 72.) Tutkimuksessa nousi selkeästi esiin tahtotila muilta oppimiseen. Kollegoiden osaamista arvostettiin ja pidettiin tärkeänä saada vastaavat tiedot itselle paremman asiakaskokemuksen saavuttamiseksi. Tutkittavat halusivat itse kehittää toimintatapoja oman osaamisen jakamiseen.

Simulaatio-opetuksella jäljitellään todellisia työtilanteita ja näin voidaan oppia uutta työtehtävistä. Ammatillista asiantuntijuutta voi kehittää tarkoituksellisella harjoittelulla. Simulaatioissa voidaan ottaa riskejä, tehdä virheitä ja epäonnistua ja samalla oppia uutta. (Teräs & Jokela 2016.) Simulaatiokoulutuksen käyttöä tulisi tämän haastattelututkimuksen mukaan lisätä sisäisessä koulutuksessa. Tutkittavat toivoivat käytännönharjoitteiden kautta tapahtuvaa oppimista ja taitojen kehittämistä. Haastattelututkimuksen löydös tukee Teräksen ja Jokelan ajatusta asiantuntijuuden kehittymisestä simulaatiokoulutuksella.

Sydänmaanlakka (2012) ajattelee, että tulevaisuuden organisaatiot tulisi rakentaa ihmistä varten eikä mukauttaa ihmisiä organisaatiota varten. Organisaation pitäisi olla ihanteellinen työpaikka, jossa voi kasvaa ja kehittyä. (Sydänmaanlakka 2012: 189.) Haastattelututkimukseen osallistuneilla oli tahtotilaa vaikuttaa oman työn sisältöön ja osaamisen jakamiseen. Työyhteisön nähdessä asiaa samalla tavoin, voi toiminta kehittyä kohti hyviä yhteisiä toimintatapoja ja käytänteitä, joilla sitoutuminen työpaikkaan ja yhteisöön vahvistuu (Sydänmaanlakka 2012: 189).

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Vaitiolovelvollisuus on sairaanhoitajan arkityön etiikkaa ja tämä arkityön etiikka johdat-
taa tässäkin kehittämistyössä. Eettinen ajattelu on kyky ja taito asioiden oikeellisuuden
tarkasteluun omien ja koko yhteisön arvojen kautta. Tutkijan oma käsitys hyvistä me-
nettelytavoista on tutkimuksessa käytettyjen valintojen taustalla. Hyvään tutkimuseetiik-
kaan kuuluu työn jokaisessa vaiheessa noudattaa rehellisyyttä ja tarkkuutta. Aineisto-
hankinnasta, aineiston käsittelystä ja tiedon tallentamisesta ja haastatteluaineiston hä-
vittämisestä asianmukaisesti hyvän tieteellisen vaatimusten mukaisesti vastaa tutkija.
Tieteellisen tutkimuksen tulokset ovat uskottavia, mikäli tutkimus on suoritettu hyvien
tieteellisten käytänteiden mukaisesti ja tutkimuksessa on sovellettava eettisesti kestä-
viä tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Tässä tutkimuksessa sopimus kehittämis-
työn tekemiseen tehtiin lääkärikeskuksen puolesta palvelupäällikön kanssa ja tutkimus-
lupa haettiin tutkimukseen kohdistuvalta organisaatiolta. Tutkimuslupa saatiin touko-
kuussa 2021. Tieteellinen tutkimus antaa arvon muiden tekemälle tutkimustyölle ja tut-
kimuksessa käytetään viittauksia lähteisiin asiallisesti ja asiaankuuluvasti. (Tutkimus-
eettinen neuvottelukunta 2013.)

Tiedonkeruu tapahtui eettisiin periaatteisiin nojaten avoimesti. Vastaanottohenkilökun-
nan jäseniä lähestyttiin etukäteen tiedotekirjeellä sähköpostitse palvelupäällikön toi-
mesta tutkimuksen tarkoituksesta, mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen ja pien-
ryhmähaastatteluiden kulusta ja sisällöstä. Kirjallinen suostumus pyydettiin jokaiselta
tutkimukseen osallistumiseen ja osallistujille annettiin mahdollisuus päättää osallistumi-
sensa tutkimukseen milloin tahansa. Kirjalliset suostumukset säilytetään asianmukai-
sesti Metropolia ammattikorkeakoulun arkistossa Helsingin Myllypurossa kuusi (6) kuu-
kautta tutkimuksen päättymisestä. Tutkija huolehtii kirjallisten suostumusten asianmu-
kaisesta hävittämisestä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013.)

Puhtaaksikirjoitusta eli litterointia ja tallenteen käsittelyä suoritti ainoastaan tutkija ja tut-
kimusraportti laadittiin niin, ettei haastateltavia voi tunnistaa. Tutkimusaineistosta ei saa
tunnistaa yksittäisiä tutkittavia esimerkiksi epäsuorien tunnisteiden avulla. Tutkimus
suoritettiin yksilön anonymiteetti säilyttäen. (Kuula 2015.) Hyvän tieteellisen käytännön
mukaan anonyymeja vastauksia tai kommentteja ei muuteta, kuitenkin aineistosta pois-
tetaan tai muutetaan litterointi vaiheessa henkilön tunnistamiseen johtavat tekijät, esi-
merkiksi murre sanat. Litterointi vaiheessa tunnistettavat murre sanat olivat ainoita, jotka
puhtaaksikirjoitetusta aineistosta poistettiin tai muutettiin yleiskieleksi. Tutkittavat pseu-
donymisoitiin haastatteluiden puhtaaksikirjoitus vaiheessa tunnistettavuuden poista-
miseksi. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2021).

Haastattelutallenne säilytettiin ulkoisen laitteen muistissa, niin kauan kuin litterointivaiheeseen oli tarpeellista ja tämän jälkeen tallenne poistettiin. Tutkimusaineisto säilytetään tutkijan henkilökohtaisella tietokoneella, joka on suojattu salasanalla 6 kk ajan tutkimuksen päättymisestä. Kehittämistyössä ei myöskään paljasteta salassa pidettäviä yksityiskohtia Pihlajalinna Dextrasta. Aineistohallinnassa on pyritty hyviin tieteelliseen käytäntöihin läpi tutkimustyön. Opinnäytetyö on suoritettu kunnioittaen käytäntöjä ja tieteellisen tutkimustyön kriteereitä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013.)

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Välttääkseen virheitä tutkimustoiminnassa on tärkeää arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia uskottavuuden, vastaavuuden, siirrettävyyden, vahvistettavuuden ja puolueettomuuden kannalta. Uskottavuuden edellytyksiä lisää prosessin kokonaisuuden kuvaaminen, toteutus ja myös kriittinen arviointi. Haastatteluaineiston laadun parantamiseksi haastattelu testattiin ennakkoon puolueettomalla osallistujalla ja haastattelurunkoa muokattiin esitestauksen jälkeen vastaamaan paremmin tutkimuskysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Erityishuomio kehittämistyössä on ollut kehittämistehtäviin vastaamisella ja koulutusmallin kehittämisellä. Luotettavuus koostuu valittujen ja käytettyjen lähestymistapojen ja menetelmien perustellulla käytöllä, joiden avulla tutkimusta on toteutettu ja tutkimuskysymyksiin on saatu vastauksia. (Puusa & Juuti 2020.)

Tutkimuksen haastattelurunko muokattiin kirjallisuuskatsauksen ja ennakkoon pohdittujen keskeisten käsitteiden pohjalta. Haastattelurungolla pyrittiin saamaan vastauksia kehittämistehtäviin. (Hirsjärvi & Hurme 2015.) Opinnäytetyön haastatteluihin osallistui 12 jäsentä vastaanottohenkilökunnasta. Vastausprosentti (92 %) oli hyvä ja tutkimukseen osallistuminen haastateltaville mielekästä. Tutkija työskentelee haastateltavien kanssa samassa työpisteessä eli haastateltavat olivat tutkijalle tuttuja, tämä ehkä auttoi luomaan haastattelutilanteesta luonnollisemman ja rennomman. Toisaalta tutkijan ollessa tuttu tämä saattoi vaikuttaa vastausten laatuun näiden ollen vähemmän kriittisiä. Haastattelijan tunteminen voi vaikuttaa vastauksiin ja heikentää luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten käytettävyyttä myös muualla. Tutkimus tehtiin Pihlajalinnan yhteen toimintayksikköön, mutta tulokset ja luotu koulutuskäytännön ajatus on siirrettävissä Pihlajalinnan muihin toimintayksiköihin. Tutkimuksessa annetaan riittävästi tietoa haastatteluihin osallistujista, että lukija voi arvioida tulosten siir-

rettävyyttä toisiin tilanteisiin. Aineistoanalyysi ja prosessi kirjataan selkeästi tutkimuksen edetessä, jolla voidaan lisätä työn vahvistettavuutta. Vahvistettavuudella tarkoitetaan, että lukija voi seurata prosessin etenemistä pääpiirteittäin (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa Tuomi & Sarajärvi (2018) kehottavat arvioimaan kokonaisuutta, jolloin osioiden pitää olla kunnossa ja toimia suhteessa toisiinsa. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu, analyysi, ja raportointi sekä tutkijan sitoumukset ovat näitä osia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuksen kohteena oli Pihlajalinnalla Dextran vastaanottohenkilökunta ja tutkimuksen tarkoituksena kuvata kokemuksia sisäisestä koulutuksesta ja näkemyksiä koulutuksen kehittämisestä. Näissä tehtävissä onnistuttiin. Tutkija on töissä haastateltavien työkaverina, joten sitoumuksissa on mietittävää. Tutkijan oma mielenkiinto vaikuttaa aiheen käsittelyyn, joten voiko puolueettomuuden säilyttää? Tutkimuksen aikana tutkija piti henkilökohtaista tutkimuspäiväkirjaa, jolla haettiin luotettavuutta tutkimukseen oman prosessirefleksoinnin kautta. Päiväkirjaa ei ole ollut tarkoitus analysoida vaan käyttää tutkimusprosessin tukena ja tutkija on aika-ajoin palannut päiväkirjaan hakeakseen tukea prosessille.

Hirsjärvi ajattelee, että analysointi on hyvä aloittaa mahdollisimman pian aineistokeruun jälkeen ja sen tarkoituksena on selvittää vastauksia tutkimuskysymyksiin (Hirsjärvi ym. 1997: 223–225). Tämän tutkimuksen aineistoanalyysin aloituksessa tuli viive johtuen viimeisen haastattelun toteutumisen venymisestä. Tuloksia tulkitessa otettiin myös huomioon, että haastateltavat saattavat puhua asioista eri tavalla eri tilanteessa, koska haastattelutilanne itsessään on tilanne- ja kontekstisidonnainen. (Hirsjärvi ym. 2009: 206, 207.)

Laadulliselta tutkimukselta odotetaan analyttistä tarkkuutta, että johtopäätökset perustuvat aineistoon. Tutkimustulokset pyrittiin raportoimaan selkeästi taulukoita hyödyntäen. Aineistoanalyysin kulkua pyrittiin myös kuvaamaan johdonmukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Raportoinnissa luotettavuutta lisää säännöllinen julkinen raportointi ohjaajalle, opponentille ja opiskeluryhmälle. Ehdotettuja muutoksia työhön tehtiin työn edetessä. Valmis työ on tarkastettu Turnitin plagiaatintunnistusohjelmalla ja julkaistaan Theseus-tietokannassa.

7.4 Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset

Opinnäytetyön kohteena olevalle Pihlajalinna Dextralle, kehittämistyö antaa arvokasta tietoa sisäisen kouluttamisen kehittämisestä ja työntekijöiden toiveista osaamisen kehittämiseksi. Vastauksista kävi ilmi, että vaikka työyhteisössä päästään käymään koulutuksissa ja sisäisiä koulutuksiakin järjestetään, on toiminnassa vielä kehitettävää.

Työyhteisö saa opinnäytetyön käytettäväksi koulutusmallin kehittämiseen käytännössä ja koulutussisältöjen tai käytänteiden muuttamiseksi. Kuinka asia sitten totutetaan käytännössä, jää työyhteisön harteille. Tutkimuksen ja kehittämistyön tekeminen antoi tutkijalle paljon. Intoa kehittää omaa työyksikköä, tietoa ja taitoa tutkimuksen tekemisestä ja pontta jatkaa opintoja. Kehittämistyö tuntuu positiiviselta haasteelta ja työhyvinvoinnin kehittäminen osaamisen kautta tuntuu tärkeältä osa-alueelta kliinisen hoitotyön lisäksi.

Hoitotyön asiantuntijuutta, osaamista ja osaamisen jakamista on myös syytä tutkia lisää. Työelämän vaatimukset muuttuvat koko ajan ja tietojen ja taitojen on syytä olla ajantasaiset. Kuinka yritys pysyy kilpailukykyisenä ja vetovoimaisena työnantajana? Työntekijöiden kouluttaminen, osaamisen ja ammattitaidon ylläpito voi toimia osana palkitsemisjärjestelmää ja antaa vetovoimaisen työnantajan leiman.

Lähteet

Aineistohallinnan käsikirja 2021. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/> Viitattu 14.2.2022

Alastalo, Anniina 2014. Asiantuntijuus ja hiljainen tieto. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Anttila Pirkko 2007. Taidon taitaminen. Teoksessa Kotila, Hannu & Mutanen, Arto & Volanen, Matti Vesa (toim.) Taidon tieto. Helsinki: Edita Prima Oy. 79, 84.

Arola, Milma & Vesa, Anna-Maija 2021. Näin huomaat oman osaamisesi. Sitran artikkeli. < <https://www.sitra.fi/artikkelit/nain-huomaat-oman-osaamisesi-neljan-asiantuntijan-vinkit/>> Viitattu 11.1.2022.

Collin, Kaija 2009. Asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto luentomateriaali.
https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokaijacollin/at_download/file Viitattu 17.12.2022.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4.painos. Jyväskylä: Vastapaino. 19, 83.

Hamarin, Lotta & Niela-Vilen, Hannakaisa 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin, R. Suhonen. Turku: Turun yliopisto, hoitotieteen laitos, 23–33.

Helakorpi, Seppo 2017. Verkkodokumentti <<https://sites.google.com/site/skillsknowhow/home>> Viitattu 4.1.2021.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. e-kirja. Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hotulainen, Risto 2010. Asiantuntijuuden ja huippusuoritusten kehittymisestä. Opetushallituksen julkaisu. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/181774_sivu_6a_asiantuntijuuden_ja_huippusuoritusten_kehittamisesta_1.pdf> Viitattu 17.1.2022.

Hätönen, Heljä 2007. Verkkodokumentti < <https://docplayer.fi/15359217-Koulutusmateriaalia-8-10-2007-oppiva-organisaatio-oppivan-organisaation-kokonaisuus-2-1-yhteinen-nakemys-ja-visio-2.html>> Viitattu 11.1.2021.

Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-instituutti Oy.

Jaakkola, Virpi 2012. Hoitotyön kliininen asiantuntijuus terveydenhuollossa. Pro Gradututkielma. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. <[KANSILEHTI \(uef.fi\)](https://kansilehti.uef.fi)> Viitattu 11.12.2021

Junnila, Majjaliisa & Fredriksson, Sami 2012. Palvelujen ulkoistus. Tilaaminen ja tuottaminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-720-2> Viitattu 20.12.2021.

Juujärvi, Soile & Sinervo, Timo & Laulainen, Sanna & Niiranen, Vuokko & Kujala, Sari & Heponiemi, Tarja & Keskimäki, Ilmo 2019. Sote- ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. < https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019_003_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Viitattu 12.11.2020.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä 2021. <<https://peda.net/jao-ammattillinen/hankeet/sujuvat/osaajiatyoelamaan/oppimisymparisto/moduuli1/min%C3%A4-osaajana3>> Viitattu 17.1.2021.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kesler, Merike 2020. Tiedekilpailu – onnistumisia, motivaatiota ja palautetta. E-kirja. Kehittämiskeskus Opinkirjo ja Tekniikan Akateemiset TEK.

Kivinen, Tuula 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-1068-3>> Viitattu 20.11.2020.

Kuronen-Mattila, Elsa & Mäki, Eerikki & Järvenpää, Eila 2012. Asiantuntija jää eläkkeelle – asiantuntijuus ei! Tutkimusraportti. Aalto-yliopisto. Tuotantotalouden laitos. <<https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/8906/isbn9789526045573.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 3.5.2020.

Kuula, Arja. 2015. Tutkimusetiikka aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-kirja. Osuuskunta vastapaino.

Leppilampi, Asko & Malm, Sinikka & Vaso, Juha 2003. Vertaiskoulutuksen arviointi ja mallintaminen. Sitra: OSKU-projekti. < <https://media.sitra.fi/julkaisut/osku/osku3.pdf>> Viitattu 10.10.2021.

Lipponen, Kaija 2014. Potilasohjauksen toimintaedellytykset. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Tampere: Juvenes Print. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526203720.pdf> Viitattu 5.11.2021.

Lunden, Anne & Teräs, Marianne & Kvist, Tarja & Häggman-Laitila, Arja 2017. A systematic review of factors influencing knowledge management and the nurse leaders' role. Journal of nursing management. <https://doi.org/10.1111/jonm.12478> Viitattu 5.6.2021.

Lunden, Anne & Teräs, Marianne & Kvist, Tarja & Häggman-Laitila, Arja 2020. Readiness and leadership in evidence-based practice and knowledge management: A

cross-sectional survey of nurses' perceptions. Nordic Journal of Nursing Research. <<https://doi.org/10.1177%2F2057158520980687>> Viitattu 22.12.2021.

Lumiaho, Arja 2017. Asiantuntijayhteisö toiminnan yhteisöllisenä kehittäjänä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0572-7>> Viitattu 3.2.2021.

Minkkinen, Henna 2018. Oppimisen teoriat ja oppimiskäsitykset. Verkkodokumentti. <Oppimisen teoriat ja oppimiskäsitykset (1.2.) (opeksiehope3.blogspot.com)> Viitattu 19.1.2021.

Moilanen, Raili Oppiva organisaatio? 1999. Systemityö. Verkkodokumentti. <<http://www.pcuf.fi/sytyke/lehti/kirj/st19993/09.pdf>> Viitattu 25.10.2020.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetusministeriö 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. Helsinki. Verkkodokumentti. ISSN 1797-951X.

Otala, Leenamajja 2018. Ketterä oppiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Otala, Leenamajja 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Parviainen, Jaana (toim.) 2006. Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press.

Pohjola, Pasi & Aalto-Kallio, Mervi & Englund, Kristel & Heikkinen, Hanne & Koivisto, Juha & Korhonen, Satu & Lyytikäinen, Merja & Peränen, Niina & Pitkänen, Niina & Virtanen, Kati. 2014. Kohti avointa kehittämistä – MATKAOPPAANA INNOKYLÄ! Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Polvi, Kaisa 2020. Kohti oppivaa organisaatiota – osaaminen kunnassa. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/121321/Polvi-Kaisa.pdf?sequence=2> Viitattu 1.1.2021.

Puusa, Aino. & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Rehunen, Juha & Reissell, Eeva & Honkatukia, Juha & Tiitu, Maija & Pekurinen, Markku 2016. Sosiaali- ja terveystalouden tarpeen, käytön ja tuottamisen alueelliset muutokset ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Seppänen, Juha 2021. Tieto-oppi. <http://www.kolumbus.fi/juha.seppanen/jssi-vut/fi/johfil5.htm> Viitattu 10.1.2021.

Spencer, Lyle & Spencer, Signe M. 1993. Competence at work: Models for superior performance, New York: John Wiley & Sons.

Stenberg, Martin 2012. Tiedon jakaminen organisaatiossa – kuinka aineetonta pääomaa kasvatetaan. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. <[MANAGING KNOWLEDGE AND SWARM INTELLIGENCE IN THE ORGANIZATION \(tuni.fi\)](#)> Viitattu 8.5.2021.

Suojanen, Ulla 2004. Toimintatutkimus. Menetelmäartikkeli. Verkkodokumentti <<https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>> Viitattu 25.10.2020.

Song, J.H. & Lim, D.H. & Kang, I.G. & Kim, W 2020. Team performance in learning organizations mediates the effect of employee engagement. Verkkodokumentti. <<https://doi.org/10.1108/TLO-07-2012-0049>> Viitattu 25.10.2020.

Sote-uudistus 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön ylläpitämä verkkosivusto. <<https://soteuudistus.fi/tulevaisuuden-sosiaali-ja-terveyskeskus-ohjelma>> Viitattu 20.12.2021.

Suomalaisen työn liitto. 2016. Tulevaisuuden työelämää koskeva selvitys https://suomalaintyoy.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja-tyonantajat_tutkimustiivistelma2016.pdf Viitattu 1.12.2021.

Suomi Sanakirja 2021. <https://www.suomisanakirja.fi/tieto> Viitattu 15.1.2021.

Sydänmaanlakka, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. Vantaa: Talentum Media Oy.

Teräs, Marianne & Jokela, Jorma 2016. Simulaatio-opetuksen haasteet ja mahdollisuudet ammatillisessa koulutuksessa. <https://www.researchgate.net/publication/289532327_Simulaatio-opetuksen_haasteet_ja_mahdollisuudet_Simulaatio-opetuksen_haasteet_ja_mahdollisuudet_ammattillisessa_koulutuksessa> Viitattu 10.12.2021.

Tieteen Termipankki 2022. <<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:tieto>> Viitattu 1.2.2022.

Tietoarkisto 2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/> Viitattu 14.2.2022.

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2021. Tietosuoja. < [Henkilötietojen pseudonymisointi ja anonymisointi - Tietosuojavaltuutetun toimisto](#)> Viitattu 17.3.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 20.10.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Verkkodokumentti. <ISBN 978-952-5995-07-7>.

Tynjälä, Päivi 2007. Interaktiivinen pedagogiikka osaamisen kehittämisessä. Teoksessa Kotila, Hannu & Mutanen, Arto & Volanen, Matti Vesa (toim.) Taidon tieto. Helsinki: Edita Prima Oy. 14, 32–33.

Valtiovarainministeriö 2007. Aloittelijasta senioriksi. Työryhmämuistio. Helsinki: Edita prima oy. <[holopainen.indd \(vm.fi\)](#)> Viitattu 10.1.2022

Viitala, Riitta 2014. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. E-kirja. Helsinki: Edita.

Viholainen, Karina 2018. Sairaanhoidtajien laajavastuinen asiantuntijuus erikoissairanhoidossa. Pro-Gradu- tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. <[urn_nbn_fi_uef-20180268.pdf](#)> Viitattu 11.12.2021.

Virta, Maarit 2011. Knowledge sharing between generations in an organization -retention of the old or building the new? Väitöskirja. Lappeenranta University of technology. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-265-060-3> Viitattu 12.12.2021

Vuori, Jaana 2021. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. Viitattu 14.2.2022.

Wheeler, Julia 2018. Sharing skill and knowledge key to future nursing success. Dermatological nursing 2018. Vol 17(4). <[SHARING SKILLS AND KNOWLEDGE KEY TO FUTURE NURSING SUCCESS.: EBSCOhost \(metropolia.fi\)](#)> Viitattu 1.12.2021.

Wood, Cate 2018. Writing for publication: Sharing your clinical knowledge and skills. British journal of community nursing. 2018. Vol 23 (1). <[Writing for publication: Sharing your clinical knowledge and skills.: EBSCOhost \(metropolia.fi\)](#)> Viitattu 1.12.2021.

Asiantuntijatiedon jakaminen sisäisen koulutuskäytännön avulla

Tutkimuksen toteuttaja:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, opinnäytetyöntekijä Minna Keski-Pukkila, minna.keski-pukkila@metropolia.fi , opinnäytetyön ohjaaja: Lehtori, TtT Jaana Seitovirta, jaana.seitovirta@metropolia.fi, Työelämäohjaaja: XXxxXX xxXXxx

Minua _____ on pyydetty osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvata haastattelututkimuksen avulla Pihlajalinna Dextrassa vastaanottohenkilökuntaan kuuluvien hoitajien kokemuksia sisäisestä koulutuksesta. Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Olen saanut tiedot tutkimukseen liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle. Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta säilytetään Metropolian arkistossa kuusi kuukautta tutkimuksen päättymisestä, jonka jälkeen ne hävitetään asianmukaisesti tietosuojajätteiden mukana.

Haastattelurunko

1 Taustatiedot

- a) Ikä vuosina?
- b) Ammatillinen koulutuksesi? (perushoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja tmv.)
- c) Työkokemus vuosina?

2 Asiantuntijuus

- a) Omaatko jonkun erityisen osaamisalueen työssäsi?
- b) Onko sinulla vastuualuetta?
- c) Onko työsi mielestäsi asiantuntijatyötä?
- d) Millaisena koet nykyisen osaamisesi?
- e) Omaatko sellaista osaamista, josta muut samassa organisaatiossa työskentelevät voisivat hyötyä?

3 Oppiminen työssä

- a) Onko sinulla kaikki riittävät tiedot nykyisestä työtehtävästä suoriutumiseen?
- b) Onko sinulla riittävät taidot työtehtävästä suoriutumiseen?
- c) Miten olet oppinut sen mitä työssäsi täytyy osata?
- d) Millaista säännöllistä ammatillista täydennyskoulutusta on työpaikkasi sisällä?

4 Osaamisen jakaminen organisaatiossa

- a) Millaiset asiat mielestäsi kehittävät ammatillista osaamista?
- b) Millaisiksi kuvaat omia valmiuksiasi opettaa tai ohjata muita omassa erikoisosamisessasi?
- c) Olisitko valmis itse jakamaan omaa osaamistasi ja asiantuntemustasi?
- d) Kuinka koulutusten tulisi mielestäsi tapahtua, että se olisi kaikkien saatavilla?
- e) Kuinka usein sisäistä koulutusta pitäisi olla?
- f) Kuinka pitkiä koulutusten tulisi olla?
- g) Millaisesta sisällöstä toivoisit koulutusta, että se tukisi sinun asiantuntijuuttasi?