



Karelia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK

# Sairaanhoitajien jatkuvan oppimisen käytänteet Keski-Karjalan alueella

Anna-Lotta Mikkonen

Opinnäytetyö, kesäkuu 2022

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)

**OPINNÄYTETYÖ**

Toukokuu 2022

Sosiaali ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen  
YAMK

Tikkarinne 9

80200 JOENSUU

+358 13 260 600 (vaihde)

**Tekijä**

Anna-Lotta Mikkonen

**Nimeke**

Sairaanhoitajien jatkuvan oppimisen käytänteet Keski-Karjalassa

**Toimeksiantaja**

Tulevaisuuden työ- hanke ja Väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja osaamistarpeisiin vastaaminen- tasoryhmä

**Tiivistelmä**

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on alati muutoksessa ja edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa oppimista työn teon lomassa. Jatkuva oppiminen luo perustan ammattitaidon kehittämiseksi ja on osa työelämää. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää työn lomassa tapahtuvan jatkuvan oppimisen käytänteitä Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajilla. Lisäksi kehittämistyön tarkoituksena on antaa työn lomassa oppimisen edistämistä koskevia ehdotuksia Karelia-ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämiseksi, huomioiden erityisesti väljästi asuttujen alueiden tarpeet. Toimeksiantajina toimivat Karelia-ammattikorkeakoulun Tulevaisuuden työ -hanke sekä Väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveydenhuollon työvoima- ja osaamistarpeisiin vastaaminen- tasoryhmä.

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin kyselytutkimuksella ja tiedonkeruussa käytettiin Webropol-kyselyä. Kysely koostui pääosin määrällisistä strukturoiduista kysymyksistä, mutta sisälsi myös laadullisia avoimia kysymyksiä. Kysely toteutettiin syksyllä 2021 ja se lähetettiin vastaajille sähköpostitse.

Tulosten mukaan Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien jatkuva työn lomassa oppiminen toteutui melko vaihtelevasti. Käytössä oli laajasti monia menetelmiä ja oppimisen tapoja. Oppimiseen liittyi monia haasteita, mutta jatkuva oppiminen tuotti sekä iloa että hyötyä työelämässä. Kehittämistyön tuotoksena laadittiin yhteinen tietopaketti Karelia-ammattikorkeakoululle ja Siun soten Keski-Karjalan alueelle. Tietopaketti toimii työvälineenä jatkuvan oppimisen palveluiden kehittämisessä ja jatkuvan työn lomassa oppimisen edistämiseksi ja mahdollistamiseksi.

Kieli  
suomiSivuja 73  
Liitteet 3  
Liitesivumäärä 20**Asiasanat**

Jatkuva oppiminen, oppimisen käytänteet, työn lomassa oppiminen



THESIS  
May 2022  
Master's Programme in Development and  
Management of Health Care and Social Services

Tikkarinne 9  
FI-80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel + 358 13 260 600

Author  
Anna-Lotta Mikkonen

Title  
Continuous Learning Practices of Nurses in Central Karelia

Commissioned by  
An ESF –project, Shaping the Next Generation University of Applied Sciences and Target Agreement Working Group: Responding to Workforce and Skills Needs of the Health and Social Care Sector in Sparsely Populated Areas

#### Abstract

The social and healthcare sector is undergoing a constant change and that requires continuous workflow learning from the staff. Continuous learning provides the basis to improve professional skills and it is a crucial part of the working life. The purpose of this research-based development activity was to explore the continuous workflow learning practices of the nursing staff in Central Karelia. Furthermore, the aim was to provide research based perspectives for Karelia University of Applied Sciences to develop their services of continuous learning, particularly in sparsely populated areas. This study was commissioned by ESF –project, Shaping the Next Generation University of Applied Sciences and Responding to workforce and skills needs of the health and social care sector in sparsely populated areas

This research-based development activity was implemented with a questionnaire and a Webropol survey was used to gather data. The questionnaire consisted of structured quantitative questions and qualitative open-ended questions. The survey was carried out in the fall of 2021.

According to the results, the realization of continuous learning practices of the nursing staff in Central Karelia, was quite variable. The nursing staff used several methods and ways to learn. Learning gave the nurses a lot of joy and advantages in the working life, but they also experienced many learning related challenges. Based on this development activity, Karelia UAS and Siun sote received an information package that provides suggestions for developing and advancing the continuous workflow learning possibilities.

Language  
Finnish

Pages 73  
Appendices 3  
Pages of Appendices 20

Keywords  
Continuous learning, learning practices, workflow learning

# Sisältö

1 Johdanto .....	6
2 Jatkuva työn lomassa oppiminen .....	8
2.1 Jatkuva oppiminen .....	8
2.2 Elinikäisen ja jatkuvan oppimisen merkitys ja hyödyt.....	9
2.3 Jatkuvan työn lomassa oppimisen muodot .....	11
2.4 Digitalisaation hyödyntäminen oppimisessa .....	13
2.5 Ammattilaisten välinen oppiminen ja oppimiskumppanuus .....	15
2.6 Simulaatio-oppiminen .....	16
2.7 Oppimisympäristö .....	17
2.8 Työn lomassa oppimista edistävät tekijät ja oppimisen haasteet.....	18
2.8.1 Oppimista edistävät tekijät .....	19
2.8.2 Oppimisen haasteet.....	19
2.9 Oppimisen ja osaamisen tulevaisuus.....	21
3 Korkeakoulujen osuus jatkuvassa oppimisessa .....	22
3.1 Korkeakoulujen järjestämä täydennyskoulutus .....	22
3.2 Osaamisen päivittämisen tulevaisuus .....	23
4 Osaava henkilöstö .....	24
4.1 Osaava henkilöstö organisaation voimavarana .....	24
4.2 Sairaanhoidajan työn sisältö ja asiantuntijuus .....	25
4.3 Oppimisen vaikutus työtyytyväisyyteen.....	27
5 Jatkuva oppiminen johtamisen näkökulmasta.....	27
5.1 Henkilöstöjohtaminen.....	29
5.2 Osaamisen johtaminen .....	30
5.3 Ammatillaisen itsensä johtaminen.....	31
6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät .....	31
7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus .....	32
7.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.....	32
7.2 Kysely aineistokeruussa .....	34
7.3 Analysointimenetelmät.....	35
8 Opinnäytetyön prosessi .....	37
8.1 Kyselytutkimuksen kohderyhmän rajaus.....	37
8.2 Kyselytutkimuksen suunnittelu, toteutus ja tulosten esittely.....	38
9 Tulokset .....	39
9.1 Taustatiedot .....	40
9.2 Koulutukseen osallistuminen ja pääseminen.....	42
9.3 Oppimisen menetelmät .....	44
9.4 Oppimiseen käytetty ja saatu aika sekä tuki .....	47
9.5 Oppimisen toiveet, motivaatio ja sujuvuus .....	49
9.6 Oppimisen sisällöt.....	52
9.7 Avoimet kysymykset .....	53
9.7.1 Työn lomassa oppimisen haasteet.....	54
9.7.2 Onnistuneet kokemukset .....	56
9.7.3 Tulevaisuuden toiveet .....	58
10 Opinnäytetyön tuotos .....	60

11 Pohdinta.....	60
11.1 Tulosten tarkastelu.....	61
11.2 Kehittämispöcessin arviointi.....	65
11.3 Luotettavuus ja eettisyys tutkimuksessa .....	67
11.4 Kehittämistyön hyödyt ja jatkotutkimusaiheet .....	72
Lähteet.....	74

## Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

Liite 3 Opinnäytetyön tuotos

## 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on jatkuvassa muutoksessa ja alan kehittyessä myös vastaaminen palveluntarpeeseen on muuttunut ja kasvanut. Kasvuun vastaaminen edellyttää muutoksia toiminnassa ja uudenlaisten työntekemisen tapojen ja oppimisen kehittämistä. Uudenlaiset ympäristöt työskentelyssä ja työn teon ohella oppimisessa edellyttävät myös uusia taitoja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiltä. Heiltä vaaditaan oppimiskykyä, ohjaustaitoja, itseohjautuvuutta, taitoa toimia hyvässä vuorovaikutuksessa sekä digiosaamista. Elinikäinen ja jatkuva oppiminen sekä henkilöstön osaaminen luovat perustaa myös yhteiskunnan hyvinvoinnin kasvulle. (Heinonen 2019; Männistö 2020, 19.) Vuonna 2010 säädetty terveydenhuoltolaki on osaltaan lisännyt ja vahvistanut terveydenhuoltoalan täydennyskoulutuksen merkityksellisyyttä. Terveydenhuollossa toiminnan täytyy olla hyvää ja laadukasta sekä pohjautua näyttöön. Tämä voidaan saavuttaa vain jatkuvalla ammattitaidon ja osaamisen kehittämällä. Laki velvoittaaakin täydennyskoulutuksesta huolehtimista työn vaativuutta vastaavalla tavalla. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 5§)

Jatkuvalla oppimisella saadaan edistettyä osaamista ja osaamisen ylläpitäminen työssä nähdään merkittävänä. Valtion tasolta Opetus- ja kulttuuriministeriössä on luotu oppimisen edistämisen hankkeita ja myös koulutusorganisaatiot pyrkivät kehittämään tarjontaansa vastaamaan työelämän tarpeisiin. Koulutusorganisaatiot ja yritykset voivat hyvällä yhteistyöllä tuottaa osaavia työntekijöitä. (Erkkilä & Korteniemi 2020.) Oppiminen on osa työtä ja oppimista kehittämällä ja osaamista parantamalla pysytään mukana työelämän kehityksessä (Huttunen 2019; Ojala 2019).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sairaanhoitajien työn lomassa tapahtuvan jatkuvan oppimisen käytänteitä Siun sotessa Keski-Karjalan alueella. Työn lomassa oppiminen on työssä ja työn arjessa oppimista (Lemmetty, Jaakko & Collin 2022, 13). Työn lomassa oppimiseen on tässä työssä sisällytetty laajasti erilaiset työssä oppimisen muodot. Niitä ovat työnkulussa oppiminen, epäviralliset oppimistilanteet sekä järjestetyt

oppimistilaisuudet, ohjaustilanteet ja koulutukset. Työnkulussa oppiminen, workflow learning, on melko uusi käsite, jolla tarkoitetaan työtehtävien lomassa tapahtuvaa, ennalta suunnittelematonta oppimista tai tiedon etsintää (Hodge 2019; Huhtanen 2019). Se menee myös limittäin työssä oppimisen kanssa, johon kuuluvat lisäksi johdetusti toteutetut oppimisen tavat kuten järjestetyt oppimistilaisuudet tai mentorointi. (Huhtanen 2019). Jatkuvalle oppimiselle tarkoitetaan tietojen ja taitojen jatkuvaa päivittämistä ja uuden omaksumista läpi työuran, myös työn ulkopuolella ja siihen kuuluvat sekä järjestetyt koulutustilaisuudet että epämuodolliset oppimistilanteet työn ohessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 12.)

Opinnäytetyön toimeksiantajina ovat Karelia-ammattikorkeakoulun *Tulevaisuuden työ-* hanke ja *Väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja osaamistarpeisiin vastaaminen-* tasoryhmä. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistyönä ja sen avulla saatiin kerättyä tietoa sairaanhoitajien jatkuvan oppimisen käytänteistä ja työn lomassa oppimiseen liittyvistä kokemuksista. Saatujen tulosten perusteella laadittiin Karelia-ammattikorkeakoululle jatkuvaa työn lomassa tapahtuvaa oppimista ja sen mahdollistamista käsittelevä tietopaketti, joka annettiin käyttöön myös Siun soten Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien esihenkilöille.

## 2 Jatkuva työn lomassa oppiminen

### 2.1 Jatkuva oppiminen

Oppimista työelämässä ja aikuisiällä korostetaan paljon, mutta koulutuksiin suunnattu aika pienenee jatkuvasti. Näin oppimisen painopiste siirtyy koulutuksista työpaikalla oppimiseen. (Huhtanen 2019.) Työpaikalla oppiminen on sekä järjestettyä ja virallista että epävirallista oppimista työtilanteissa työn lomassa. Oppiminen voi olla sekä erilaista että saman tyyppistä kouluoppimisen kanssa. Työpaikoilla on suuria eroja siinä, miten ja millaista oppimista ja sen mahdollisuuksia on tarjolla. (Tynjälä 2007.) Työn lomassa oppimista voidaan ajatella myös osana elinikäistä oppimista, jonka avaintaitoja Euroopan unioni on määritellyt. Näistä avaintaidoista yksi on oppimaan oppiminen ja oppimistaidot. (Miettinen, Pehkonen, Lang & Pihlainen 2021.)

Jatkuvan oppimisen kehittämisellä tarkoitetaan sen perustan muodostuvan neljältä osa-alueesta: osaaminen ja yleissivistys perusjalkana, työelämän kehittäminen osaamisella, läpi elämän oppiminen ja osaaminen. Näillä halutaan luoda tulevaisuus, jossa jokainen kehittää osaamistaan itsensä ja muiden hyväksi. Edellytys on jatkuvan oppimisen mahdollistaminen laajasti, ohjauksen saaminen oppimiseen ja työntekijöiden osaamistarpeisiin vastaaminen. Myös omaksuttu uusi osaaminen tulisi saada paremmin käyttöön ja hyödynnetyksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 12.)

Jatkovaa oppimista pidetään tärkeänä, mutta sille ei kuitenkaan ole määritelty tarkkoja tapoja tai vaatimuksia (Davis, Taylor & Reyes 2014). Jatkuvasta oppimisesta onkin tullut tärkeä työkalu sekä koulutusten tarjoajille että työpaikoille (Tynjälä 2007). Työssä tapahtuvaa oppimista onkin jo pitkään pidetty tärkeänä osana terveydenhuollon ammattilaisten ammattitaitoa ja sen kehittymistä (Billett 2016). Jatkuvan oppimisen näkökulmasta tarkasteltuna nähdään, että perinteiselle teoreettiselle oppimiselle ei aseteta enää niin paljon painoa, vaan nähdään ammatillinen kehittyminen jatkuvana koko uran mittaisena oppimisena (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 53–54). Terveystieteiden alan henkilöstön täytyykin jatkuvasti päivittää sitä osaamista,



joka heillä alalle saapuessa oli ja minkä he ovat silloin hallinneet (Devahl, Mulligan, Simpkins & Hynan 2020). Koulutuksen ja tutkinnon suorittamisella kautta saatu tieto ei ole enää riittävä pitämään yllä osaamista läpi työuran. Osaamista on päivitettävä ja rakennettava läpi koko elämän. Elinikäiseen ja jatkuvaan oppimiseen on Suomessa oltu sitoutuneita jo pitkän aikaa. Sen muotoja ovat muun muassa tutkintoon tähtäävä oppiminen, mutta myös lisäosaamisen hankkiminen täydennyskoulutuksissa, työpaikan koulutustilaisuuksissa sekä arkisissa työnkulun hetkissä. (Huttunen 2019.) Kun työpaikoilla siirrytään yhä enemmän pois koulutuksista ja niihin käytetty aika ja rahallinen panostus vähenevät, niin miten oppimisen tulevaisuus muuttuu. (Huhtanen 2019). Työpaikat tulisikin muun työnteon lisäksi nähdä oppimisen ympäristöinä, joissa opitaan vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä (Tynjälä 2007).

## **2.2 Elinikäisen ja jatkuvan oppimisen merkitys ja hyödyt**

Työterveyslaitoksen raportissa Hyvinvointia työelämästä 2030-luvulla todetaan työelämän muutoksen johtavan siihen, että osaamisen ylläpitäminen ja lisääminen ovat välttämättömyys. Sekä organisaation että yksilön kehittymiseen on suunnattuna suuria odotuksia ja osaamisen tuleekin ulottua laajasti monelle alueelle. Monet maat ovatkin sitoutuneet mahdollistamaan jatkuvan oppimisen kaikille. (Väänänen ym. 2020, 27–28.)

Elinikäistä oppimista pidetään suuressa arvossa sekä maailmalla että Suomessa ja siinä onnistuminen koetaan tärkeänä. Suomessa on vuonna 2019 luotu yhdessä julkishallinnon ja työelämän ja eri koulutusalojen kanssa yhdessä näkemys elinikäisen oppimisen Suomesta. Tähän sisältyy erilaisia suosituksia oppimisen suunnittelun tueksi ja varmistamaan ihmisten ajantasainen osaaminen. Suositus sisältää seitsemän tärkeää kohtaa, jotka ovat sovellettavissa eri aloille, myös terveydenhuoltoon. Ensimmäinen suositus on panostaa kokonaisvaltaiseen johtamiseen, jossa yhtenä osana on yksilö oppimisen keskellä. Muissa kohdissa pyritään tuomaan strateginen suunnittelu yhteiseksi ja luomaan tavoitteellista budjetointia politiikan puolelta. Suosituksissa nostetaan esille tärkeänä se, että oppiminen vastaa tarpeisiin ja

sitä voidaan toteuttaa eri koulutusalojen ja työelämän kanssa yhteistyössä. Osaajien tulisi myös olla mahdollista tavoittaa toisiaan. Elinikäinen oppiminen pohjautuu tietoon ja myös tuottaa tietoa muiden käytettäväksi ja tärkeäksi nousee myös tiedolla johtaminen. (Vesa 2021.)

Myös Sitra on luonut omat teesinsä elinikäisestä oppimisesta. Sitran teesit ovat läpi elämän oppiminen, osaaminen, yleissivistys ja perustaidot hyvinvoinnin perustana, työelämä uudistuu osaamisella ja myös osaaminen työllä sekä osaaminen Suomen menestyksen pohjana. (Sitra 2019, 15) Lisäksi Sitran selvityksessä painotetaan oppimisella ja osaavalla henkilöstöltä edistettävän kilpailukykyä. Osaamisen kehittäminen tuottaa organisaatioille kilpailukykyä ja parempi osaaminen lisää myös työntekijän koettua työhyvinvointia. Se myös parantaa mahdollisuuksia edetä uralla ja sekä työllistyä. Hyvinvointi työpaikalla taas edistää tuottavuutta. Jotta jatkuva oppiminen olisi työpaikoilla mahdollista, on jo koulutuksessa luotava osaamisen pohja, jolle osaamista voi rakentaa. (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 11–12; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 14; Sitra 2019, 8.)

Yhdysvaltain kansallinen lääketieteellinen akatemia on vuonna 2014 linjannut, että elinikäinen ja jatkuva oppiminen on välttämättömyys hoitotyön ammattilaisten osaamiselle. Lisäksi monet muut kansainväliset hoitotyön järjestöt näkevät hoitotyöntekijöiden elinikäisen oppimisen hyvin tärkeänä ja kannustavat siihen. Sittemmin on nostettu pinnalle jatkuva oppiminen, sen merkitys ja osaamisen tärkeys. (Eynon & Malmberg 2021.) Jatkuvan ja työn lomassa oppimisen merkitys on todettu erilaisissa tutkimuksissa ja sen organisaatioille tarjoamat hyödyt tunnetaan hyvin. Oppimisen lisäksi merkityksellisenä pidetään saadun opin ja osaamisen laittamista eteenpäin kiertoon muiden käyttöön. Siirilä, Mäki ja Kinnari (2021) toteavat oppilaitosten ulkopuolella tapahtuvaa jatkuvaa oppimista käsitelleen tutkimuksensa raportissa, että jatkuvaa oppimista pidetään menetelmänä selvittää työelämän ja yhteiskunnan jatkuvasta muutoksesta ja keinona pysyä siinä mukana. Tutkimuksessa jatkuva oppiminen nähtiin myös tärkeänä osana organisaation strategiaa ja sen tukeminen johtamisen keinoin näyttäytyi olennaisena. Tutkimuksessa jatkuvan oppimisen ja osaamisen päivittämisen toteutuminen

nähtiin kilpailuvalttina organisaatiolle. Oppiminen on iso osa ammattilaisuutta ja ammatti-identiteettiä. Oppiminen lisää edelleen halua oppia ja edistää myös työmotivaatiota. Korkeatasoinen osaaminen onkin työelämän perusta. (Siirilä ym. 2021.) Osaamistarpeiden lisääntyminen ja kehitys ovat nopeita ja sen vuoksi jatkuvaa oppimista pidetäänkin nykyään tärkeänä osana työelämää ja siinä kehittymistä. Jatkuva oppiminen lisää kykyä pysyä kiinni työelämässä ja sen kehityksessä ja sillä saavutetaan myös nopeampaa reagointia muutokseen. (Huttunen 2019; Siirilä ym. 2021.)

### **2.3 Jatkuvan työn lomassa oppimisen muodot**

Ajateltaessa työn lomassa toteutettavia oppimisen tapoja saatetaan huomaamatta jättää pois monia käytössä olevia tapoja, kuten keskustelut kollegan kanssa tai nopea tiedon haku työn teon lomassa. Tällaisia perinteisestä poikkeavia tapoja työssä oppimisen menetelmille on syntynyt kuvaamaan käsite workflow learning, jolla suomeksi tarkoitetaan työnkulussa oppimista tai työn tekemisen lomassa tapahtuvaa oppimista. (Huhtanen 2019.)

Työpaikalla oppimiseen on määritelty erilaisia tapoja ja se voi olla virallisia ja perinteisiä käytänteitä mukailevaa. Näitä tapoja ovat järjestetyt isommat ja pienemmät koulutukset, ja viralliset oppimistilaisuudet ja verkkokurssit sekä esimerkiksi kokeneen kollegan opastuksella oppiminen. Perinteisempien tapojen lisäksi työpaikoilla on käytössä vuorovaikutuksellisia sekä itseohjautuvia tapoja oppia. Näissä opitaan yhdessä, keskustellaan aiheesta, jaetaan kokemuksia ja esimerkiksi konkreettisesti opetetaan kollegalle jokin työtehtävä. (Halonen 2016.) On havaittu, ettei virallisia ja epävirallisia oppimisen tapoja välttämättä ole edes tarpeen erotella, sillä niiden on mahdollista toteutua työn lomassa rinnakkain (Lemmetty ym. 2022, 25). Näiden paljon käytettyjen tapojen lisäksi löytyy paljon työntekijöille omia henkilökohtaisia oppimistapoja. On tärkeä tiedostaa, mitä ammattilaisilta osaamisen suhteen odotetaan, mitä heidän tulee osata ja mitä tulee tietää. Kaikki oppivat omalla tahdillaan ja tavallaan. Perinteisten ja uudempien oppimistapojen kautta saadut tiedot ja taidot siirtyvät työntekijän toimintaan vasta hänen henkilökohtaisen oppimisensa

kautta. Aktiivisella sitoutumisella tapahtuvaan koulutukseen tai oppimistilanteeseen ja työntekijän oma halu oppia ja ottaa uusi asia käytäntöön on iso vaikutus lopulliseen oppimiseen työpaikalla. (Halonen 2016.)

Terveydenhuollon työntekijöiltä odotetaan elinikäistä ja jatkuvaa oppimista. Usein kuitenkin oppiminen on ollut juuri osallistumista kursseille ja koulutuksiin, jotka ovat perustuvat annettuun tietoon. Virallinen työpaikalla tapahtuva oppiminen on järjestettyä toimintaa, jossa ympäristö ei välttämättä ole aito ja tarjottava materiaali on ennalta tehtyä. On tutkittu, että iso osa oppimisesta tapahtuu työn lomassa ja on epävirallista. Epävirallinen työn lomassa tapahtuva oppiminen on usein suunnittelematonta ja tapahtuu usein aidoissa olosuhteissa. (Sehlbach ym. 2020.) Epävirallisten oppimistilanteiden on nähty syntyvän enemmän sattumanvaraisesti ja henkilökuntaa tulisikin kannustaa tarttumaan tällaisiin oppimistilaisuuksiin (Joynes, Kerr & Treasure-Joynes 2016).

Tutkimuksessa, jossa käsiteltiin hoitohenkilökunnan ja hoitotyön opettajien käyttämiä osaamisenpäivittämismenetelmiä, havaittiin, että tutkittuja oppimisen menetelmiä käytti kutakin alle puolet vastaajista. Vain noin kolmannes luki alan julkaisuja ja neljännes vastasi, ettei ollut milloinkaan tutustunut kotimaan ulkopuolisiin julkaisuihin. Vajaa puolet osallistui työnantajan järjestämiin koulutuksiin vuosittain ja hieman pienempi osa vastasi osallistuvansa koulutuksiin omaehtoisesti. Aiemmin ja matalammin kouluttautuneet lukivat vähemmän oman alan julkaisuja. (Rajalahti, Kallioinen & Saranto 2014.) Kirjallinen materiaali oppimisessa on edelleen isossa osassa esimerkiksi Käypä hoito -suositusten kautta. Suositukset ovat päivittyvää ja näyttöön perustuvaa tutkittua tietoa, jonka perusteella on voitu laatia suosituksia hoidolle ja sekä esimerkiksi kirjallista luentomateriaalia. (Duodecim 2022.)

Keskustelussa oppimista auttavista ja tukevista tavoista ja teknologioista ollaan kääntymässä yhä laajemmin työn lomassa ja työnkulussa uuden oppimiseen. Arvioidaan, että tulevaisuudessa tärkeimmiksi kehitettäviksi taidoiksi oppimisen suhteen nousevat itseohjautuvuus, oman osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen sekä kyky ratkaista ongelmia. Yhä merkityksellisempään asemaan nousee myös digitalisaatio ja sen hallitseminen. (Heinonen 2019.) Oleellista on

myös työntekijän itse oppia tunnistamaan ja omaksumaan tietoa sekä löytämään ratkaisuja (Davis ym. 2014). Erilaiset verkkokurssit on jo pitkään nähty perinteisten koulutusten korvaajina ja viime aikoina on huomattu niidenkin olevan vielä jonkin verran kankea tapa toteuttaa oppimista, vaikka ovatkin laajasti käytössä. (Huhtanen 2019.)

Edelleen oppimisessa korostuvat jonkin verran tutkintopohjainen oppiminen sekä viralliset täydennyskoulutukset. Jatkuva oppiminen voi toteutua myös isompien koulutuskokonaisuuksien avulla. Oppimisen tapahtuessa oppilaitosten ulkopuolella, jatkuvaa oppimista pidetään tärkeänä osana oppimisen kehittämistä. Myös toimiva yhteistyö oppilaitosten kanssa on organisaatioille tärkeää jatkuvaa oppimista ja sen menetelmiä suunniteltaessa. Oppiminen nähdään koko ajan muuttuvana prosessina ja osana osaamisen toiminnan kehittymistä työn kautta. (Siirilä ym. 2021.)

## **2.4 Digitalisaation hyödyntäminen oppimisessa**

Työelämän kehittyessä on teknologiakin kehittynyt sen rinnalla. Työelämässä on paljon ammattilaisia, joilla on puutteita teknologian perustaitojen osaamisessa. (Opetus- kulttuuriministeriö 2019, 26–27.) Teknologian ja digitalisaation nopea kehittyminen on muuttanut muuan muassa ammattien rakenteita ja työn sisältöä. Tämä luo uusia haasteita sekä työpaikoille että koulutusorganisaatioille. (Tynjälä 2007.) Teknologian käytön lisääntyminen on tarjonnut jatkuvaan oppimiseen uusia alustoja ja mahdollisuuksia. Sen myötä on kuitenkin havaittu niiden käytettävyydessä haasteita. Kaikilla ei ole taitoa ja varmuutta käyttää ohjelmia riittävän hyvin ja se voi heikentää oppimista. (Eynon & Malmberg 2021; Sandars & Langlois 2006.)

Suomessa terveydenhuollon hoitohenkilökunnan tiedonhallintataidoille ei ole olemassa tiettyjä osaamisvaatimuksia. Kuitenkin KanTa-hankkeen saavuttua huomattiin tarve kehittää tiedonhallintaa liittyviä taitoja sekä henkilöstöllä että osana johtamista. Näiden taitojen haltuunotossa huomattiin tuolloin, että

osaaminen laajeni hitaasti ja uudistuksista ei oltu tietoisia. Myös ohjauksessa oli puutteita. (Rajalahti ym. 2014.)

Terveystieteiden ammattilaisten digitaalista osaamista kartoittaneessa systemaattisessa katsauksessa huomattiin osaaminen muodostuvan siitä, että ammattilaiset tiedostavat digitaalisen teknologian, ammattilaisilla on hyvät digitaaliset taidot, joiden avulla tarjota laadukasta hoitoa potilaille sekä taito eettisten päätösten tekemisestä koskien digitaalisen teknologian käyttöä hoidossa. Katsauksen tehneen tutkimusryhmän mukaan ammattilaisilla odotetaan myös olevan halua hankkia tietoa ja kokemuksia oman alan digitalisaatiosta sekä motivaatiota perehtyä siihen. Katsauksen mukaan ammattilaisilla on kattavat perustaidot digitaalisessa osaamisessa, mutta he tarvitsevat lisää ohjausta mahdollisuuksista ja uusista tavoista käyttää digitalisaatiota apuna potilas- ja asiakastyössä. Uusien digitaalisten menetelmien harjoitteluun ja tutustumiseen tulisikin antaa työyhteisöissä myös aikaa ja mahdollisuuksia. Sosiaali- ja terveysalalla digitalisaation mahdollisuudet ja käyttötavat tulevat tulevaisuudessa lisääntymään ja robotiikka ja automatisoitu työ voi monilla erikoisaloilla lisääntyä. Käyttäkseen kasvavia digitaalisia palveluita tulevaisuudessa osana työtä ammattilaisten tulee saada riittävästi oppia kartuttaakseen tarvittavia taitoja ja myös tärkeä luoda positiivisia asenteita digitalisaation vääjäämätöntä kasvua kohtaan. (Jauhiainen ym. 2020.)

Tulevaisuuden digitaalisen kehityksen myötä osaamisen edistämiseksi on kehitetty käsite eAmmattilainen. Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon DigiSote-hankkeiden yhdessä luoma käsite pohjautuu lisäksi jo aiempaan hanketyöskentelyyn. Tehtäväksi eAmmattilaiselle on asetettu digitalisaation perehdyttämistä ja ohjaamista, digitalisaation osaamistarpeiden arviointia ja yhteistyö alan ammattilaisten ja yritysten kanssa osaamisen ja käyttömenetelmien kehittämiseksi. Hankkeessa tavoitteena oli selvittää digitalisaation lisääntymisen myötä syntyviä osaamisen tarpeita ja niihin vastaamista. Oletettavaa on, että digitaalisesta osaamisesta tulee osa perustaitoja. Tämä luo uuden tarpeen oppimiselle työssä. Erityisesti kommunikointiin ja tiedon jakamiseen liittyvä osaaminen tulee kasvamaan. Terveystieteiden henkilökunnan tulee oppia uusia digitaalisia

taitoja, mutta myös oppia käyttämään uusia oppimisen menetelmiä ja alustoja. (Jauhiainen ym. 2020, 93–102; Heinonen 2019.)

On todettu, että jatkuva ammatillinen kehittyminen ei niin paljon tapahdu vastaanottamalla tietoa vaan vaatii mahdollisuuksia ammattilaisten jakaa tietoa keskenään. Tietotekninen kehitys tarjoaakin nykyisin hyvän mahdollisuuden tiedon ja taidon levittämiseen laajemmin ammattilaisten pariin. Se luo oppimiselle ja kehittymiselle paremmat edellytykset. (Sandars & Langlois 2006.)

## **2.5 Ammattilaisten välinen oppiminen ja oppimiskumppanuus**

Oppimista toiselta ammattilaiselta pidetään nykyisin olennaisena osana ammatillista kehittymistä ja jatkuvaa oppimista. Ammattilaisten välisellä oppimisella voidaan tarkoittaa kahden tai useamman ammattilaisen oppimista seuraamalla toistensa työtä. Yhdysvalloissa terveydenhuollon ammattilaisten välinen oppiminen on nostettu tärkeäksi tavaksi parantaa yhteisön terveyttä, laskea kustannuksia ja edistää hoidosta saatavaa kokemusta. Myös Australiassa on luotu virallisia suosituksia koskien ammattilaisten välistä oppimista ja se on liitetty työvoimasuunnitteluun. Maailman terveysjärjestö pitää ammattilaisten välistä oppimista yhtenä apukeinona kamppaillessa työvoiman saatavuuden ja osaamisen kanssa. Sen avulla voidaan lisätä ammattilaisten tietoutta eri tehtävistä ja parantaa työntekijöiden välistä kommunikaatiota sekä yhteistyötä terveydenhuollon asiakkaiden edun mukaisesti. (Stevena ym. 2017.) Kokemukseen perustuvassa toisen työstä oppimisessa pidetään olennaisena oppimisen käytännön ja kehittämisen yhdistämistä. Henkilökunta voi oppia toisiltaan monin tavoin, kuten seuraamalla ja kyselemällä, mutta taatakseen oppimisen tason, siinä tulisi olla mukana myös sitä auttavia menetelmiä. (Salunen, Holmberg-Marttila & Mattila 2012.)

Oppimiskumppanuutta eli mentorointia on ennen pidetty ylhäältä alaspäin tulevana opin ja taidon siirtona. Kuitenkin nykyisin se nähdään vertaisuuteen pohjautuvana opin siirtona, joka perustuu ammattilaisten väliselle oppimiskumppanuudelle ja sen kautta työn ja osaamisen kehittämiselle.

Mentorointi lähtee työyhteisön tarpeesta kehittää osaamista tai osana perehdytystä. (Jokelainen 2015.) Siten mentorointi on tärkeä osa myös työn lomassa tapahtuvaa oppimista. Mentoroinnin tarkoitus on vahvistaa ammattilaisten osaamista ja kehittymistä sekä myös syventää ammattilaisten osaamisalueita. Vertaismentoroinnissa opitaan useammalta ammattilaiselta sen sijaan, että kyseessä olisi parimentorointi, joka on yleisempää.

Vertaismentoroinnissa kaikki ryhmän jäsenet ovat keskenään vertaisia ja ryhmän vetäjä voi vaihdella käsiteltävän aiheen mukaan. Kuopiossa toteutettiin vuonna 2014 Mentoroinnin Vermeet – hanke, jossa ryhmämentorointia käytettiin laajentamaan osaamista. Hanke oli Savonia ammattikorkeakoulun, Kuopion yliopistollisen sairaalan ja Harjulan sairaalan yhteinen ja tavoitteena oli asiantuntijoiden yhteinen oppiminen ryhmän muilta ammattilaisilta. Hankkeesta saatujen kokemusten perusteella kyseistä oppimistapaa pidettiin hyvänä tapana syventää ammatillista osaamista. Sen kautta myös saatiin kehitettyä yhteistyötä ja jakamaan osaamista muihin organisaatioihin. (Hynynen 2016.)

## **2.6 Simulaatio-oppiminen**

Simulaatiota oppimisen menetelmänä pidetään yhtenä olennaisena osana tämän päivän hoitotyön kehittämistä. Simulaatio tarkoittaa todellisuuden jäljitelmää ja oppimisessa sen on tarkoitus tarjota todenmukainen mahdollisuus harjoitella työssä vastaan tulevia tilanteita sekä arvioida ja kehittää osaamista. Simulaatio-oppiminen parantaa potilasturvallisuutta ja myös WHO suosittaa sen käyttämistä. Teknisten taitojen ja toimenpiteiden harjoittelun lisäksi simulaation avulla voi kehittää johtamista ja päätöksentekoa, tilannearviointikykyä ja tiimin kanssa työskentelyä. Menetelmää käyttämällä voi myös löytyä merkittäviä vajauksia osaamisessa tai resursseissa. Se vaatii kuitenkin henkilöstöresursseja ja voi olla haastava toteuttaa. Sen on kuitenkin todettu parantavan hoitotuloksia, ja se on turvallinen paikka opetella ja kehittää taitoja. (Soljanlahti & Nyström 2019.)



## 2.7 Oppimisympäristö

Opittaessa uutta työn lomassa, työpaikasta ja siihen liittyvistä ympäristöistä tulee oppimisympäristöjä. Työpaikka on nyt ja tulevaisuudessa monen suomalaisen merkittävin oppimisympäristö. Tämä korostuu myös sen vuoksi, että monet ovat perheellisiä ja heillä aikaa työajan ulkopuolella ei useinkaan ole paljon käytettävissä oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Siksi työpaikan rooli oppimisessa ja sen mahdollistamisessa kasvaa. (Sitra 2019, 8–9.)

Aiemmin oppimisympäristöinä sosiaali- ja terveystalalla on pidetty lähimmä verkkoympäristöjä ja sinne luotuja oppimisen ja taitojen päivittämisen menetelmiä. Vähemmän on pidetty oppimisympäristönä henkilöstön ja esimerkiksi opettajien luomia yhteisiä oppimisen ympäristöjä. Perinteisemmissä oppimisen tavoissa liikkuu tieto vain yhteen suuntaan, samoin kokemukset. Tällöin työelämässä oleva tieto saattaa eriytyä esimerkiksi korkeakoulujen tiedoista. Näin lisäkoulutuksissa saatu tieto on vaikeampaa ottaa käyttöön käytännön työelämässä. Oppimisympäristöjen laajentaminen, kehittäminen ja ohjaus nähdäänkin nykyisin hyvin tärkeinä oppimisen ja opin jakamisen edistäjinä. (Häggman-Laitila, Meretoja & Ruotsalainen 2007.)

Työn lomassa oppiminen kannattaa kytkeä olennaiseksi osaksi työyhteisön päivittäistä työntekoa muodostamalla oppimisympäristöjä, jotka tukevat tiedon jakamista asiantuntijoiden ja ammattilaisten kesken. Näin myös yhteistyötä eri toimijoiden kesken voidaan parantaa. Samalla edistetään työyhteisössä oppimista, ilmapiiriä ja vertaistuen saamista. (Häggman-Laitila ym. 2007.) Parantamalla työympäristön tarjoamia mahdollisuuksia oppimiselle ja myös edistämällä työntekijöiden sitoutumista näihin tapoihin, voidaan parantaa myös työntekijöiden kykyä vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Työympäristön vaikutus esimerkiksi uusien taitojen oppimisessa on tärkeää ja olennaista on samalla huomioida myös työympäristössä olevat oppimista rajoittavat tekijät. Oppimisen edistämiseksi työympäristö tulisikin huomioida oppimisympäristönä. (Billett 2016.)

## 2.8 Työn lomassa oppimista edistävät tekijät ja oppimisen haasteet

Oppiminen on tullut osaksi työtä ja sen tulisi olla sujuvasti mahdollista ja tarpeisiin vastaavaa. Näin ollen myös yksiköissä tulisi kehittää oppimisen muotoja ja paikkoja. Työpaikan tulisi myös kannustaa vuorovaikutteiseen oppimiseen. (Ojala 2019.) Erkkilä ja Korteniemi ovat jatkuvaa oppimista käsitelleessä tutkimuksessaan selvittäneet, mitä työntekijä pitää oppimiselleen tärkeänä, mistä kokee hyötyvänsä ja millaisia odotuksia työntekijöillä oli oppimisen suhteen. Tutkimuksen mukaan oppimisen tulisi olla vuorovaikutteista ja se ei saisi haastaa muuta arkea. Todettiin myös, että juuri tiettyjen asioiden ja taitojen täsmällinen oppiminen koettiin hyödyllisenä ja uuden oppiminen innosti jatkossa edelleen parantamaan omaa osaamista. (Erkkilä & Korteniemi 2020.)

Vuonna 2015 työnantajan kustantamiin koulutuksiin osallistui 55 % työväestöstä, ja sittemmin siihen ei ole tullut kasvua. Koulutukset kasaantuvat usein juuri niille työntekijöille, joilla on jo ennestään enemmän koulutuksia käytyä. (Manka & Manka 2016, 41.) Tämänkin vuoksi oppimista työympäristössä pidetään tärkeänä ja sitä edistävät ja haastavat monet tekijät. Esimerkiksi ympäristöllä, sosiaalisilla suhteilla ja ohjauksella on todettu olevan positiivinen vaikutus työn lomassa oppimiseen, kun taas ajankäytön haasteet ja tuen puute vaikuttavat oppimiseen sitä estäen. Oppimista edistävät ja haastavat seikat liittyvät usein juuri työympäristöön ja yhteisöön, työntekijään oppijana, ohjaukseen sekä koulutuksen suunnitteluun. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2016.)

Työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet, kuten oppimismotivaatio, sitoutuminen työyhteisöön ja oppimiseen ja elämäntilanne, voivat vaikuttaa oppimiseen. Myös jatkuvaan oppimiseen käytettävissä suunnatut resurssit, ajalliset ja taloudelliset, vaikuttavat osaamisen edistämiseen. Näiden lisäksi oppimiseen vaikuttaa se, miten hyvin työntekijän olemassa olevia taitoa ja osaamisen tarpeita osataan tunnistaa. (Siirilä ym. 2021.)

### 2.8.1 Oppimista edistävät tekijät

Positiivinen ja arvostava ilmapiiri luovat hyvät edellytykset oppimiselle ja edistävät sitä (Lemmetty ym. 23). Isona oppimista auttavana vaikuttimena ovat työyhteisön ilmapiiri ja jäsenten sosiaaliset suhteet. Näiden on todettu edistävän kollegalta saadun ohjauksen laatua sekä oppimista silloin kun kyseessä ei ole virallinen oppimistilaisuus. Erityisesti vertaistuen työntekijät kokevat olevan tärkeää. Oppija saa usein apua ja ohjausta vertaiselta kollegalta ja sen merkitys on suuri silloin, kun oppimiseen ei liity ulkopuolista tai muuta ohjaajaa. Yhteisöllisyys ja tasa-arvo työyhteisössä edistävät ammatillista kehittymistä ja parantavat myös työyhteisöön sopeutumista. Työyhteisön hyvät vuorovaikutussuhteet edistävät sen kaikkien jäsenten oppimista, sillä silloin kaikki voivat oppia toisiltaan ja toistensa työstä vastavuoroisesti. Myös yhteistyö oman yksikön ulkopuolelle, esimerkiksi sidosryhmien kanssa edistää oppimista ja oppien jakamista. Oppimista edistää myös selkeä viitekehys, jonka avulla on selvillä oppimista koskevat säännöt ja vastuut. Suunnitelmallinen oppiminen edistää tarvittavien taitojen ja tietojen saamista ja se on myös osa koko organisaation toimintaa. Oppimista tapahtuu koko ajan, mutta hyvällä ohjauksella se voidaan saada vielä paremmalle tasolle. (Lemmetty 2022, 32–33; Rintala ym. 2016; Siirilä ym. 2021.)

### 2.8.2 Oppimisen haasteet

Suomalaiset ovat melko ahkeria käymään lisäkoulutuksissa, kun verrataan Suomea muihin maihin, mutta ongelmaksi saattaa muodostua osaamisen ja koulutusten kasaantuminen. Jo osaavat ja paljon kouluttautuvat käyvät lisää koulutuksia, ja iso osa työntekijöistä ei kouluttaudu lainkaan. Myös uraohjauksen saatavuus voi on heikkoa. Korkeakouluilta vaaditaankin yhä enemmän tutkintoon johtavien koulutuslinjojen lisäksi osaamista täydentäviä koulutusvaihtoehtoja. Työelämässä olevien aikuisten uuden oppimista voivat hankaloittaa myös aikataululliset syyt ja ajanpuute. Oppimiselle on vaikeaa löytää aikaa kiireisessä arjessa ja työelämässä. (Opetus- kulttuuriministeriö 2019, 26–27.)

Kun verrataan opiskelijoita, jotka keskittyvät vain opintoihin ja työssä käyviä oppijoita, suurena erona on ajankäyttö, joka tulisi ottaa koulutusten suunnittelussa huomioon ja myös työntekijöiden toiveet ja organisaatioon liittyvät tarpeet (Erkkilä & Korteniemi 2020). Työelämän ja perhe-elämän yhdistäminen ja sen haasteet voivat luoda esteitä myös oppimisen edistämiselle (Lyly-Yrjänäinen, Haltia & Packalen 2015, 14). Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan hoitotyön ammattilaiset arvostavat sitä, että oppimisen mutkattomuuteen on panostettu. Verkossa tapahtuvaa oppimista pidettiin hyvänä menetelmänä ja toimivaksi koettiin myös se, että materiaaleihin pystyi palaamaan yhä uudelleen. Tutkimus suuntautui juuri maaseutumaisille alueille, joissa välimatkat ovat pitkiä. (Riley & Schmidt 2016.) Yhä enemmän vaaditaan taitoa yhdistää uuden oppimista ja työelämää ja osaamisen kartuttamisen monimuotoiset menetelmät tulevat yhä ajankohtaisemmiksi. Tällä hetkellä henkilöstön lisäkoulutukset kohdistuvat paljon johtotehtävissä oleviin, ja myös työnantajien antama tuki kohdistuu tälle ryhmälle. Työnantajien rahallinen tuki ei välttämättä tavoita oppimisen uudenlaisia tapoja. (Opetus- kulttuuriministeriö 2019, 26–27.)

Työyhteisön heikko tuki ja huono ilmapiiri vaikuttavat usein laskien oppimisten tasoa työpaikalla. Uusia työntekijöitä saatetaan ohjata ja auttaa oppimisessa liian vähän. Osaamisen kasvamisen esteenä voi ollakin eriytynyt työyhteisö, jossa vuorovaikutus on heikkoa ja vertaisilta tarvittavaa ohjausta ja apua ei ole saatavilla. Tällöin osaaminen jakautuu epätasaisesti, eikä vaativampien työtehtävien suorittaminen ole niin sujuvaa. Myös liiallinen vastuu ja yksin oppiminen voivat johtaa tilanteeseen, jossa oppija ei saa riittävästi ohjausta ja tukea ja oppiminen jää heikoiksi ja myös motivaatio kärsii. Suurimpana esteenä on kuitenkin aika ja sen puute. Ajan ja resurssien antaminen oppimiselle on olennainen kehittämiskohde monissa työyhteisöissä, sillä se vahvistaa työntekijöiden osaamisen tasoa. (Rintala ym. 2016.) Myös vaikeus päästä oppimistilanteisiin ja koulutuksiin haastaa oppimista. Sopivia koulutustilanteita voi olla vaikea löytää ja vaikeus siirtää saatua oppia käytäntöön voivat heikentää halua oppia. (Billett 2016.)

## 2.9 Oppimisen ja osaamisen tulevaisuus

Suomessa on korkea osaamisen taso ja se halutaan säilyttää myös tulevaisuudessa. Koulutustaso on korkealla ja työvoima osaavaa. Mikko Dufva (2016) toteaa osaamisperustan rapistumisen merkkejä olevan nähtävillä. Hän toteaa, että myöskään tulevaisuudessa nykyisen osaamisen ylläpitäminen ei ole riittävää ja osaamisen päivittämiselle on isot tarpeet myös jatkossa. Yksilön suhteen tärkeitä tulevaisuuden osaamisen kehittämisen painopisteitä ovat joustavuus, luovuus, itsensä johtamisen taidot ja kyky kriittiseen ajatteluun. Vuorovaikutuksen merkitys tulee korostumaan entisestään ja kommunikointitaidot ovat tärkeitä. Yhteistyötaidot ja verkostojen luominen sekä sosiaaliset taidot nousevat tärkeämmiksi. Digitalisaation lisääntyessä sen osaaminen on tärkeä, mutta olennaista on myös nähdä sen vaikutuksia. Kaikkea osaamista on kehitettävä ja oppimisen oltava jatkuvaa. Dufva arvioi muuttuvan työelämän mukana pysymisen edellytykseksi jatkuvan opin kartuttamisen. (Dufva 2016.)

Työn lomassa oppiminen ja työn tekeminen kulkevat rinnakkain ja niistä molemmista voi ammentaa oppia toiseen. Oppimistilanteita kehittämällä vastaamaan oppijoiden valmiuksia ja oppimistarpeita, saadaan tuloksia ja innostetaan työntekijöitä. Työntekijöiden halu oppia ja innovoida on työnantajalle tärkeä pääoma, sillä se on selviytymiskeino jatkuvassa työelämän muutoksessa ja sitä tulikin vaalia. (Halonen 2016.) Työn lomassa oppimisen haasteisiin vastaamiseksi ja oppimisen edistämiseksi on myös oppimismuotoilun kautta luotu uusia menetelmiä. Yhdeksi työkaluksi on rakennettu Workflow Learning Blueprint -työpohja, jonka avulla voidaan tukea työnkulussa ja työn lomassa oppimista. Työpohjan avulla voidaan tunnistaa oppimisen tarpeita, määritellä käytettäviä menetelmiä ja niiden toteutumista ja myös selvittää oppimiseen liittyviä haasteita organisaatiossa. (Huhtanen 2019.)

### 3 Korkeakoulujen osuus jatkuvassa oppimisessa

Koulutusjärjestelmämme on toiminut hyvin ja vielä 1990-luvulla olimme kaikkein korkeimmin koulutettu valtio (Sitra 2019, 10). Korkeakoulut pystyvät monin eri menetelmin tarjoamaan koulutusta, joka suuntautuu ammatillisen osaamiseen päivittämiseen ja edistämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö arvioi kuitenkin Jatkuvan oppimisen -raportissaan, että koulutusten kokonaisuus ei ole riittävän selkeä ja koulutuksia voi olla vaikea löytää. Raportissa todetaan myös tämän hetken koulutusten osallistujamäärien olevan liian pieniä suhteessa työelämän osaamisen päivitystarpeeseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 22.)

Ammattikorkeakouluissa pyritään työelämäläheisyyteen, jolla tarkoitetaan kaikkia työelämän yhteistyökumppaneiden ja ammattikorkeakoulujen välisiä menetelmiä, kuten yhteishankkeita ja koulutuksia. Nämä yhteistyön muodot voivat syntyä joko koulutuspuolen ajatuksesta tai nousta todellisesta työelämän tarpeesta. (Laitinen-Väänänen ym. 2020.)

#### 3.1 Korkeakoulujen järjestämä täydenniskoulutus

Koulutusorganisaatioilla on mahdollisuus järjestää yritysten työntekijöille lisää koulutusta ja osaamisen päivittämistä. Asiantuntijuus ja osaaminen eivät ole alati pysyviä vaan tilannekohtaisia ja muuttuvia. (Erkkilä & Korteniemi 2020; Arola 2014). Ammattikorkeakoulut vastaavat Suomessa osaltaan työelämän tarpeisiin ja niiden muutoksiin tarjoamalla koulutusta ja osallistuvat oman alueensa kehittämiseen. Niillä on myös lakisääteinen tehtävä auttaa siinä, että osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia. Koulutuksen tarjonnalla työelämään saadaan hyviä osaajia. Korkeakoulujen ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan yksiköiden yhteistyössä ja koulutuksen edistämiseksi ohjaa myös terveydenhuoltolaki, joka edellyttää muun muassa täydenniskoulutusten järjestämistä osaamisen ylläpitämiseksi. (Arola 2014; Männistö 2020, 20.) Karelia-ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä Siun soten kanssa. Yhä enemmän oppiminen tapahtuu työyksikössä tai sen välittömässä läheisyydessä ja vähemmän tehdään pitkiä koulutusmatkoja tai käydään läpi suuria usean päivän koulutuskokonaisuuksia. Kehittämistyö vaatiikin organisaatioiden ja

alojen toimimista yhdessä, jolloin myös asiantuntijuutta voidaan jakaa. (Arola 2014.)

Sitran mukaan tulevaisuudessa oppiminen tulee olemaan koulutusjärjestelmän ja työelämän yhteinen toteutus. Myös korkeakoululait tuovat jatkuvan oppimisen yhdeksi korkeakoulujen päätehtävistä. Tutkintokoulutus ja sen järjestäminen ovat hyvin tärkeitä edelleen, mutta rinnalle nousee jatkuvan oppimisen tarpeen myötä uudenlaisten oppimisen tapojen ja joustavuuden lisääminen.

Korkeakouluilla voikin olla haasteita vastata nopeasti syntyviin työelämälähtöisiin oppimisen tarpeisiin. (Vesa 2021.) Korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö on tärkeää ja sen kautta asiantuntijuutta eri aloilla voidaan kehittää ja vastata osaamistarpeisiin (Jokinen ym. 2009, 54–55; Sitra 2019, 15).

Tällä hetkellä osaamistarpeisiin vastaava koulutustarjonta, joka on tarkoitettu ammattilaisten osaamisen päivittämiseen, ei ole riittävää. Korkeakouluopinnot kasaantuvat ja monilla on useita tutkintoja. Näin ollen tulisikin kehittää työelämän ammattilaisille joustavia tapoja päivittää osaamistaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 15.) Terveystieteiden henkilöstön osaamisesta ja sen ylläpitämistä ohjataan säädöksin. Myös alan opettajien vastuulle tulee työelämän ja koulutuksen yhteistyön kehittäminen elinikäisen oppimisen edistämiseksi ja täydennyskoulutuksella. Monet työyhteisöt kaipaavat kuitenkin ohjausta ja tukea saadakseen tiedon leviämään ja pystyäkseen edistämään kehittämistoimintaa. Koulutuksella ja käytänteiden ja tiedon jakamisella saadaan uusin näyttöön perustuva tieto eteenpäin ja sekä kehitettyä jatkuvaa oppimista. (Rajalahti ym. 2014.)

### **3.2 Osaamisen päivittämisen tulevaisuus**

Koulutusten järjestämiselle on luonut jo haasteita työelämässä tapahtuneet isot muutokset ja luonteen muuttuminen. Tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa näkyvät erityisesti verkostojen muodostuminen ja erilaiset projektityötaidot. Myös koulutuksen ja osaamisen epätasainen jakautuminen tulee tulevaisuudessa yhtä ajankohtaisemmaksi. Haasteena on vastata

kysymykseen, miten tarjota osaamisen päivittämiseen mahdollisuuksia eri paikkakuntien ja välimatkojen työntekijöille sekä eri oppimisvalmiuksia omaaville ammattilaisille. Talous ohjaa usein päätöksiä ja resurssien niukkuus haastaa tulevaisuudessa täydennyskoulutusten kehittämisen. (Laaksolahti 2014.) Koulujen ja työelämän yhteistyölle on tunnustettu tarve, mutta käytännön tasolla sen onnistuminen ei ole aina helppoa. Työelämässä oppimisen muuttuessa vaaditaan aina muutosta myös yhteistyötahoilta. Koulujen ja työelämän yhteistyössä on huomioitava oppimiskokemusten järjestämisen lisäksi myös elinikäinen oppiminen ja sen tärkeys. (Oksanen-Ylikoski & Ylikoski 2015.)

## **4 Osaava henkilöstö**

### **4.1 Osaava henkilöstö organisaation voimavarana**

Terveydenhuollon suuri voimavara on sen henkilökunta ja henkilökunnan vahva osaaminen. Ammattitaito muodostuu taidosta, tiedosta, kokemuksesta sekä asenteesta. Myös luodut verkostot ovat osa osaamista. Parhaassa tapauksessa yksittäisen ammattilaisen osaaminen muuntuu työyhteisön osaamiseksi ja siitä edelleen organisaation kehittymiseen. Työyhteisöt tarvitsevat monenlaista osaamista ja asiantuntijuutta. Ammattilaisella on inhimillistä pääomaa, joka koostuu kaikesta osaamisesta sekä työntekijän omista ominaisuuksista. Henkilökunnan jatkuvaa oppimista pyritään toteuttamaan osana työtä ja saamaan myös kunkin hiljainen tieto kaikkien käyttöön. (Salunen ym. 2012.) Maailmanlaajuisesti sairaanhoitajilla on hyvin laajasti tietoa ja taitoa ja heidän osaamistasonsa vastaa vaatimuksia. WHO suosittaakin, että ammattilaisten koulutusten tulisi vastata tarpeeseen, lisätä tehokkaasti oppimista sekä olla myös kansallisten terveydenhuollon tarpeiden mukaisia. Henkilökunnan tulisi olla hyvin koulutettua ja koulutus toteuttaa oikeanlaisilla menetelmillä ja teknologioita apuna käyttäen. (WHO 2021, 8.)

Siun soten henkilöstöstrategiaa johdattaa sen visio olla Itä-Suomen vetovoimaisin työpaikka. Siun soten henkilöstöstrategia on muodostettu viidestä



toiminnallisesta tavoitteesta. Näitä ovat ”huippu henkilöstö, paras pomo, sujuva työ sekä välitän ja vaikutan että innostun, ideoin ja onnistun”. (Siun sote 2019a, 6.) Henkilöstöstrategiassa linjataan tavoitteeksi henkilökunnan osaamisen kehittämisen sekä vahvistamisen ja näihin pyritään sisäisillä koulutuksilla, verkossa tapahtuvilla sisällöillä sekä myös organisaation ulkopuolilla koulutuksilla. Henkilöstöstrategiassa on myös määritelty perehdytys osaksi osaavaa henkilökuntaa toimiva. Siun sotessa henkilöstövoimavarojen johtamisella pyritään huolehtimaan osaavan henkilöstön saatavuudesta ja henkilöstön hyvinvoinnista sekä varmistamaan henkilökunnan osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen. Osaava henkilöstö on osa vetovoimaista työnantajainetta, joka on avainasemassa myös rekrytoitaessa lisää osaajia organisaatioon. (Siun sote 2019a, 3–6; Siun sote 2019b, 17.) Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla myös eri ammattiryhmät voivat oppia toisiltaan ja sen on todettu myös tulevan lopulta potilaiden hyödyksi. Lisäksi hoidon laadukkuus paranee oppimisen avulla ja se vähentää virheitä. (Nasir ym. 2017).

#### **4.2 Sairaanhoidajan työn sisältö ja asiantuntijuus**

Terveydenhuollon suurin ryhmä ovat sairaanhoitajat. Heidän osaamisensa on hyvin tärkeässä osassa asiakkaiden ja potilaiden hoidossa, ohjauksessa ja ennaltaehkäisevässä työssä (Sairaanhoitajat 2022). Sairaanhoitajille, jotka vastaavat yleissairaanhoidosta, on annettu ammattipätevyysdirektiivi. Direktiivin mukainen osaaminen rakentuu yhdeksästä eri alueesta. Nämä ovat asiakaslähtöisyys, hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus, johtaminen ja yrittäjäyys, sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö, kliininen hoitotyö, näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko, ohjaus. ja opetusosaaminen, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen sekä sosiaali- ja terveystalouden laatu ja turvallisuus. Metropolia-ammattikorkeakoulu ja Sairaanhoitajaliitto määrittelevät hankkeessaan ”Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen – Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus –hanke” sairaanhoitajien osaamisalueet seuraaviksi: Tutkimus- ja kehittämisosaaminen, päätöksenteko-osaaminen, potilaslähtöisen hoitotyön osaaminen, kliininen osaaminen, ohjausosaaminen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen osaaminen, vuorovaikutus ja

kumppanuusosaaminen, kulttuurinen osaaminen, tieto- ja viestintäteknologian osaaminen, eettinen osaaminen sekä johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Erikson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 8, 22)

Omassa työssä kehittyminen ja alan kehittäminen ovat nykyään jo osa sairaanhoitajan jokapäiväistä työtä ja osaamista, ja tutkittuun näyttöön pohjautuva uusin tieto ohjaa hoitotyön tekemistä. Hoitotyön sisältö vaihtelee luonnollisesti sen mukaan, missä yksikössä ja tehtävässä työskennellään. Sairaanhoitaja on asiantuntija, jonka osaaminen on sidoksissa tiettyihin tehtäväalueisiin. Oman alansa asiantuntija pystyy toimimaan oman osaamisensa kärjessä ja myös ylittämään sen ja kehittämään uusia ratkaisuja. (Mäkipää & Korhonen 2011, 13; Tynjälä 2010, 84.) Kirjoista saadun teoriatiedon lisäksi merkittävä osa oman alan asiantuntijuutta muodostuu käytännön kautta saavutetusta kokemustiedosta (Tynjälä 2010, 84).

Sairaanhoitajan työhön kuuluu hoitotyön osaaminen hyvin laajasti ja sairaanhoitajan tehtävänä on kohdata asiakkaat ja potilaat työssään kokonaisvaltaisesti. Sairaanhoitajan osaamisalueisiin kuuluu potilaiden ja asiakkaiden välitöntä sairauksien hoitoaja ehkäisyä ja työssä korostuvat kädentaidot ja välineiden käyttäminen sekä teoreettinen tietopohja. On tunnettava käytettävät laitteet ja niiden toiminta. Työ sisältää myös paljon ohjaamista, neuvontaa ja kokonaisvaltaista hoidon koordinoitua. Tärkeässä osassa on myös hallita ensiaputaidot ja elvytys. Merkittäviä asiakas- ja potilastyössä ovat lisäksi vuorovaikutustaidot ja työyhteisössä toimiessa myös yleiset työelämävalmiudet, kuten tiimityö ja yhteistyö, tiedon etsiminen ja ongelmanratkaisu sekä oppimisvalmiudet. Näiden lisäksi työ on yhä enemmän moniammatillisen yhteistyön hallintaa ja usein lisäksi myös johtamistaitoa.

Sairaanhoitajan työn sisältöihin kuuluu myös terveyden edistäminen ja työtä ohjaa hoidon suunnittelu, toteutus ja arviointi sekä näiden pohjalla oleva tutkittu tuorein tieto. Tiedon etsimiseen liittyy läheisesti myös medialukutaito ja muut tietotekniset taidot. Sairaanhoitajan työ kehittyy koko ajan ja alan ammattilaisten tuleekin toimia oman alansa uteliaina tutkijoina. Koska kehitys on koko laajalla terveydenhuollon kentällä nopeaa, vaaditaan ammattilaisilta valmiuksia ja taitoa

kehittää osaamistaan ja työtään. (Jokinen ym. 2009, 180–181; Mäkipää & Korhonen 2011, 17–21; OPM 2006, 65–68.) Myös Suomessa, kuten monissa muissakin valtioissa, sairaanhoitajien työkenttää on laajennettu vastaamaan lääkäripulaan ja se tuo aivan uusia osaamistarpeita sairaanhoitajien työhön (Ylitörmälä 2021, 25).

### **4.3 Oppimisen vaikutus työtyytyväisyyteen**

Suomalaisia ja norjalaisia hoitajia ja hoitajien keskeisen yhteistyön vaikutusta työhyvinvointiin tutkittaessa, havaittiin että sairaanhoitajien välinen hyvä yhteistyö lisäsi selkeästi työtyytyväisyyttä. Tyytyväisyys työhön taas vastavuoroisesti lisäsi yhteistä. Tärkeinä tekijöinä tutkimuksessa nousivat esille tiedon ja osaamisen jakamista osana hyvää yhteistyötä. Myös oppiminen ja osaamisen ajantasaisena pitäminen olivat tulosten mukaan tärkeä osa työtyytyväisyyden muodostumista. (Ylitörmälä 2021, 56–60.) Myös työn imua tutkittaessa jatkuvan oppimisen ja siihen annettujen mahdollisuuksien oleva merkittäviä työn imua lisääviä tekijöitä. Lisäksi mentorointi ja kollegalta oppiminen nousi esiin tuloksissa. Myös mahdollisuus käyttää laajasti omia taitoja ja mahdollisuus oppia lisää, lisäsivät työtyytyväisyyttä ja työn imua. Kohenevalla työtyytyväisyydellä on hyviä vaikutuksia työntekijöiden työn tulokseen ja haluun edelleen oppia uutta. (Hakanen, Bakker & Turunen 2021; Kostamo, Jämsä & Launonen 2017.) Tutkimukset osoittavat työhönsä sitoutuneiden ja motivoituneiden työntekijöiden olevan luovempia työssään. Työn imun ja sitoutumisen on myös todettu edistävän terveyttä. (Kostamo ym. 2017.)

## **5 Jatkuva oppiminen johtamisen näkökulmasta**

Menestyneistä monikansallisista yrityksistä suurimmalta osalta löytyy strategiasta kirjaus organisaation osaamisen ja oppimisen vahvistamisesta.

Myös johtajuudessa puhutaan yhä enemmän taitojen ylläpidosta huolehtimisesta sekä osaamisen lisäämisestä. Työntekijöiden oppiminen ja kyky omaksua uutta on suoraan yhteydessä koko organisaation oppimiseen ja kehittymiseen. (Viitala 2004, 175, 183.) Oppiva organisaatio on joustava ja tukee oppimista sekä oma-aloitteisuutta. Jatkuvan oppimisen mahdollistaminen laajasti kaikille on tärkeää. Se edellyttää monien rakenteiden, kuten johtamisen, käytänteiden ja myös ajattelumallien uudistamista. Tässä kehityksessä tuleekin vastata työyhteisöjen ja myös yksilöiden tarpeisiin. (Vesa 2021; Viitala 2005, 219–220.) Yksi osa esihenkilön työtä on mahdollistaa työntekijöiden oppiminen ja kehittyminen. Oppimisen ollessa paljon muutakin kuin virallisia koulutuksia, on vuorovaikutuksessa tapahtuva oppiminen hyvin tärkeää. Aiemmin johtamiskäsitys oli ulkoapäin tuleva johtaminen, jossa esihenkilö saattoi opettaa työntekijöille tarvittavat taidot ja tiedot, näin tähdäten organisaation tavoitteisiin. Tällä hetkellä osaamisen ajatellaan rakentuvan jo aiemmin opittujen taitojen päälle ja varaan. Kun työelämä on kiireistä ja jatkuvassa muutoksessa, nousee johdon rooli oppimisen mahdollistajana suuremmaksi. Vaikka oppiminen on paljon työntekijän itsensäkin vastuulla, on suunnannäyttäjänä yksikön johto, joka takaa toimintaedellytykset ja vastaa yksikön kehittämisestä. (Fredriksson & Saarivirta 2015.)

Myös Iso-Britannialainen tutkimusryhmä toteaa työpaikalla oppimisen kehittämistä käsitelleessä tutkimusartikkelissaan, että suurina haasteina ovat myös johtaminen, työn suunnittelu ja resurssit. Lisäksi oppimiseen liittyvän motivaation lasku todettiin haasteena oppimiselle. Henkilöstö näki suuren työmäärän ja kouluttajaan suhtautumisen haitallisina työn lomassa oppimiselle. Henkilöstö myös koki, ettei johto tukenut oppimista ja olosuhteet olivat hankalat. Ryhmä katsoikin tärkeiksi kehittämisen kohteiksi työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja oppimisen kulttuuriin tarkemmin perehtymisen sekä oppimisen johtamisen. (Gawne, Fish & Machin 2020.)

## 5.1 Henkilöstöjohtaminen

Kun tarkastellaan työn lomassa oppimista johtamisen näkökulmasta, voidaan sitä katsoa esimerkiksi henkilöstöjohtamisen ja itsensä johtamien suunnista sekä myös osaamisen johtamisen kannalta. Henkilöstöjohtamista tarkasteltaessa on nyt ja tulevaisuudessa isona tarpeena ottaa osaamisen takaaminen ja tukeminen osaksi johtamistyötä. Haasteena henkilöstöjohtamisessa on edistää kehitystä ja oppimista oppimisvalmiuksien kirjavassa joukossa. Myös johtamisosaamisen kehittäminen nousee tällöin tärkeäksi. Opetushallituksen pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen toteaaakin, että ”Olemme siirtymässä osaamisen johtamisesta oppimisen johtamiseen.” (Heinonen 2019.)

Tuukka Kostamo, Jori Jämsä ja Reima Launonen ovat tutkineet Leading Passion- hankkeen tutkimuksessa työelämän muutosta, työntekijän innostusta ja johtajuuden roolia työelämän muutoksessa vuonna haastattelututkimuksella. Vastaajat kokivat työelämän innostuksen kumpuavan uuden oppimisesta, työyhteisöstä ja kiinnostavista työtehtävistä. Haastateltavat pitivät myös johtajuutta melko tärkeänä tekijänä. (Kostamo ym. 2017.)

Tulevaisuudessa tarvittavia taitoja ovat erityisesti oppimiskyky, ongelmanratkaisu sekä osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Johtotehtävissä työskentelevillä myös jatkuvan oppimisen ja digiosaamisen päivittämisestä on tullut tärkeää. Terveystieteiden henkilökunnalle tulee mahdollistaa jatkuva oppiminen, lähtötason ja tarpeen mukaisesti. Osaamisen turvaamisen ja koulutusten kehittämisen kannalta jatkuvan oppimisen edistäminen on tärkeää. Uudenlaisten osaamisen kehittämisen tapojen luominen tuo uusia haasteita henkilöstöjohtamiseen. (Heinonen 2019.) Mitä paremmin oppimisella ja koulutuksella osutaan työyhteisön tai organisaation tarpeeseen, sitä enemmän siitä saadaan hyötyä. Näin voidaan vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja lisäksi vuorovaikutus henkilöstön ja johdon välillä paranee. (Huhtanen 2019; Huttunen 2019.)

Oppimisympäristöjen kehittäminen ja niiden toteuttaminen ovat johdon vastuulla ja edellyttääkin johdolta sitoutumista asiaan, mutta myös työntekijöille tulisi antaa mahdollisuus osallistua oppimisympäristöjen kehittämiseen työpaikalla. Esimerkiksi kliinisten asiantuntijoiden ammattitaito on tärkeää ja annettaessa riittävästi resursseja oppimiseen ja oppimisympäristöihin, voidaan ostaa vähemmän koulutusta oman organisaation ulkopuolelta edistämällä kuitenkin oppimista. Myös tässä korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö lisää asiantuntijuutta ja mahdollisuuksia jakaa sitä. (Häggman-Laitila ym. 2007.)

## 5.2 Osaamisen johtaminen

Organisaatioissa ja työyhteisöissä tietyistä tekemisen tavoista muodostuu helposti toimintamalleja, jotka osaltaan ohjaavat työntekijöiden vuorovaikutusta ja oppimista yhteisössä. Osaamisen johtamiseen ja oppimiseen liittyvät luodut toimintamallit voivat toimia oppimisen mahdollistajina tai edesauttajina. Toimintamallien luominen osaamisen johtamiseen on kaikkien esihenkilöiden tehtävä. (Viitala 2005, 224–226.)

Osaamisen johtaminen on osa organisaation strategisen kyvykkyyden ylläpitämistä. Organisaatio sisältää suuren määrän osaamista, jota ilmentävät eri toiminnot ja prosessit organisaatiossa. Työntekijöillä on tehtäväkohtaisia taitoja liittyen oman työn suorittamiseen ja näiden varassa on organisaation kyvykkyys. Kokonaisuudessa organisaatiolla on kyvykkyyden varassa olevaa osaamista, jolla se pyrkii tavoitteidensa saavuttamiseen. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen ja osaamistarpeiden ennakointi ovat osaamisen johtamista ja osa operatiivista toimintaa. Osaamista kehittämällä selkiytetään työnkuvaa, voidaan paremmin työskennellä kohti tavoitteita sekä lisätä henkilöstön hyvinvointia. Hyvä osaamisen johtaminen saa työntekijät sitoutumaan omaan työyhteisöön. Sosiaali- ja terveysala on toimialana täynnä alati muuttuvaa tietoa, jossa osaamisen johtaminen ja jatkuvan oppimisen tukeminen ovat onnistumisen kannalta olennaisia. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 93–97.)

### 5.3 Ammatilaisen itsensä johtaminen

Usein koulutustilaisuuksissa ja tilanteissa voidaan havaita, miten osallistuja on kyllä paikalla, mutta hänen huomionsa ei ole opittavassa asiassa. Tämä on haaste oppijan sekä koulutuksen järjestäjän kannalta, kun ihmisten oma motivoituminen aiheeseen on huonoa. (Huhtanen 2019.) Ammatilaisen oman oppimisen ohjaamisessa itsensä johtaminen on tärkeää. Oppimisen äärellä tulee asettaa itselleen, oppimiselle ja tarvittavalle tiedolle tavoitteet. Ammatilainen ohjaa itseään, kerää ja soveltaa tietoa ja saa palautetta oppimisestaan ja siirtyy seuraavan opittavan asian pariin. Itseohjautuvuus mahdollistaa ketterän oppimisen ja johtaminen tukee tätä. (Ojala 2019.)

Osaamisen kehittämisessä itsensä johtaminen on tärkeää. Työn kuormittavuuden arvioidaan edelleen kasvavan työelämässä. Silloin tulevat oppimiseenkin mukaan taidot toimia monimutkaisissa ympäristöissä. (Dufva 2016.) Oppijoiden omien ominaisuuksien huomioimien oppimisessa ja tuloksissa onkin myös olennaista. Huomioimalla ominaisuudet oppimisessa voidaan edistää tulevaisuuden osaamista ja terveydenhuollon palveluiden laatua. (Billett 2016.)

## 6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia työn lomassa tapahtuvan jatkuvan oppimisen käytänteitä Siun sotessa Keski-Karjalan alueella ja antaa oppimisen edistämistä koskevia ehdotuksia Karelia-ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämiseen, huomioiden erityisesti väljästi asuttujen alueiden tarpeet. Tavoitteena oli saada tietoa Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien työn ohessa oppimisen menetelmistä ja oppimisen toteutumisesta. Tavoitteena oli lisäksi saada tietoa sairaanhoitajien työn lomassa oppimiseen liittyvistä kokemuksista.

Opinnäytetyön tehtävät ovat

1. Selvittää, miten ja millä menetelmillä työn lomassa tapahtuva oppiminen tällä hetkellä toteutuu Siun sotessa Keski-Karjalan alueella
2. Selvittää, millaisia kokemuksia ja toiveita henkilöstöllä on oppimisen käytänteistä.
3. Tuottaa Karelia-ammattikorkeakoululle jatkuvaa työn lomassa oppimista ja sen mahdollistamista käsittelevä tietopaketti huomioiden myös väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön työn lomassa oppimisen tarpeet.

## **7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus**

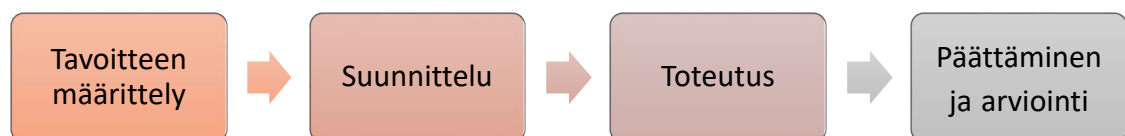
### **7.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta**

Opinnäytetyöni noudattelee tutkimuksellisen kehittämistoiminnan periaatteita. Muuttuvissa työyhteisöissä edellytetään valmiuksia kehittää toimintaa. (Arola & Suhonen 2014.) Kehittämistoiminnalle tulee tarve yleensä ulkoapäin ja tietoa kerätään siinä ympäristössä, jossa kehittämistyötä halutaan toteuttaa ja näin saadaan saatettua tietoa kehittämistoiminnan käyttöön. (Toikko & Rantanen 2009, 13.) Tutkivalla kehittämistoiminnalla voidaan luoda uusia käytänteitä, jotka ovat suoraan lähtöisin asiakkaiden ja kyseistä työtä tekevien tarpeista. Kehittämistyön tavoitteena on myös synnyttää uusi palveluita. Kehittäminen tutkimuksen avulla antaa uudelle toiminnalle perusteita ja onnistuminen kehittämisessä on todennäköisempää. Kehittäminen on myös oppimista. Oppimisen mahdollisuuksien avulla organisaatio voi kehittää henkilöstöään ja sen osaamista. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21.) Tähän opinnäytetyöhön valittiin menetelmäksi tutkimuksellinen kehittäminen, sillä se on käytännönläheinen tapa tehdä tutkimusta aiheesta ja kehittää tulosten avulla uusia toimintatapoja. Toteuttamani kyselytutkimuksen perusteella saatiin uutta tietoa Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien jatkuvan oppimisen käytännöstä.



Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan ja tieteellisen tutkimuksen erona on se, mihin lopputulokseen tähdätään. Tieteellinen tutkimus antaa uutta teoreettista tietoa ja tutkimuksellinen kehittämistoiminta pyrkii luomaan toimintaan liittyviä parannusehdotuksia ja malleja. Tutkimuksella saatua uutta tietoa voidaan kuitenkin käyttää kehittämistoiminnan välineenä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19.) Kehittämistoiminnan prosessi koostuu viidestä eri tehtävästä ja alkuun tarvitaan perustelu sille mitä ja miksi kehitetään sekä miksi kehittämistä tehdään juuri nyt. Kyseessä voi olla ongelma toiminnassa tai visio siitä, mitä halutaan toiminnan olevan. Perusteluvaiheessa asetetaan kehittämistoiminnalle tavoite. Mahdollisimman tarkat tavoitteet helpottavat tutkimuksen kulkua. Perustelua seuraa organisointivaihe, jossa toiminta suunnitellaan ja asetetut tavoitteet hyväksytään. Organisointiin kuuluu myös kehittämistoiminnan suunnittelu ja valmistelu. Prosessia jatketaan aiheen kehittävällä toiminnalla. Tähän vaiheeseen kuuluu tiedon kerääminen tutkimuksellisin menetelmin. Lopulta arviointivaiheessa arvioidaan prosessin vaiheita, tuloksia ja niiden laatua. Viimeisessä vaiheessa pyritään levittämään tutkimuksen tulokset ja uusia toimintamalleja käytäntöön. (Heikkilä 2017; Toikko & Rantanen 2009, 56–64.)

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta sopi tähän opinnäytetyöhön hyvin, sillä tavoitteena oli saada tuotettua uutta tietoa työn lomassa oppimisesta valitulla alueella. Haluttiin myös käytänteistä ja kokemuksista saatujen tulosten perusteella kehittää uusia ideoita käytännön työhön ja siten pyrkiä levittämään saatuja tuloksia. Kehittämistoiminnan tulisi edetä prosessina. Sen kuvaamiseen on olemassa useita eri malleja, joista yksinkertaisin on lineaarinen malli Kuvio 1).



Kuvio 1. Lineaarinen malli (Toikko & Rantanen 2009, 64)

Kehittämistoiminnan vaiheiden välinen suhde voidaan siinä nähdä lineaarisesti eteenpäin kulkevana ja jatkuvana. Tavoite, suunnittelu, toteutus ja arviointi etenevät järjestyksessä. (Toikko & Rantanen 2009, 64.) Tässä opinnäytetyössä prosessin etenemiseen käytettiin lineaarista mallia, sillä aineisto kerättiin yhdellä kerralla eikä sen tuloksilla enää jalostettu jatkotutkimuksia vaan tulokset arvioitiin ja tehtiin päätelmät ennen niiden arvioimista.

## 7.2 Kysely aineistokeruussa

Kysely on paljon käytetty menetelmä, ja yksi hyvä tapa toteuttaa aineistonkeruu. Kyselyssä perusjoukosta kerätään aineisto valitulla otoksella. Perusjoukon tulee olla vakioitu, jolloin kaikki vastaavat samoihin kysymyksiin samoilla menetelmillä. Kuten tässäkin kyselytutkimuksessa, kysely voi muodostua sekä kvantitatiivisista eli määrällisistä että kvalitatiivisista eli laadullisista kysymyksistä. Kyselyä suunniteltaessa on ensisijaista pitää mielessä se joukko, jolle tutkimus on kohdennettu. Näin saadaan luotua toimiva kysely. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja antaa tietoa juuri siitä, mitä halutaan tutkia. (Blakeslee & Fleicher 2007, 147–148; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193–195; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 114.) Hyvin suunnitellun kyselyn avulla saatu määrällinen aineisto voidaan käsitellä muun muassa tietokoneohjelmilla ja laskien. Kyselyissä heikkoutena ovat mahdolliset väärinymmärrykset liittyen vastausvaihtoehtoihin ja vastaajien tietämys aiheesta voi olla puutteellinen. Ei myöskään voida tietää, millä vakavuudella vastaajat kyselyyn suhtautuvat. Tuloksia ei voida pitää yleisesti pätevinä, vaan ne pätevät vain siihen joukkoon, joka on vastannut ja kyselyissä vastaamatta jättäneiden määrä eli kato voi olla isokin. Kyselystä on hyvä laittaa myös muistutus. Sillä voidaan saada vastausprosenttia nousemaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 195–197.)

Kyselyn tulokset ovat mitattavissa sekä järjestysasteikolla että laatueroasteikolla. Nämä molemmat toimivat hyvin sanallisessa mittaamisessa. (Vilkkä 2007, 28–29.) Kyselyssä käytettiin Likertin asterikkaa, joka soveltuu hyvin mielipidekyselyihin. Tässä tutkimuksessa asteikko oli 5-portainen, jossa toisessa päässä asteikkaa on yhtenevä mielipide ja toisessa päässä eriävä ja

muut vastaukset asettuvat niiden väliin. (Heikkilä 2015.) Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön kyselyn alkuosassa ikää ja työkokemusta kysyttiin avoimilla kysymyksillä, joihin vastattiin montako vuotta ja kuukautta. Näiden jälkeen oli 20 strukturoitua määrällistä kysymystä ja kyselyn loppuosa sisälsi kolme avointa kysymystä ja niihin vastaaja sai vastata omin sanoin. Kyselyssä päädyttiin käyttämään kolmea avointa kysymystä, sillä oletettu vastaajien määrä ei ollut iso ja näin ollen analysoitavissa melko sujuvasti määrällisistä kysymyksistä saatujen tulosten rinnalla.

### **7.3 Analysointimenetelmät**

Määrällisten kysymysten tulosten analyysissa tarkastellaan esiintyviä lukuja ja määriä. Näistä voidaan katsoa myös tilastollisia yhteyksiä. Tuloksia esitetään usein taulukoidussa muodossa tai kuvioilla, ja aineistoa voidaan arvioida eri muuttujien kautta ja yhteyksiä etsimällä. Kuvioilla ja taulukoilla esitetty tieto avataan selittäen. Näin kuviot antavat lisää tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja havainnollistavat sitä. Kuviot antavat myös kuvan vastausten jakautumisesta vastanneessa joukossa. (Alasuutari 2007, 34–36; Vilka 2007, 135–138, 147–148.) Saadut numeeriset tulokset tulkitaan ja esitetään sanallisesti selittäen. Tuloksista kerrotaan myös tulosten erilaisuuksia ja samankaltaisuuksia. (Vilka 2007, 147.)

Määrällisen aineiston analysointiin on hyvä valita siihen parhaiten sopiva menetelmä. Kyselyn määrälliset vastaukset analysoitiin soveltaen määrällisen tutkimuksen analysointimenetelmiä. Otos oli kuitenkin pieni, joten varsinaisia määrällisen tutkimuksen tilastollisia analysointimenetelmiä ja tunnuslukuja ei voitu käyttää, vaan tulokset on analysoitu vain numeraalisesti. Toteutetun kyselyn tulosten mittaaminen tehtiin mitta-asteikolla, jossa muuttujia voitiin luokitella. (Vilka 2007, 45–48.) Vain ne kyselyt, jotka oli määrällisten kysymysten osalta täytetty kokonaan, tulivat mukaan analysointiin (Vilka 2007, 110).

Kyselyssä käytettiin tutkimusmenetelmien osalta määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän yhdistämistä eli triangulaatiota. Sitä voidaan käyttää, kun samaa asiaa tutkitaan kahdella tavalla samassa tutkimuksessa. Menetelmiä yhdistämällä käytettävät menetelmät voivat täydentää toisiaan. Ne voivat myös antaa eri tietoa tutkittavasta ilmiöstä. On tärkeää, että kumpikaan menetelmä, laadullinen tai määrällinen, ei peitä toista alleen, vaan ne tuottavat yhdistettynä lisää tietoa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 75; Janhonen & Nikkonen 2003, 12–13; Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 2006, 226–227.) Tässä kyselytutkimuksessa oletuksena oli määrällisten ja laadullisten kysymysten antavan osittain tietoa samoista teemoista ja laadullisten kysymysten myös osaltaan antavan uutta näkökulmaa ja lisää tietoa. Laadullisilla kysymyksillä saatiinkin tietoa, joka avaa ja auttaa ymmärtämään tutkittavaa asiaa laajemmin kuin pelkkä määrällinen aineisto. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 18–19.)

Laadullisten kysymysten vastaukset litteroitiin tarkasti ennen analysointia. Koska avoimia kysymyksiä ja vastauksia ei ollut suurta määrää, ei analysointiin käytetty mitään analysointiohjelmaa. Laadullista aineistoa voidaan analysoida eri tavoilla, esimerkiksi tyypittelyllä, teemoittelulla tai sisällönanalyysillä. (Hirsjärvi ym. 2009, 220-230; Silius 2008.) Teemoittelulla nostetaan aineistosta keskeisiä teemoja ja näistä voidaan etsiä yhdistäviä ja erottavia tekijöitä sekä tehdä vertailua teemojen välillä. Teemoittelu koostuu aineiston pilkkomisesta ja sen järjestämisestä aiheiden mukaan sitten, että saadaan tutkimusongelman kannalta merkityksellistä tietoa. Analysointi etenee teemojen luomisesta niiden tarkempaan tarkasteluun ja alateemojen luontiin. Teemoittelun rinnalla suositaan usein sitaattien käyttöä, kuten tässäkin työssä. Niillä voidaan antaa tukea tehtyä tulkintaa ja antamaan esimerkkejä aineistosta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2021; Silius 2008; Tuomi & Sarajärvi, 93.) Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä oli tarkoituksena käyttää sisällönanalyysiä avointen kysymysten tulosten analysointiin. Aineisto jäi kuitenkin melko pieneksi, joten se päädyttiin analysoimaan teemoittelulla, sillä sisällönanalyysin teko ei ollut mahdollista. Teemoittelu valittiin, sillä sen kautta voidaan paremmin ymmärtää tutkittavaa asiaa ja tehdä piitä päätelmiä.

Teemoittelua aloittaessa aineistoon tutustuttiin huolellisesti ja kaikki vastaukset litteroitiin ja tulostettiin kunkin kolmen avoimen kysymyksen vastausten osalta. Aineistosta ei tarvinnut poistaa tunnistettavuuteen liittyviä seikkoja, sillä niitä ei esiintynyt. Teemoittelulla etsittiin aineistosta toistuvia teemoja ja aineisto järjestettiin niiden mukaan. Aineistoa tarkastelemalla voitiin selvittää teemojen esiintymistä siinä. Tarkastelemalla teemoihin liittyvien ilmaisujen esiintymistä saatiin selville niiden yleisyys aineistossa. Esimerkiksi ensimmäisen avoimen kysymyksen *Mitkä ovat suurimmat haasteesi työn ohessa oppimisen suhteen?* kohdalla aineistosta nousi yhtenä teemana *aika*. Aikaan liittyviä ilmauksia esiintyi vastauksissa muun muassa seuraavasti:

*Työajalla opiskeluun ei oikein jää perustyötä aikaa. Kaikki kouluttautuminen ja uuden opiskelu jää vapaa-aikaan, milloin se aika on pois perheeltä.*

*Ajanpuute muiden töiden lomassa, keskittyminen ei ole 100 % kun joutuu vastailemaan välillä soittokelloihin. Opetus kärsii sekä oppiminen kärsii.*

Aineistosta etsittiin aikaan liittyviä ilmauksia ja ne merkittiin. Aikaan liittyvät ilmaukset kerättiin ja järjesteltiin vielä aiheittain ja niiden mukaan alateemoiksi muodostui *työvuorosuunnittelu, kiire ja vapaa-aika*. Kaikkien avointen kysymysten osalta luotiin kunkin avoimen kysymyksen kohdalla teemat ja niiden alle alateemat samaa menettelyä noudattaen. Vastausten määrä oli kuitenkin melko pieni, joten teemojen muodostaminen ei ollut kaikilta osin yksinkertaista, ja aineistossa esiintyi osittain hyvin vaihdellen eri aiheita.

## **8 Opinnäytetyön prosessi**

### **8.1 Kyselytutkimuksen kohderyhmän rajaus**

Kyselytutkimuksen kohderyhmänä oli Siun soten eteläisen alueen eli Keski-Karjalan hoitohenkilöstön sairaanhoitajat. Koska tavoitteena oli kehittää uusia menetelmiä vastaamaan erityisesti väljästi asuttujen alueiden henkilöstön tarpeisiin, yhteistyössä toimeksiantajien kanssa rajattiin tutkittavaksi alueeksi

Keski-Karjala. Keski-Karjalaan kuuluu Tohmajärvi, Rääkkylä ja Kitee, sisältäen Kesälahden. Keski-Karjala on alueena etäällä Siun sotien päätoimipisteestä Joensuusta ja Keski-Karjalan sisällä on melko pitkiä välimatkoja. Kyselytutkimuksen kohderyhmän sairaanhoitajat työskentelivät terveyskeskuksessa, terveyskeskussairaalassa, neuvoloissa, kotisairaanhoidossa ja mielenterveyspuolella. Näin ollen tutkimus ulottui kahdelle toimialueelle, ikäihmisten palveluiden ja vastaanottopalveluiden toimialueisiin.

Suunnitteluvaiheessa Keski-Karjalan sairaanhoitajien määrä työssä esihenkilötasolta saadun tiedon mukaan oli noin 60 sairaanhoitajaa. Kohderyhmäksi valikoitui sairaanhoitajat, sillä heillä on keskenään sama pohjakoulutus ja myös perustyö on monilta osin saman tyyppistä. Heillä myös työssä kohdennetut koulutukset ovat esimerkiksi lähihoitajien kanssa osin erilaisia johtuen eri tehtävänkuvasta ja työn vastuualueista. Tämän vuoksi lähihoitajia tai terveydenhoitajia ei sisällytetty kohderyhmään.

## **8.2 Kyselytutkimuksen suunnittelu, toteutus ja tulosten esittely**

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa olivat mukana toimeksiantajien, Karelia-ammattikorkeakoulun hankkeen sekä tasoryhmän edustajat. Heidän kanssa määriteltiin tavoitteeksi saada tietoa Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien työn lomassa oppimisen käytänteistä ja oppimiseen liittyvistä kokemuksista. Opinnäytetyön tutkimuksella haluttiin soveltaa nykyisiä jatkuvan oppimisen menetelmiä sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Tietopohjaa rakennettiin siitä lähtien kun tavoitteet työlle oli saatu määriteltyä ja sitä vahvistettiin koko prosessin ajan. Kysely pyrittiin rakentamaan mahdollisimman tarkaksi eri muuttujien osalta, jolloin aineiston käsittely on yksinkertaisempaa. Koska covid-19 pandemia on myös tuonut omia haasteitaan ja pakottanut organisaatiot uudenlaisen oppimisen toteuttamiseen liikkuvuuden ollessa vähäistä, on tutkittava tilannetta riittävän pitkältä ajalta, jotta aikajänne ulottuu yli covid-19 pandemian ajan. Tutkimuksessa käytettiin siksi viiden vuoden aikajännettä.

Opinnäytetyölle saatiin tutkimuslupa Siun sotelta 1.7.2021. Kyselylomakkeen testausversio saatekirjeen kanssa lähetettiin 17.8.2021. Kyselyn testasivat kaksi terveydenhuollon opettajaa sekä useampi terveydenhuollon ammattilainen. Testauksesta saatujen tulosten perusteella kyselylomakkeelle ei ollut tarvetta tehdä suuria muutoksia. Muutamaa kysymystä yksinkertaistettiin. Muutoin strukturoitujen kysymysten määrä pysyi samana. Avoimiin kysymyksiin lisättiin viimeinen kysymys koskien sairaanhoitajien työn lomassa oppimiseen liittyviä toiveista tulevaisuudessa.

Aineiston keruu kyselytutkimuksella suoritettiin 23.9.2021 – 31.10.2021 välisenä aikana. Tutkimuksessa käytettiin kokonaisotantaa, jolloin kaikki tutkitun alueen sairaanhoitajat otettiin mukaan tutkimukseen. Kysely lähetettiin internet-linkkinä saatekirjeen kanssa ensin Keski-Karjalan alueen ylihoitajille ja palvelupääällikölle ja he lähettivät sen edelleen omien alueidensa sairaanhoitajille. Kyselystä laitettiin myös muistutus kyselyn aukioloajan puolivälissä. Opinnäytetyölläni ei ole ollut ulkopuolista rahoitusta. Kyselytutkimuksella saadut tulokset analysoitiin tammikuun 2022 ja huhtikuun 2022 välisenä aikana.

Tulosten ja tietopohjan perusteella tehtiin opinnäytetyön tuotoksena jatkuvan työn lomassa oppimisen mahdollistamista käsittelevä käsikirja. Käsikirjan tarkoitus on toimia työvälineenä käytännön työssä sekä Siun soten että Karelia-ammattikorkeakoulun puolella kehitettäessä työn lomassa oppimista ja sen tapoja. Käsikirjan rakennetta ja sisältöä suunniteltiin yhdessä toimeksiantajien kanssa, jotta se toimi mahdollisimman paljon hyötyä käyttäjilleen.

## **9 Tulokset**

Kyselyllä tutkittiin, millä tavoin työn lomassa oppiminen toteutuu Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajilla ja minkälaisia kokemuksia ja toiveita heillä on oppimisen suhteen. Keski-Karjalan alue ei sairaanhoitajien määrässä ole kovin runsaslukuinen ja kysely tavoitti 64 sairaanhoitajaa. Kyselyn linkki tavoitti myös

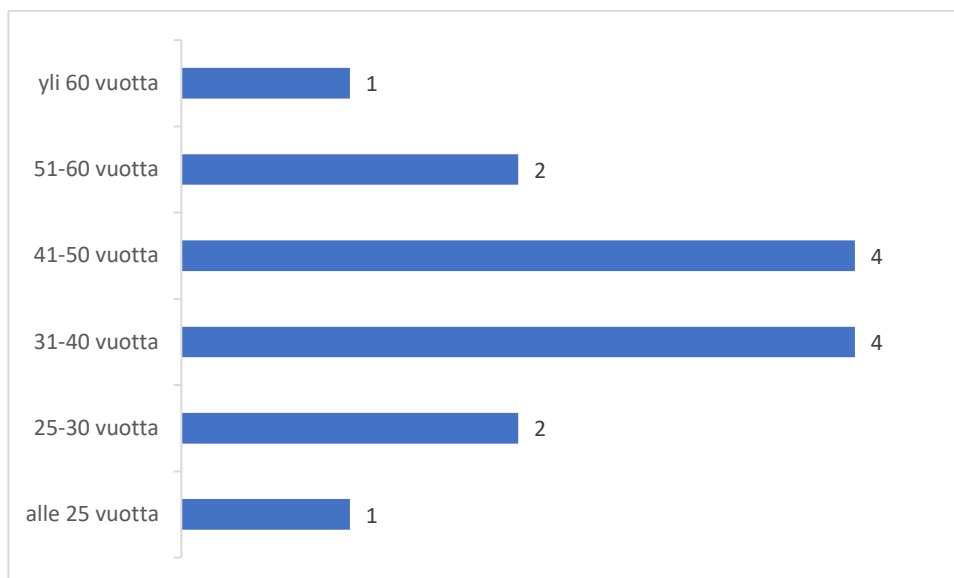
joitakin terveydenhoitajia, mutta he rajautuivat pois vastaajista. Kaikki kyselyyn vastanneet ovat sairaanhoitajia ja vastaukset palautti 14 sairaanhoitajaa. Näin ollen vastausprosentti oli 22 %. Kyselyä avattiin yhteensä 24 kertaa.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, johon osallistujat vastasivat anonymisti sähköisessä Webropol- ohjelmassa. Kysely koostui kolmesta osasta (liite 2.). Alussa kysyttiin taustatietoina avoimilla kysymyksillä ikää ja työkokemusta sosiaali- ja terveysalalla sekä Keski-Karjalan alueella. Taustatiedoissa haluttiin kysyä vastaajan ikää ja uran pituutta, sillä sen kautta voidaan peilata myös sitä, minkä verran on ollut mahdollista uran aikana erityisesti tutkitulla alueella sairaanhoitajan tehtävissä käyttää erilaisia oppimisen menetelmiä ja saavuttaa erilaisia osaamisalueita. Keskiosan kysymykset olivat strukturoituja ja niihin vastattiin numeroin 1-5. (1 tarkoitti *En/Ei lainkaan*, 2 *Vain vähän*, 3 *Jonkin verran*, 4 *Melko paljon* ja 5 *Hyvin paljon*.) Lisäksi kahteen kysymykseen valittiin joko yksi tai useampi vastaus annetuista vastausvaihtoehdoista. Kysely oli vakioitu eli kaikki vastasivat samoihin kysymyksiin samassa järjestyksessä. Kyselyyn oli aikaan vastata reilu kuukausi ja siitä laitettiin muistutus puolen välin aikoihin.

## 9.1 Taustatiedot

Kyselyä alkuosassa kartoitettiin vastaajien taustatietoja. Kyselyssä kysyttiin ikää numeroina ja luokat luotiin analysointivaiheessa. Kuviossa 1 on määrinä vastaajien ikäjakauma.

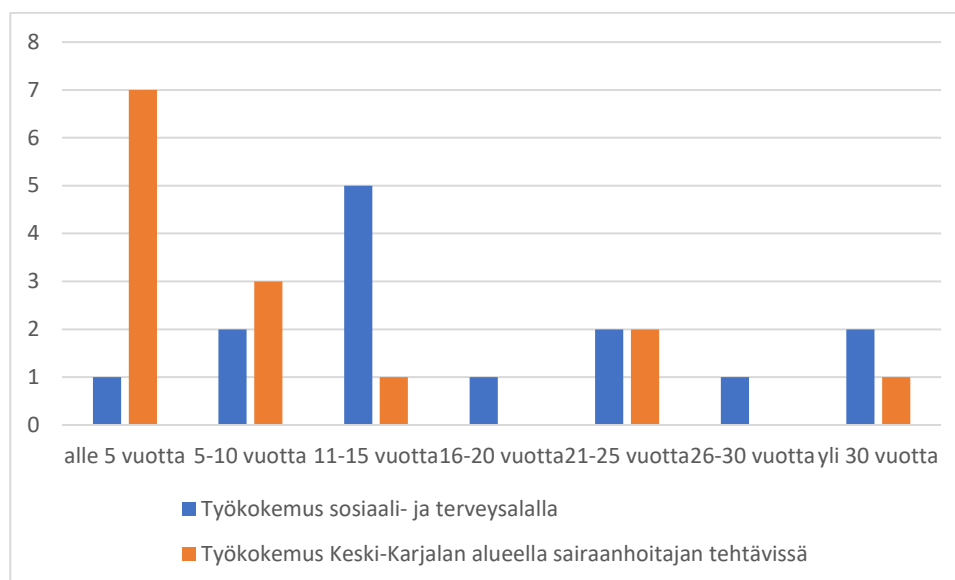




Kuvio 2. Vastaajien ikä.

Nuorin vastaajista oli 23 vuotias ja vanhin 61. Eniten oli 31-50 vuotiaita (8). Muutoin vastaajien iät jakautuivat tasaisesti.

Taustatiedoissa kysyttiin myös työkokemusta sosiaali- ja terveysalalla sekä työkokemusta sairaanhoitajan tehtävissä Keski-Karjalan alueella (Kuvio 3). Vastaajilla oli kokemusta työskentelystä sosiaali- ja terveysalalla, ja 11-15 vuoden kokemus painottui. Kaikkiaan vastaukset sijoittuvat neljästä vuodesta ylöspäin. Kaikilla vastaajilla oli siis alalta jo useamman vuoden kokemus. Kaikki vastaajat olivat työskennelleet sosiaali- ja terveysalalla yli neljä vuotta ja pisimmillään liki 39 vuotta. Keski-Karjalan alueella työskentelystä sairaanhoitajan tehtävissä vastaajilla oli vähemmän. Tässä painottui ryhmä, jossa työkokemusta oli alle viisi vuotta. Siihen luokkaan sijoittui 7 vastaajaa. Tässä lyhimmillään oli vastaaja työskennellyt Keski-Karjalassa sairaanhoitajana vain yhden kuukauden ja neljä vastaajaa oli työskennellyt alle kaksi vuotta. Seuraavaan luokkaan 5-10 vuotta sijoittui kolme vastaajaa. Muiden vastaajien osuus jakautui melko tasaisesti 11-15 vuodesta eteenpäin.



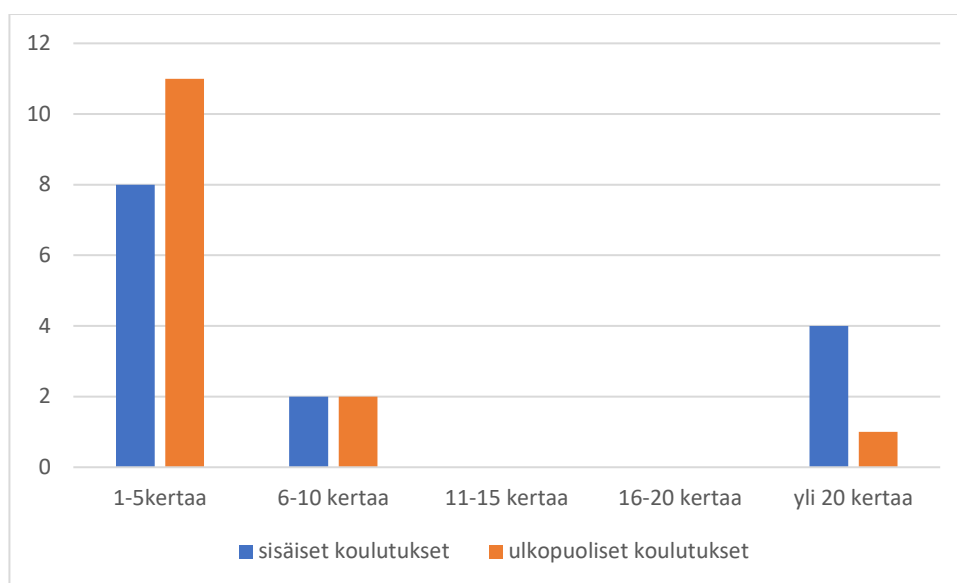
Kuvio 3. Työkokemus sosiaali- ja terveysalalla sekä Keski-Karjalassa.

## 9.2 Koulutukseen osallistuminen ja pääseminen

Kysymyksiin koulutukseen osallistumisten määrästä vastaajat vastasivat vapaasti numeerisesti. Vastauksista on tehty luokat 5 vuoden väleillä. Kysymyksessä 4 käsiteltiin vastaajien osallistumista omien työskentely yksiköidensä sisäisiin koulutuksiin ja kysymyksessä 5 yksiköiden ulkopuolisiin koulutuksiin. Sisäisiin koulutuksiin suurin osa oli osallistunut viimeisen viiden vuoden aikana 1-5 kertaa ja kaksi vastaajaa vastasivat osallistuneensa 6-10 kertaa. Merkille pantavaa on, että neljä vastaajaa vastasi osallistuneensa jopa yli 20 koulutukseen. Kuitenkaan kukaan ei vastannut osallistuneensa 11-20 kertaa. Näin suuri ero osallistutuissa sisäisissä koulutuksissa voi johtua siitä, että joissakin yksiköissä sisäisiä koulutuksia on järjestetty paljon. Vastausten iso hajonta voi myös johtua siitä, mitä vastaaja on käsittänyt sisäisenä koulutuksena. Osa on saattanut pitää pieniä oppimistuokioita koulutuksina, kun taas osa ei.

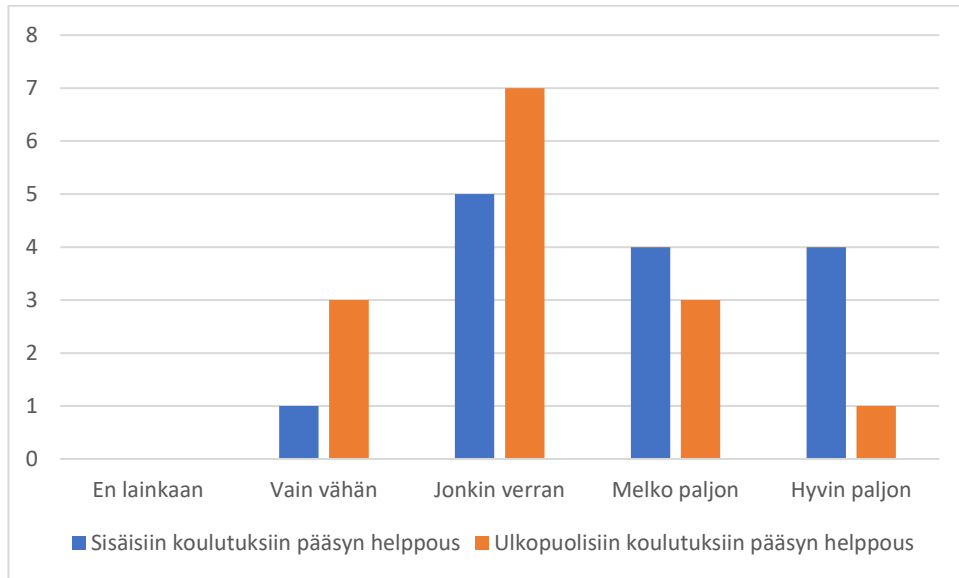
Omien työskentely-yksiköiden ulkopuolisiin oli vastausten mukaan osallistuttu viimeisen viiden vuoden aikana huomattavasti vähemmän ja vastauksissa selkeä painopiste on 1-5:een koulutukseen (kuvio3). Pari työntekijää oli osallistunut hieman useampaan koulutukseen. Tässäkin kysymyksessä yksi

vastaaja oli vastannut osallistuneensa yli 20 yksikön ulkopuoliseen koulutukseen. Määrä on todella jopa jaettuna viidelle vuodelle, joka oli kyselyn aikajänne. Vastaus myös poikkeaa muiden vastaajien linjasta. On kuitenkin mahdotonta tietää, onko jossain yksikössä ollut näin laaja pääsy ulkopuolisiin koulutuksiin.



Kuvio 4. Sisäisiin ja ulkopuolisiin koulutuksiin osallistuminen.

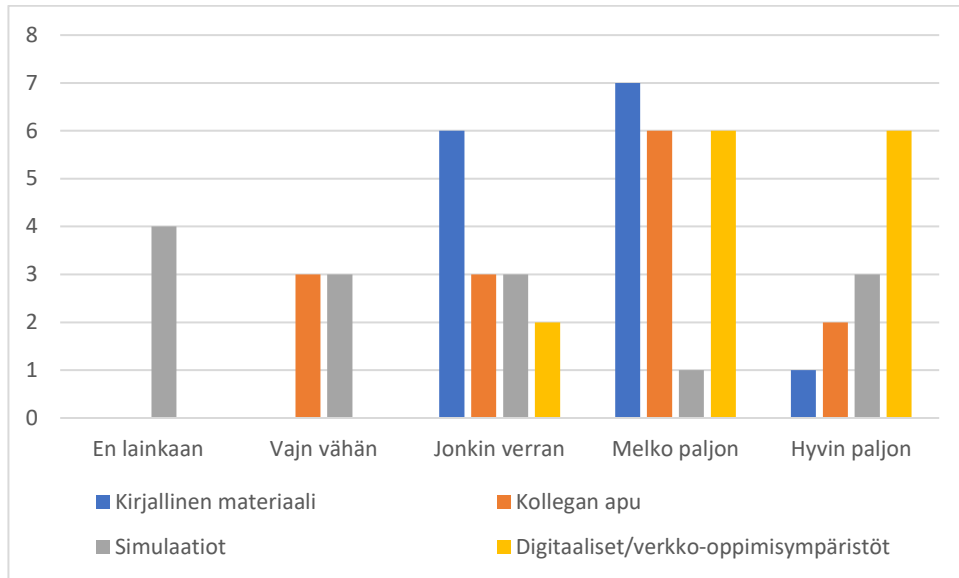
Kysyttäessä minkälaiset mahdollisuudet vastaajilla oli ollut osallistua koulutuksiin, vastaajat olivat kokeneet sisäisiin koulutuksiin pääsyn helpommaksi kuin ulkopuolisiin. Kuviossa 5 on nähtävissä vertailtuna vastaajien kokemus sisäisiin ja ulkopuolisiin koulutuksiin pääsyn helppoudesta. Sisäisiin koulutuksiin pääsyn arvioi yhteensä kahdeksan henkilöä joko melko helpoksi tai hyvin helpoksi. Kukaan vastaajista ei kokenut, että sisäisiin koulutuksiin pääsy ei olisi ollut lainkaan helppoa. Jonkin verran helppoa sen vastasi olleen viisi vastaajaa. Ulkopuolisiin koulutuksiin oli ollut vastaajien mukaan jonkin verran vaikeampi päästä. Vain yksi vastaaja vastasi sen olleen hyvin helppoa. Hyvin helpoksi sen arvioi yksi vastaaja ja melko helpoksi kaksi vastaajaa. Molemmissa kysymyksissä painopistettä oli eniten ryhmässä, joka koki koulutuksiin pääsyn olleen jonkin verran helppoa.



Kuvio 5. Koulutuksiin pääsyn helppous.

### 9.3 Oppimisen menetelmät

Kysymyksissä 9, 10, 11 ja 12 tutkittiin sairaanhoitajien käyttämiä työn lomassa oppimisen menetelmiä ja ympäristöjä. Kysymyksillä kartoitettiin kirjallisen materiaalin käyttöä, kollegan avulla oppimista sekä simulaatio-oppimista. Näiden lisäksi tutkittiin verkko-oppimisympäristöjen käyttöä ja niiden käytön helppoutta. Kaikki tutkitut oppimisen menetelmät on esitetty yhdessä kuviossa 6.



Kuvio 6. Työn lomassa oppimisen menetelmät.

Kirjallista materiaalia on käytössä paljon sosiaali- ja terveydenhuollossa. Vastaajat olivat käyttäneet kirjallista materiaalia oppimiseen melko paljon. Kukaan vastaajista ei vastannut, että olisi käyttänyt vain vähän tai ei olisi käyttänyt kirjallista materiaalia lainkaan. Vastaukset painottuivat jonkin verran käyttäneisiin, joita oli kuusi, ja melko paljon käyttäneisiin, joita oli seitsemän. Yksi vastaaja vastasi käyttäneensä kirjallista materiaalia oppimiseen hyvin paljon.

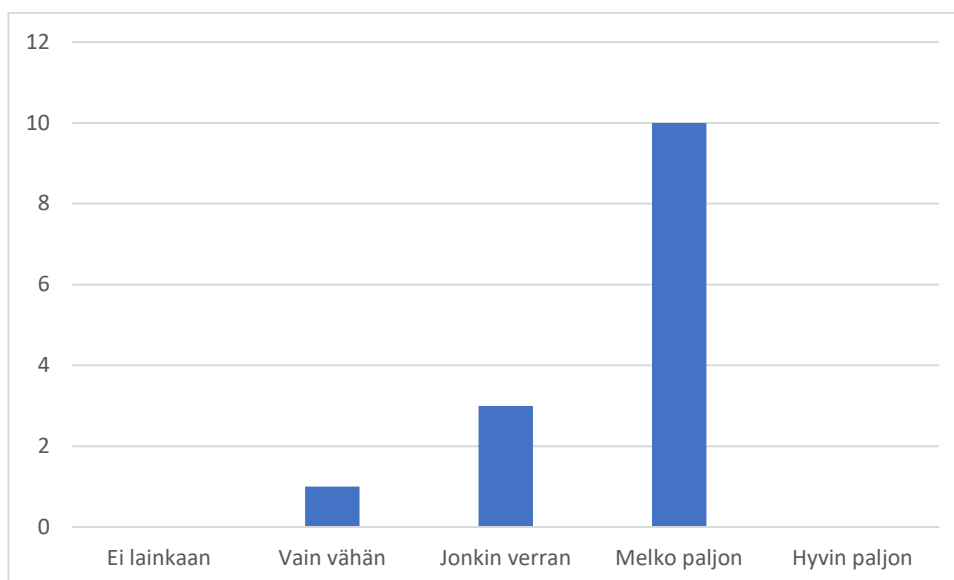
Oppimisessa oli enemmän hajontaa kollegan opastuksella oppimisessa. Suurin määrä vastaajia, kuusi vastaajaa, kertoi oppineensa kollegan opastuksella uutta työn teon ohella melko paljon. Kolme vastaajaa kertoi oppineensa jonkin verran ja myös kolme vastaajaa oli oppinut vain vähän. Kaksi vastaajaa kertoi oppineensa kollegan avulla hyvin paljon. Myös tässä vastauksella näkyy isoa hajontaa vastausten välillä eikä kaikissa yksiköissä kollegan avulla oppiminen tai kollegan ohjaaminen ole niin yleistä. Tähän voi olla syynä yksikköjen kiire tai työ määrä, jolloin ei mahdollisesti ole aikaa oppia yhdessä tai toisen työtä seuraten.

Kyselyn mukaan simulaatio-oppiminen on ollut käytössä vastanneilla sairaanhoitajilla hyvin vaihtelevasti ja oppimisen tapana huomattavasti muita tutkittuja tapoja vähemmän. Siun sotessa on käytössä jonkin verran

simulaatiota, esimerkiksi oppimiskokonaisuudessa koskien hätätilapotilaan tunnistamista ja hoitoa. Neljä vastaajaa vastasi, ettei ollut lainkaan käyttänyt simulaatio-oppimista. Vastaajista kuusi oli käyttänyt simulaatiota vain vähän tai jonkin verran. Kolme vastaajaa oli myös käyttänyt simulaatio-oppimista hyvin paljon. Simulaatio-oppimisen järjestäminen vaatii aikaa ja luo myös työvuorosuunnittelullisia haasteista ja sen vuoksi se saattaa olla huomattavasti vähemmän käytössä.

Verkkoon tuotetut oppimismateriaalit ovat paljon käytössä sosiaali- ja terveysalalla. Kyselyssä vastaajista melkein puolet vastasikin käyttäneensä verkko-oppimisympäristöjä oppimiseen hyvin paljon ja yhtä moni vastasi käyttäneensä niitä melko paljon. Loput vastaajat olivat käyttäneet verkkoympäristöjä jonkin verran. Verkko-oppimisympäristöt ovat siten myös tutkitulla Keski-Karjalan alueella tämän kyselyn mukaan tutkituista tavoista eniten käytetty. Siun sotella on paljon oppimismateriaalia verkkoympäristöissä, ja sen käytön yleisyys perustuu todennäköisesti sen helppouteen toteuttaa ja käyttää.

Vastaajat myös kokivat verkko-oppimisympäristöjen käytön helppona. Kuviossa 7 on nähtävissä, että kysyttäessä käytön helppoudesta valtaosa eli kymmenen vastaajaa vastasi käytön olevan helppoa ja vain yksi vastasi kokevan sen vain vähän helpoksi. Loput kolme vastasivat kokeneensa verkko-oppimisympäristöjen käytön jonkin verran helppona. Verkko-oppimisympäristöjä koskeneissa kysymyksissä kukaan ei vastannut, ettei olisi milloinkaan käyttänyt niitä tai ei kokisi niitä lainkaan helpoiksi käyttää. Myös tämä kertoo varmasti niiden käytön laajuudesta vastaajien joukossa.



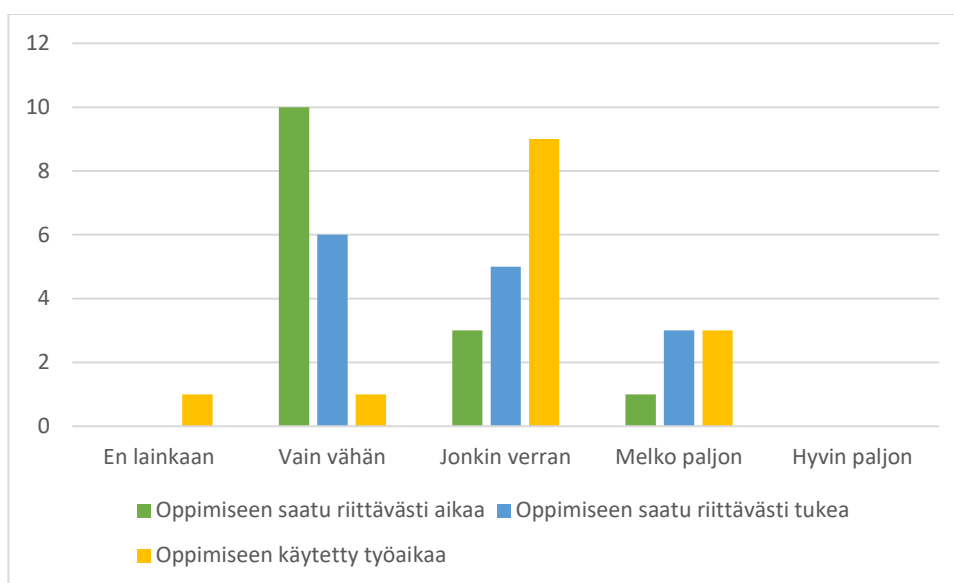
Kuvio 7. Verkko-oppimisympäristöjen käytön helppous.

#### 9.4 Oppimiseen käytetty ja saatu aika sekä tuki

Vastauksissa koskien oppimiseen saatua aikaa ja tukea työpaikalla, oli selkeästi nähtävissä vastausten painottuminen siten, että aikaa ja tukea oppimiseen eivät vastaajat kokeneet saaneensa hyvin paljoa. Vastausten mukaan työaikaa oli käytetty oppimiseen pääsääntöisesti jonkin verran. Tulokset saadusta tuesta, ajasta ja käytetystä työajasta ovat vertailtavissa kuviossa 8. Vastaajat olivat saaneet oppimiseen riittävästi aikaa enimmäkseen melko vähän. Vastaajista kymmenen vastasi saadun ajan riittävyteen saaneensa vain vähän aikaa. Lainkaan työaikaa oppimiseen vastasi käyttäneensä vain yksi vastaaja. Jonkin verran aikaan oppimiseen oli saanut kolme vastaajaa. Oppimiseen saadun tuen osalta vastaajat vastasivat saaneensa jonkin verran enemmän tukea kuin aikaa. Kuusi vastaajaa koki saaneensa tukea oppimiseen vain vähän ja viisi vastaajaa vastasi saaneensa jonkin verran. Melko paljon tukea oppimiselle oli saanut kolme vastaajaa.

Oppimiseen käytetyn ajan osalta painottui enemmän vastaus, jossa aikaa oli käytetty jonkin verran ja sen oli vastannut yhdeksän vastaajaa. Melko paljon työaikaa oli käyttänyt kolme vastaajaa. Vain vähän työaikaa oppimiseen oli käyttänyt yksi vastaaja. Samoin yksi vastaaja vastasi, ettei ollut käyttänyt

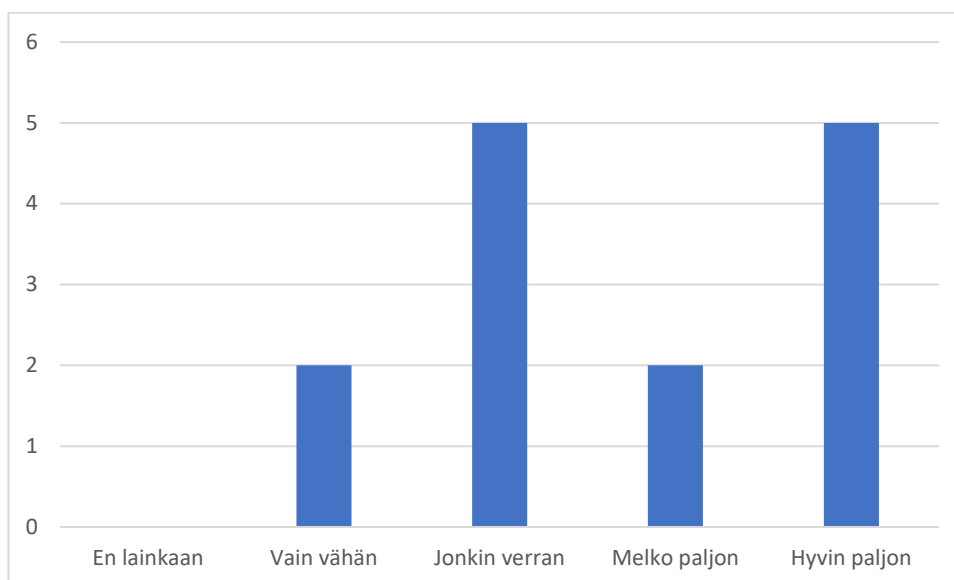
lainkaan työaika oppimiseen. Kukaan vastaajista ei vastannut saaneensa aikaa tai tukea tai käyttäneensä työaika oppimiseen hyvin paljon. Oppimiseen tarjolla olevan ajan vähyys voi johtua työntekijä pulasta ja resurssien vähäisyydestä. Mahdollisesti yksiköissä ei ole mahdollista antaa oppimiseen enemmän aikaa.



Kuvio 8. Oppimiseen saatu aika ja tuki sekä käytetty aika.

Kuviossa 9 on nähtävissä vastaajien käyttäneen paljon vapaa-aikaa oman ammattitaitonsa parantamiseen. Kaikki vastaajat olivat käyttäneet ainakin vähän vapaa-aikaa ja vastaajista puolet, seitsemän vastaajaa vastasi käyttäneensä aikaa joko melko paljon (2) tai hyvin paljon (5). Vastausta verrattaessa esimerkiksi oppimiseen käytettyyn aikaan työpaikalla, ovat huomattavasti useammat vastanneet käyttävänsä aikaa ammattitaidon parantamiseen vapaa-ajalla. Kysymykset eivät kuitenkaan ole täysin verrannollisia, sillä oppiminen on töissä ja vapaa-ajalla hyvin erilaista, mutta niistä näkyy ajatus, että työpaikalla oppimiselle ei ehkä koeta olevan tarjolla riittävästi aikaa.



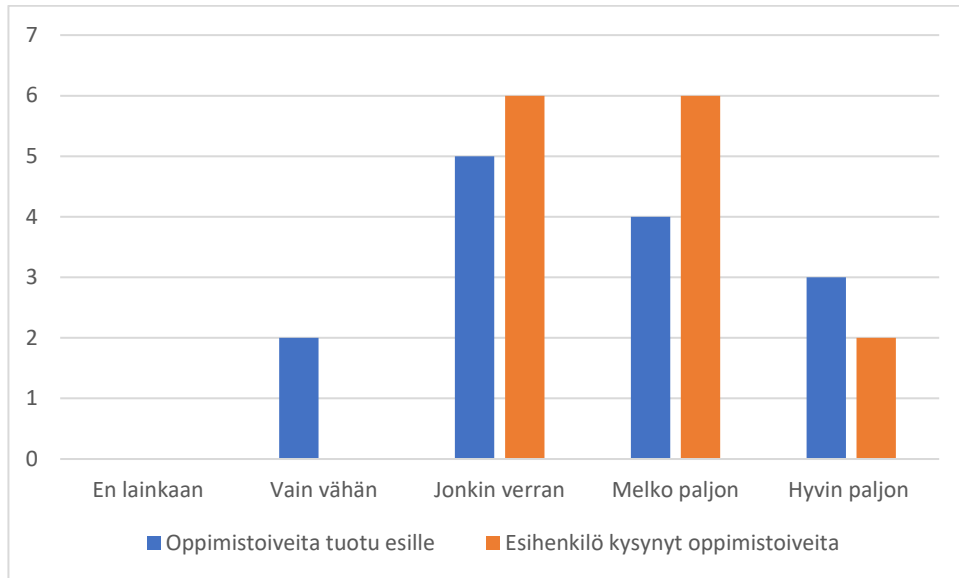


Kuvio 9. Vapaa-ajan käyttö ammattitaidon parantamiseksi.

### 9.5 Oppimisen toiveet, motivaatio ja sujuvuus

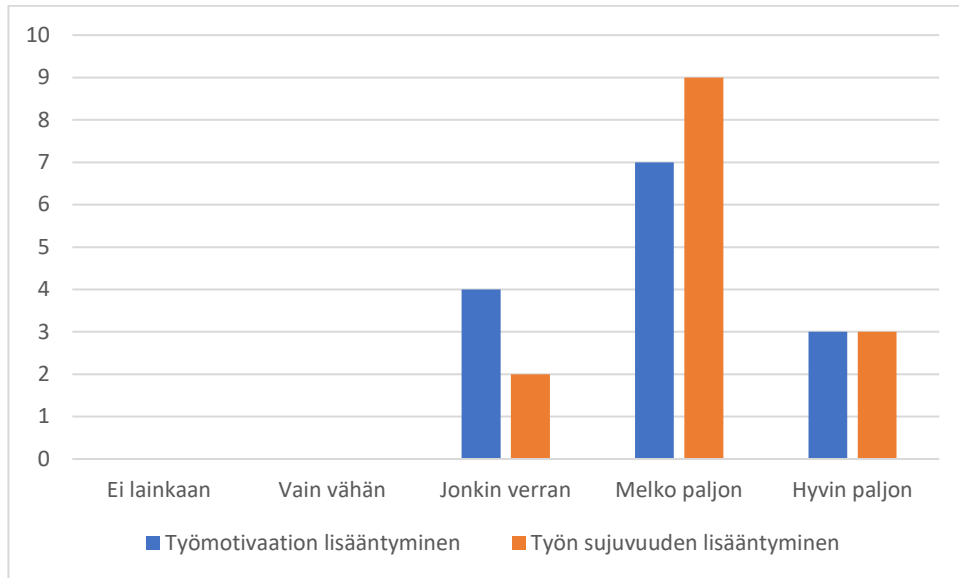
Tutkitun alueen sairaanhoitajilla on vastausten mukaan toiveita liittyen omaan oppimiseen ja niitä on esitetty. Toiveet ovat vastausten mukaan olleetkin melko hyvin esillä esihenkilön kanssa puolin ja toisin. Kuviossa 10 on nähtävissä sekä toiveiden esittämisen, että kysymisen kulkevan melko hyvin rinta rinnan. Puolet vastanneista oli tuonut toiveita esille joko hyvin paljon, kolme vastaajaa, tai melko paljon, neljä vastaajaa. Viisi vastaajaa ilmoitti tuoneensa toiveitaan esille jonkin verran. Kaksi vastaajaa oli tuonut toiveistaan esille vain vähän.

Hyvin laajasti esihenkilöt olivat myös tiedustelleet työntekijöidensä toiveita oppimisen suhteen. Kuuden vastaajan mukaan toiveita oli kysytty jonkin verran ja myös kuuden vastaajan mukaan melko paljon. Kaksi vastaajaa vastasi, että oppimiseen liittyviä toiveita oli kysytty hyvin paljon. Verrattaessa toiveisiin liittyviä kysymyksiä esimerkiksi ajankäyttöön, voidaan huomata, että myös oppimiseen saadun ajan ja toiveiden välillä on jonkinlaista ristiriitaa. Esihenkilöt ovat olleet kiinnostuneita toiveista, mutta oppimiseen ei ole mahdollisesti kuitenkaan pystytty niiden mukaan aina antamaan aikaa ja tukea.



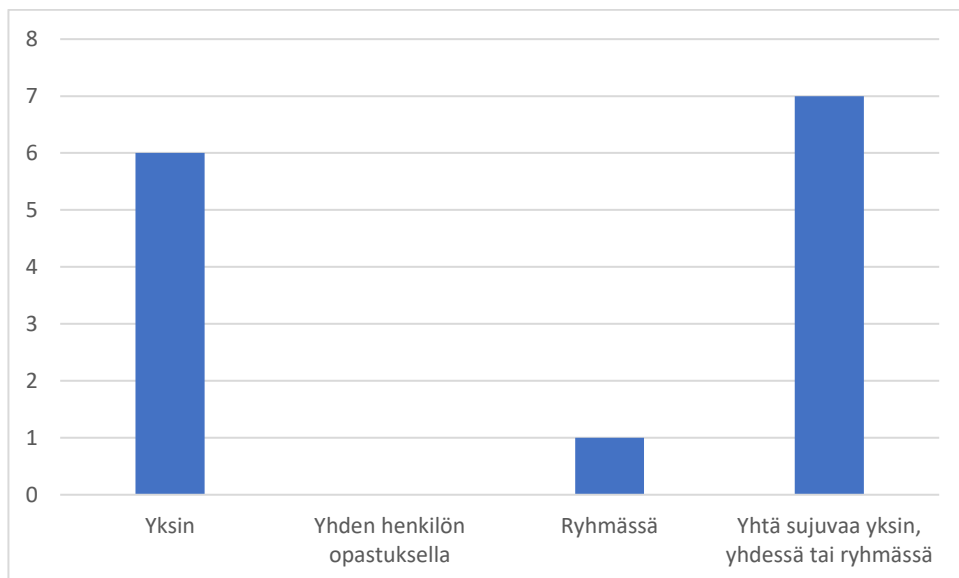
Kuvio 10. Oppimistoiveet.

Uuden oppiminen oli tutkimuksen mukaan lisännyt runsaasti työmotivaatiota sekä työn sujuvuutta vastaajissa ja kuviossa 11 ne on esitetty rinnakkain. Vastaukset painottuivat selkeästi asteikon toiseen reunaan. Motivaatio oli lisääntynyt jonkin verran neljällä vastaajalla, melko paljon seitsemällä ja hyvin paljon kolmella vastaajalla. Samalla tavalla vastaajat olivat kokeneet myös työn sujuvuuden lisääntymisen. Sen osalta jonkin verran sujuvuus oli lisääntynyt kahdella vastaajalla, melko paljon yhdeksällä vastaajalla ja hyvin paljon kahdella. Sekä työmotivaation että sujuvuuden kohdalla vastaajista suurin määrä oli vastannut niiden lisääntyneen melko paljon. Työmotivaation lisääntyminen oppimalla kertoo oppimisen tärkeydestä koko organisaatiolle. Myös työn sujuvuuden samankaltaiset tulokset kertovat työntekijöiden oppimisen tärkeydestä.



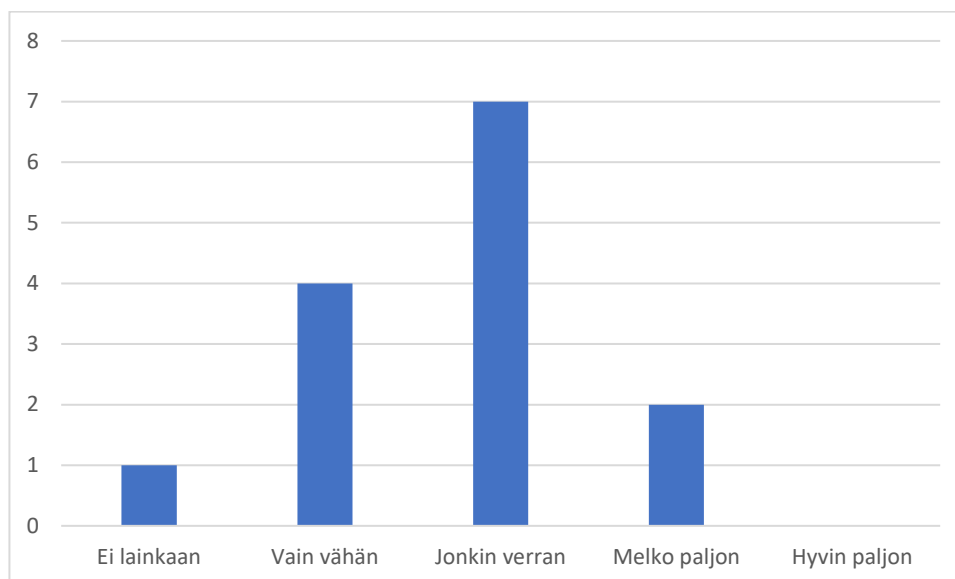
Kuvio 11. Työn sujuvuuden ja työmotivaation lisääntyminen.

Työn lomassa oppimisen sujuvuutta tutkittiin myös siitä näkökulmasta, onko se sujuvampaa yksin tehtynä vai muiden kanssa. Hieman yli puolet vastaajista, seitsemän vastaajaa, koki oppimisen olevan yhtä sujuvaa huolimatta siitä, toteutettiin se yksin, parin kanssa vai ryhmässä (kuvio 12). Hieman alle puolet, viisi vastaajaa, taas piti yksin oppimista sujuvimpana tapana. Yksi vastaaja koki oppimisen olevan sujuvinta ryhmässä. Vaihtelu selittyi osittain ainakin sillä, mitä ollaan oppimassa. Esimerkiksi digitaalisen sisällön käyttö tapahtuu luultavasti enemmän yksin, kun taas oppimistilanteet mahdollisesti parina tai ryhmässä.



Kuvio 12. Oppimisen sujuvuus.

Uuden oppimisen haasteita käsiteltiin avoimissa kysymyksissä, mutta myös strukturoiduissa kysymyksissä kysymällä, onko oppiminen ollut kuormittavaa (Kuvio 13).



Kuvio 13. Uuden oppimisen kuormittavuus.

Kuormittavuuden osalta vastauksissa näkyi runsaasti hajontaa. Yksi vastaaja koki, ettei oppiminen ollut ollut lainkaan kuormittavaa ja vain vähän kuormittavaksi oppimisen koki neljä vastaajaa. Jonkin verran kuormitusta oppimisesta oli aiheutunut seitsemälle vastaajalle ja melko paljon kuormitusta oli kokenut kaksi vastaajaa.

## 9.6 Oppimisen sisällöt

Työn ohessa oppimisen sisältöjä kysyttiin monivalintakysymyksellä (kuvio 14), jossa oli mahdollista valita useita osa-alueita sekä myös nimetä itse oppimisen osa-alue, joka ei ollut listassa. Suurimpina osa-alueina oppimisessa näyttäytyivät tulosten mukaan ensiaputaidot, jonka vastasi 9 vastaajaa sekä lääkehoito, jonka vastasi 8 vastaajaa. Nämä alueet ovat sairaanhoitajan työssä hyvin tärkeitä ja varmasti tämän vuoksi niissä näkyy painotus. Näiden jälkeen suurimpina ryhminä olivat hoitotyön välineiden ja laitteisen käyttö sekä elvytys, molemmat seitsemällä vastaajalla, eli puolet vastaajista oli opetellut näitä

sisältöjä. Näiden jälkeen seuraavina sisältöinä olivat hoitotyön kirjaaminen, joka on iso osa päivittäistä työtä, kädentaidot ja kliiniset taidot sekä tietoteknisten ohjelmistojen ympäristöjen käyttö. Pienempi määrä vastaajia (3) oli sisällöissä näyttöön perustuvalla hoitotyöllä. Tiedonhaulla, ohjaustaidoilla ja mentoroinnilla, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidoilla sekä työhyvinvoinnilla oli kaikilla kaksi vastaajaa. Näissä kussakin vain kaksi vastaajaa. Kaksi vastaajaa valitsi kohdan muu, mikä. Siihen tulleet vastaukset olivat diabetes ja Diva kartoitusten tekeminen.



Kuvio 14. Oppimisen sisällöt.

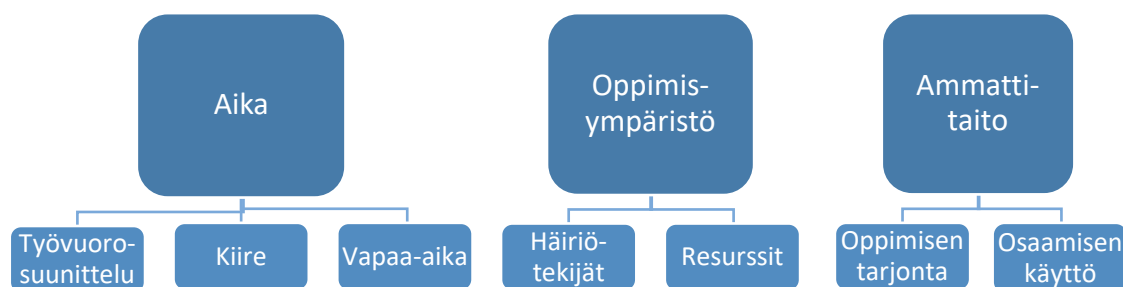
## 9.7 Avoimet kysymykset

Tutkimuksessa saatiin laadullisilla, avoimilla kysymyksillä paljon uutta tietoa määrällisten kysymysten lisäksi Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien oppimiseen liittyvistä, tutkittavista teemoista. Kysymykset olivat ”Mitkä ovat suurimmat haasteesi työn ohessa oppimisen suhteen?”, ”Kuvaa jokin onnistunut esimerkki työn ohessa oppimisesta ja kerro mikä teki tästä tapauksesta sinulle onnistuneen?” sekä ”Minkälaisia toiveita sinulla on työssä oppimisen suhteen?”. Kysymykset valikoituivat sen mukaan, mistä koettiin olevan suurin hyöty

mietittäessä tulevaisuuden ratkaisuja liittyen oppimiseen terveysalalla. Kysymyksiin vastattiin täysin omin sanoin. Osa vastauksista olikin melko pitkiä ja tilannetta hyvin kuvaavia. Vastaukset analysoitiin teemoittelulla. Teemoittelemalla aineistosta etsittiin teemoja ja niihin liittyvien ilmaisujen esiintymistä. Näin luotiin kunkin avoimen kysymyksen kohdalla teemat ja niihin liittyvien aiheiden mukaisesti alateemat. Jokaisen avoimen kysymyksen osalta on myös esitetty sitaatteja sairaanhoitajien antamista vastauksista antamaan tukea aineistosta tehdyille päätelmille.

### 9.7.1 Työn lomassa oppimisen haasteet

Työn ohessa oppimiseen liittyviä haasteita kysyttiin ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä, ja aineistosta nousi kolme teemaa: aika, oppimisympäristö ja ammattitaito, jotka on esitetty alateemojen kanssa on kuviossa 15.



Kuvio 15. Oppimisen haasteet.

Aikaa ja sen puutetta pidettiin hyvin suurena haasteena oppimiselle ja se nousi yhdeksi teemaksi. Vastaajat kuvasivat aikaan liittyvinä asioina työvuorosuunnittelua, oppimiseen niukasti saatua aikaa, työn kiirettä ja vapaa-ajan käyttöä. Vastaajat kokivat haastavana sen, jos oppimiselle ei ollut varattu työvuorosuunnittelussa lainkaan aikaa. Monissa vastauksissa ainakin osana vastausta oli aika tai sen puute ja myös resurssien varaaminen oppimista varten

nousi esille vastauksissa. Vastaajat toivat vastauksissa esille aikaan liittyviä haasteita näin:

*Työtehtäviä paljon ja aikaa ei ole koulutuksille aina varattu työlistalle.*

*Ajankäyttö, varsinkin ns. "pakolliset" täydennyskoulutukset ovat työaikaa, mutta toiminnassa sitä ei huomioida. Lisää tehtäviä tulee koko ajan, mutta työtkin tulisi hoitaa...*

*Ajan järjestäminen potilastyön ohessa. Omaa ammattitaitoa ja työn mielekkyyttä lisäävien koulutusten vähyys. Opittujen asioiden tuominen käytännön työhön voi olla ajoittain haasteellista.*

Vastauksissa toiseksi teemaksi muodostui oppimisympäristö ja siihen liittyvinä asioina yksikön rauhaton ilmapiiri ja oppimisympäristön resurssit.

Oppimisympäristöön liittyviä tekijöitä oli vastauksissa monia. Kiire aiheutti hektisen ilmapiirin, ympäristössä oli melua, keskeytyksiä ja häiriötekijöitä ja työn lomassa oppiminen ja opiskelu koettiin vaikeana. Myös oppimisympäristössä oli resursseista pulaa, kuten oppimiseen tarkoitetusta tilasta tai välineistä.

Oppimisympäristöön liittyviä haasteita vastaajat kuvasivat muun muassa näin:

*Oppimisympäristössä paljon häiriötekijöitä, ei saa keskittyä siihen mitä haluaisi.*

*Rauhaton ympäristö työpaikalla verkko-opintoja suorittaessa. Liian vähän tietokoneita. Useimmiten ei työn ohella jää aikaa edes sähköpostin lukemiseen.*

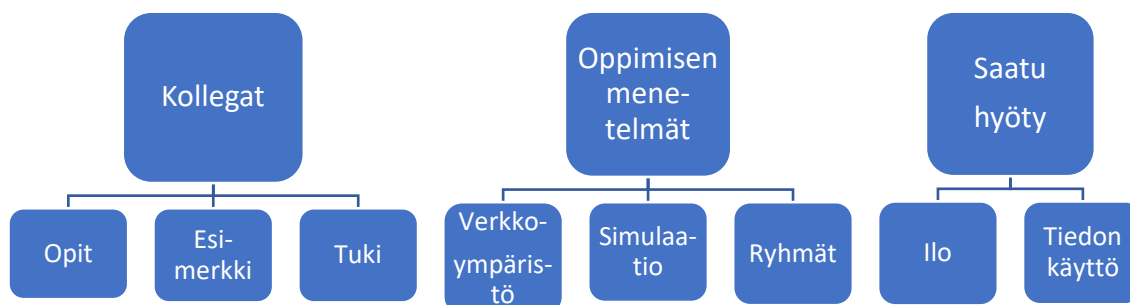
*Välillä työ hektistä, tiimihuoneessa jatkuvaa melua, keskittyminen hankalaa, opiskelu katkeaa.*

Kolmantena teemana vastauksista muodostui ammattitaito. Tämä oli hieman laveampi teema, mutta vastauksissa tähän liittyviä aiheita olivat koulutustarjonta ja osaamisen vieminen käytännön työhön. Vastauksista ilmeni, ettei sopivia koulutuksia ollut tarjolla vastaajien mukaan riittävästi tai ne eivät vastanneet käytännön työn tarpeita. Opitun tiedon siirtäminen käytäntöön oli ajoittain haasteellista ja sitä kuvattiin esimerkiksi näin:

*Omaa ammattitaitoa ja työn mielekkyyttä lisäävien koulutusten vähyys. Opittujen asioiden tuominen käytännön työhön voi olla ajoittain haasteellista.*

### 9.7.2 Onnistuneet kokemukset

Toisessa avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia kuvaamaan jokin onnistunut työn ohessa oppimiseen liittyvä kokemus. Kuvioon 16 on koottu onnistuneista oppimiskokemuksista koostetut teemat ja niiden alateemat.



Kuvio 16. Onnistuneet oppimiskokemukset.

Tässä kysymyksessä vastauksia tuli laajasti eri asioista. Osa vastauksista käsitteli laajempia teemoja, kuten kollegoiden osuus oppimisessa, ja osa vastaajista oli kuvannut pienempiä oppimisen osa-alueita. Teemoiksi saatiin kollegat, menetelmät ja hyöty. Kollegoihin liittyvinä aiheina nousivat kollegoilta saadut opit ja vinkit, kollegan esimerkin ja seuraamisen kautta oppiminen sekä kollegoilta oppimiseen saatu tuki. Vastaajat toivat esimerkkejä kollegoihin liittyen.

*Kollegojen neuvot ja opit ovat aina olleet kultaakin arvokkaampaa, esimerkkejä olisi valtavasti.*

*Kollegoiden kanssa yhdessä harjoiteltiin PEG-ravitsemuskanavan juuren laabistamista. Yhdellä oli jo kokemusta, joten hän näytti ja pääsin pian itsekin tekemään.*

Toisena teemana vastauksista saatiin käytetyt oppimisen menetelmät. Menetelmistä mainittiin onnistuneiden kokemusten yhteydessä verkko-opinnot, simulaatio, ryhmässä oppiminen sekä tiettyjen osaamisalueiden koulutuksia. Siun sotessa laajasti käytössä oleva hätätilapotilaan tunnistaminen - kokonaisuus mainittiin tässä kysymyksessä onnistuneena kokemuksena.



Onnistumisena kyseisen vastauksen yhteydessä oli myös mainittu koulutuksen suunnittelu työvuoroihin:

*Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys-koulutus, jossa ensin tehtiin verkossa teoriasuoritus ja sitten työyksikössä kävi kouluttaja pitämässä simulaation. Simulaation toteutuminen oli otettu huomioon työvuoroissa (tosin vapaalta itse tulii siihen) siten, että kaikki mukana olleet saivat keskittyä ko. teemaan rauhassa.*

*Ryhmäkertaus vierihoidolaitteisiin, ulkopuolinen ohjaaja*

*Lääkevastaavien koulutukset ovat olleet todella hyviä, monta käytäntöä olen voinut suoraan ottaa omalla työpaikalla suoraan käytäntöön. Esim. lääkelastareiden vaihtamisen tarkka kirjaaminen sekä kartta mikä ohjaa laittamaan laastarin oikeisiin paikkoihin.*

Kolmantena teemana vastauksista muodostui oppimisesta saatu hyöty. Hyötyyn liittyviksi aiheiksi nousi vastaajilta oppimisen tuottama ilo ja sekä uuden tiedon saaminen mukaan käytännön työhön. Vastauksissa oli pidetty onnistuneena asiana saadun osaamisen siirtämistä käytäntöön, vaikka se haasteisiin liittyvässä kysymyksessä nähtiin myös yhtenä haasteena. Kollegoihin liittyvät hyvät oppimisen kokemukset näyttäytyivät tärkeänä teemana ja monissa vastauksissa kollegat olivat myös osa jotain oppimiskokemusta. Onnistuneissa kokemuksissa uuden oppimisesta työn lomassa oli koettu työhön liittyviä hyötyjä. Uuden oppiminen oli tarkentanut jo osattua ja tietoa oli saatu levitettyä omaan työyhteisöön ja muiden käyttöön. Oppiminen oli myös koettu saavutuksena ja siinä oli saatu iloa. Vastauksia tähän avoimeen kysymykseen oli hyvin monenlaisia ja ne toivat paljon lisää tietoa oppimisen kokemuksista ja hyväksi koetuista oppimisen tavoista vastaajien joukossa. Esimerkiksi näin vastaajat kertoivat onnistuneiden oppimiskokemusten tuomasta hyödystä:

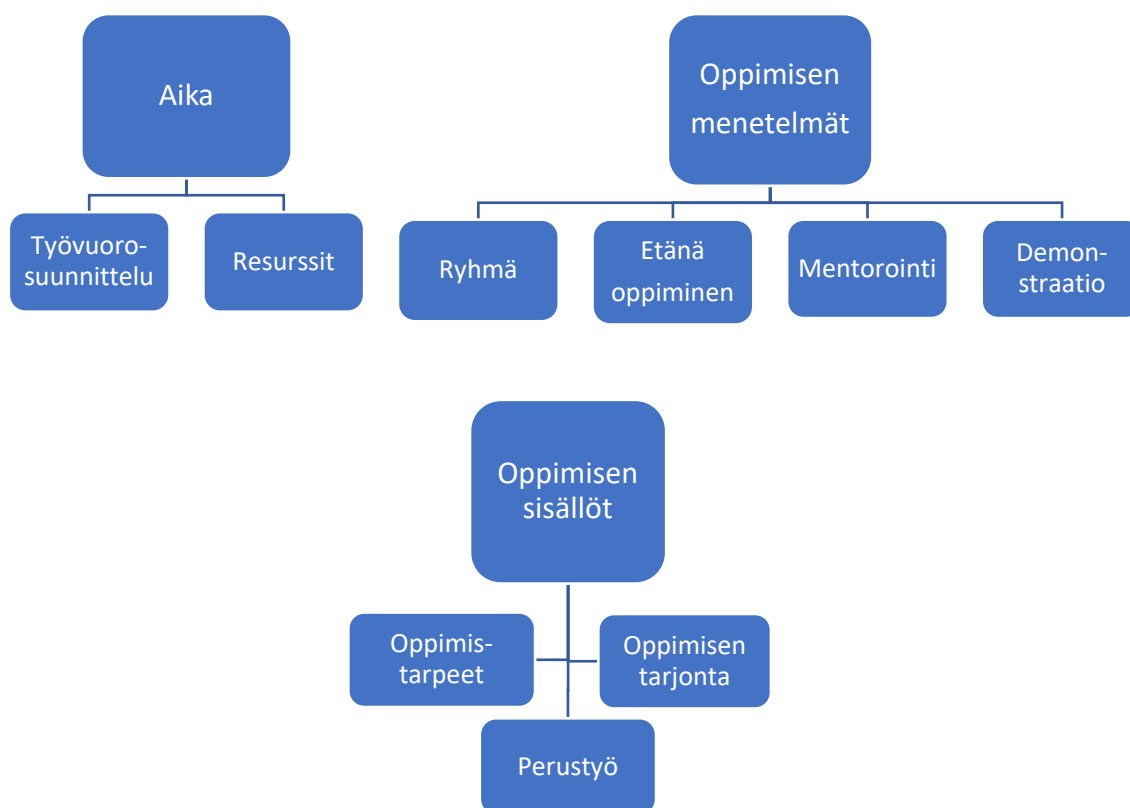
*Opin koulutuksessa paljon aktiivisuuden-ja tarkkaavaisuuden häiriön lääkehoidosta ja tämä toi työhöni paljon uutta tietoutta, jota voin hyödyntää työssäni.*

*Sain saattohoitotyöhön liittyvän opintokokonaisuuden käytyä kiireimmän kesälomakauden aikana, joustoja kyllä vaati perheeltä.*

*Olin juuri opiskellut aihetta, kun vastaanotolla asiasta kysyttiin. Osasin vastata ja ohjata asiakasta, ja oppi jäi hyvin mieleen.*

### 9.7.3 Tulevaisuuden toiveet

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä vastaajat saivat kertoa tulevaisuuden toiveitaan liittyen työn lomassa oppimiseen. Oppimiseen liittyvien toiveiden teemat ja alateemat on esitetty alla kuviossa 17.



Kuvio 17. Toiveet työssä oppimisen suhteen.

Tulevaisuuden oppimistoiveissa nousi myös selkeästi teemaksi aika. Aika oli myös tämän kysymyksen kohdalla laajin teema, kuten myös haasteita koskeneessa kysymyksessä. Siihen liittyviä aiheita sairaanhoitajien vastauksissa olivat toive työn ohessa oppimiseen saatavasta ajasta ja oppimiseen käytössä olevista resursseista, kuten oppimiseen käytetyistä tiloista. Toivottiin myös, että oppimisen mahdollistaminen huomioidaan myös yksikön

henkilöstömitoituksessa ja resursseissa sekä työvuorosuunnittelussa. Näin vastaajat kertoivat aikaan ja resursseihin liittyvistä toiveista:

*Toiveena että koulutukset laitettaisiin työlistalle selkeästi aika, jolloin niihin olisi mahdollista osallistua.*

*Työaikaan tulisi kuulua enemmän aikaa asioiden opetteluun.*

*Oppimiselle tulisi varata aikaa ja huomioida se työvuorosuunnittelussa*

*Riittävästi tarjontaa ja aikaresurssia, jotta oppiminen olisi sujuvaa.*

*Koulutuksiin rauhallinen työtila, etenkin verkko-opinnoissa.*

Melko suppeassa aineistossa tulevaisuuden toiveissa oppimisen suhteen nousi hyvin laajasti erilaisia asioita aikaan liittyvien toiveiden lisäksi. Toisena teemana vastauksista muodostui kuitenkin oppimisen menetelmät. Erilaisia menetelmiin liittyviä aiheita oli aineistosta monenlaisia, eikä tietyistä menetelmistä siksi muodostunut itsessään isompaa ryhmää. Oppimisen menetelmistä vastaajat olivat kokeneet ryhmässä oppimisen hyvänä ja myös demonstraatiota ja mentorointia toivottiin käytettävän. Mahdollisuutta etänä oppimiseen pidettiin hyvänä, jolloin väljästi asutuilta alueilta ei mene aikaa toiselle paikkakunnalle matkustamiseen. Vastaajat toivat esimerkkejä menetelmiin liittyen näin:

*Etänä osallistuminen onnistuu helpommin, vie vähemmän aikaa matkoihin.*

*Olisi hienoa, jos olisi mahdollisuus mentorointiin.*

*Ryhmäopiskelussa omat hyvät puolensa, demonstraatioharjoituksia.*

Työn lomassa oppimisen sisällöt muodostui vastausten kolmanneksi teemaksi. Oppimisen lähtökohtana on tarve oppimiselle ja vastauksissa esiintyi toive oppimisen sisältöjen nousemisesta laajemmin käytännön työhön perustuen. Lisäksi toiveissa mainittiin yksittäisinä asioina perustyöhön liittyen hoidon tarpeen arviointi, hengenahdistus ja haavanhoito. Oppimiseen sisältöihin liittyviä toiveita olivat esimerkiksi:

*Koulutusten suunnittelussa huomioitaisiin entistä enemmän kentältä nousseet tarpeet.*

*HTA puhelimessa. Hengenahdistus aikuisella ja lapsella. Akuutti haava.*

## 10 Opinnäytetyön tuotos

Opinnäytetyön osana tehtiin työn lomassa oppimisen mahdollistamisesta sekä tietopohjaan että kyselyn tuloksiin pohjautuva tietopaketti (liite 3) työvälineeksi. Tuotos sisälsi tietoa jatkuvan oppimisen merkityksestä ja tärkeydestä tämän hetken työelämässä. Siinä tuotiin esille tietopohjaan ja kyselyn tuloksiin pohjautuen työn lomassa oppimiseen liittyviä haasteita ja sitä edistäviä tekijöitä ja käytiin myös läpi menetelmiä, joilla oppimista voidaan työyksiköissä mahdollistaa. Tietopaketissa käsiteltiin myös kyselytutkimuksessa esiin nousseet sairaanhoitajien toiveet sekä heidän kertomat oppimisen haasteet. Jatkuvan oppimisen pääpiirteitä esitettiin vielä yhteisessä kuviossa 18.

Tämä työväline annettiin käyttöön Keski-Karjalan alueelle kyselytutkimukseen osallistuneiden yksiköiden osastonhoitajille sekä Karelia-ammattikorkeakoulun toimeksiantajille, Tulevaisuuden työ- hanke ja Väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja osaamistarpeisiin vastaaminen- tasoryhmälle. Työvälinettä voidaan hyödyntää jatkuvan työn lomassa tapahtuvan oppimisen parantamiseen ja kehittämiseen. Siinä nostettuja teemoja käyttämällä voidaan myös tuoda käytännön työssä oppimista ja sen edistämistä keskusteluun.

## 11 Pohdinta

Tämän tutkivan kehittämistyön lähtökohtana oli perehtyä työn lomassa oppimiseen ja jatkuvaan oppimiseen Keski-Karjalassa. Tarkoituksena oli tutkia työn lomassa oppimisen toteutumista ja sen menetelmiä, sillä aihe on hyvin tärkeä ja oppiminen on jokaisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen työssä olennainen osa. Oppimismenetelmät ja niiden haasteet luovat hyvin mielenkiintoisen kokonaisuuden osana sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa, jossa koulussa opittu tieto ei riitä kuin alkumetreille. Oppiminen tukee työelämän muutoksessa pysymistä. Myös osaamiseen ja oppimiseen liittyvät tarpeet ovat

lisääntyvät jatkuvasti. (Huttunen 2019; Siirilä ym. 2021.) Ammattilaisten odotetaan pitävän osaamistaan yllä ja pysyvän osaamisvaatimusten ja muutosten vauhdissa. Oppiminen onkin iso osa ammattitaidon jatkuvaa kehittymistä. (Mertens ym. 2018.)

Tutkittavaksi alueeksi valikoitui Keski-Karjala kahdesta eri syystä. Keski-Karjalaan ei ole keskittynyt juurikaan tutkimusta ja myös YAMK opinnäytetöissä Keski-Karjalaa on käsitelty meiko vähän. Keski-Karjala, myös muiden kaltaistensa pienten paikkakuntien ja syrjäisempien alueiden tavoin, ei helposti tavoita uutta osaavaa henkilökuntaa. Ruotsalaisessa tutkimuksessa sairaanhoitajat pitivät mahdollisuutta oppia uutta ja kehittyä yhtenä tärkeänä osana vertovoimaista työpaikkaa (Björn, Josephson, Wadelsten & Rissen 2015.) Toteutetulla tutkimuksella saatiin selvitettyä sairaanhoitajien työn lomassa oppimisen sisältöjä ja menetelmiä sekä kartoitettua oppimiseen liittyviä haasteita ja toiveita.

### **11.1 Tulosten tarkastelu**

Jatkuva työn lomassa oppiminen on osa organisaatioiden strategiaa ja osaamisen tukeminen merkittävässä roolissa työelämässä. Oppiminen onkin yksi työelämän perusasioista. (Siirilä ym. 2021.) Osaamiseen liittyvät tarpeet lisääntyvät jatkuvasti ja oppimista edistämällä pysytään kiinni kehityksessä. Oppiminen lisää työmotivaatiota ja rakentaa perustaa hyvälle ammattitaidolle (Huttunen 2019). Terveystieteiden alan ammattilaiset pitävät mahdollisuutta oppimiseen tärkeänä ja sillä voidaan myös lisätä organisaation vetovoimaisuutta (Siirilä ym. 2021). Työn lomassa tapahtuva oppiminen koetaan kyselyn tulosten mukaan tärkeänä ja mielekkäänä. Oppiminen tuotti hyötyä ja sujuvuutta työhön, ja oppimisen parissa oli syntynyt onnistuneita kokemuksia. Osaamisen ja oppimisen kehittäminen toimivat vuorovaikutuksessa työntekijän ja organisaation välillä huomioiden organisaation tavoitteet. (Erkkilä ja Korteniemi 2020.) Oppiminen voi tapahtua koulutusten avulla tai muutoin työn lomassa järjestettyinä ja spontaaneina oppimistilanteina (Tynjälä 2007).

Kyselytutkimuksen tuloksissa vastaajat olivat kokeneet sisäisiin koulutuksiin pääsyn helpommaksi kuin ulkopuolisiin, mikä onkin varmasti todellinen tilanne sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. Ulkopuolisia koulutuksia on hankalampi järjestää jo ajallisesti ja ne ovat myös yksikölle kalliimpia. Sisäisiin koulutuksiin ei tarvitse varata niin paljon ajallisia resursseja. Ajanpuute nousi esille sekä strukturoiduissa kysymyksissä että avointen kysymysten osalta haasteissa ja toiveissa. Vastaajat eivät kokeneet saaneensa riittävästi aikaa ja tukea oppimiselle. Oppimiseen saadun ajan puute, työn hektisyys ja se, ettei oppimista oltu suunniteltu työvuoroihin, koettiin vastausten mukaan haasteena. Kiireen vuoksi oppiminen voikin jäädä pienemmäksi kuin mitä tarve olisi ja mahdollisesti oppiminen painottuu tällöin vain ”pakollisiin” oppimissisältöihin. Vastaajat myös kokivat, etteivät olleet saaneet oppimiseensa ajan lisäksi riittävästi tukea. Vastaajat kuitenkin vastasivat, että heidän toiveitaan oli kysytty melko paljon liittyen oppimiseen ja vastaajat olivat myös tuoneet omia toiveitaan esille.

Moni sosiaali- ja terveysalan työntekijä on perheellinen ja vapaa-ajan käyttäminen oppimiseen voi häiritä perhe-elämää. Erkkilän ja Korteniemi (2020) toteavat tutkimuksensa perusteella, että oppiminen ei saisi haastaa työntekijä omaa arkea (Erkkilä & Korteniemi 2020). Myös Sitran Kohti osaamisen aikaa (2019) julkaisussa todetaan, ettei työnulkopuolista aikaa ole paljoa käytettävissä perheellisillä työntekijöillä, jonka vuoksi työpaikalla on isoin rooli oppimisessa (Sitra 2019, 8). Vapaa-ajan käyttö ammatilliseen oppimiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen nousi vastauksissa jonkin verran ja se mainittiin myös haasteena.

Oppimisen menetelmissä vastausten mukaan suuressa roolissa ovat digitaaliset ja verkko-oppimisympäristöt. Niiden käyttö myös koettiin verrattain helpoksi, verkko-oppimisympäristöt ovat helposti saavutettavissa kaikkina vuorokauden aikoina työpaikalla ja niihin on perehtyä ajallisten resurssien mukaan hyvinkin lyhyissä osissa kerrallaan. Haasteena vastaajat kuitenkin kokivat verkko-oppimiseen liittyvät häiriötekijät työskentely- ja oppimisympäristössä. Mikäli verkko-oppimiseen ei ole varattu työvuorosuunnittelussa aikaa, se täytyy tehdä työn teon ohessa ja työtehtävien välillä. Se voi olla hyvin hankalaa toteuttaa. Tehdyt tutkimukset ovat myös osoittaneet, että aina kaikilla ei ole verkko-

oppimiseen tarvittavia taitoja ja se voi hankaloittaa käyttöä ja heikentää oppimista (Eynon & Malmberg 2021). Kuitenkin tässä kyselyssä vastaajat kokivat verkko-oppimisympäristöjen käytön pääsääntöisesti helpoksi. Kirjallista oppimismateriaalia oli myös vastaajien joukossa käytetty paljon ja sen osalta hyötynä on saavutettavuus milloin vain eikä oppiminen ole riippuvaista muista henkilöistä. Samoin kuitenkin kirjallisen materiaalin käytön haasteet voivat liittyä samoihin teemoihin kuin verkko-oppisen. Hektinen työ, kiire ja häiriötekijät voivat vaikeuttaa menetelmien käyttöä.

Menetelmissä simulaation käyttö oli tulosten mukaan melko vähäistä. Simulaation on todettu olevan erittäin hyvä keino oppimiseen ja parantavan myös potilasturvallisuutta. Sen järjestäminen vaatii aikaa ja panostuksia myös työvuorosunnittelun osalta, joten se voi selittää sen vähäistä käyttöä. Simulaation käyttö vaatii myös aina osaavan ja oppineen simulaation vetäjän. (Soljanlahti & Nyström 2019.) Avoimissa kysymyksissä onnistuneena oppimiskokemuksena mainittiin myös simulaatio-oppiminen. Simulaatio-oppimista myös käytetään Siun sotessa monissa osaamisen alueissa.

Erikson ym. (2015) ovat määritelleet hankkeensa Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus osaamisen alueita, jotka sisältyvät sairaanhoidajan ammatilliseen osaamiseen. Niitä olivat muiden muassa päätöksenteko, potilaslähtöisen hoitotyön osaaminen, kliininen osaaminen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen osaaminen, vuorovaikutus ja kumppanuusosaaminen, eettinen osaaminen, ohjausosaaminen ja tieto- ja viestintäteknologian osaaminen sekä johtajuusosaaminen. (Erikson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 8, 22.) Tässä kyselytutkimuksessa oppimisalueita kysyttäessä nousivat hyvin samankaltaiset oppimisen sisällöt esille. Näiden mukaan sairaanhoidajilla oppiminen on keskittynyt melko pitkälle niille osa-alueille, joita osaamiseen kuuluvaksi on määritelty. Kyselytutkimuksessa isoimpina alueina nousivat kliiniset taidot, välineiden käyttö, ensiapu ja elvytys sekä kirjaaminen. Osaamisalueisiin määritelty ohjausosaaminen ja vuorovaikutustaidot taas saivat vain vähän vastauksia. Samoin työhyvinvointi ja näyttöön perustuva hoitotyö saivat vain vähän vastauksia. Kuten monia muitakin oppimiseen liittyviä seikkoja, myös tätä voi selittää kiire ja kaikille kuuluvien koulutus- ja oppimiskokonaisuuksien runsaus. Mahdollisesti näihin

osaamisen alueisiin ei ole ajallisesti mahdollisuuksia panostaa työn lomassa oppimisessa, vaikka esimerkiksi työhyvinvoinnilla on todettu olevan isoja vaikutuksia työhön ja työmotivaatioon (Mäkinen ym. 2015).

Oppimisen haasteissa ajan käyttöön ja saamiseen liittyvien haasteiden lisäksi nousi useita ympäristöön liittyviä haasteita. Ympäristössä oli meteliä, se oli hektinen ja sopivia oppimiseen tarkoitettuja tiloja ei vastausten mukaan aina ollut. Rintala ym. toteavat, että oppimista edistää oikeanlainen oppimisympäristö (Rintala ym. 2016). Ajan ja tilan puutteen vuoksi siihen voi olla vaikea panostaa työelämässä. Aika ja ympäristö oppimisessa sitoutuvat osittain myös yhteen, sillä silloin kun aikaa ja paikkaa oppimiselle ei erikseen ole, on oppimisympäristönä työympäristö, jolloin keskittyminen voi olla haasteellista.

Avoimissa kysymyksissä suurena oppimista edesauttavana tekijänä nähtiin kollegat. Vastauksissa nousi esille kollegan esimerkistä oppiminen, ryhmässä oppiminen sekä kollegoilta saadut neuvot ja tuki. Kysyttäessä erikseen kollegan kautta oppimista, hajontaa oli vastauksissa kuitenkin melko paljon. Tässäkin voi olla syynä ajanpuute ja siitä johtuva hankaluus järjestää yhteisiä oppimistilanteita. Työn lomassa oppimista tapahtuu koko ajan kollegankin tekemistä seuraamalla ja yhdessä pohtimalla, ja mahdollisesti sen vuoksi myös osa koki oppineensa kollegan kautta hyvin paljon. Erkkilä ja Korteniemi (2020) toteavat tutkimuksen perusteella myös, että oppimisen tulisi olla vuorovaikutteista (Erkkilä & Korteniemi 2020). Tämä tukee myös kollegoiden yhteisen oppimisen tärkeyttä. Ylitörmälä (2021) on tutkimuksensa perusteella myös todennut hoitohenkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen hyödyn muun muassa oppimiselle ja työtyytyväisyydelle. (Ylitörmälä 2021, 56–59.)

Kyselyn sekä strukturoitujen että avointen kysymysten mukaan oppiminen lisäsi työmotivaatiota ja työn sujuvuutta myös kohteena olleilla sairaanhoitajilla. Vaikka oppiminen koettiin jonkin verran kuormittavana, sillä nähtiin silti olevan isoja hyötyjä. Onnistuneissa oppimiskokemuksissa tiedon ja opin lisääntymisestä oli saatu iloa ja hyötyä, ja osa vastaajista oli kokenut merkityksellisenä, että oppia voitiin siirtää myös käytännön työhön. Myös tutkimusten mukaan oppiminen kannustaa edelleen oppimaan lisää, sitouttaa



omaan työhön ja se koetaan hyödyllisenä ja hyvinvointia edistävänä. (Erkkilä ja Korteniemi 2020; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 14; Siirilä ym. 2021.) Vastaajat kokivat oppimisen tärkeänä, niin kuin se on nykyisessä työelämässä. Työelämän hektisyys ja kuormittavuus luovat luonnollisesti haasteita oppimiselle ja sen järjestämiselle. Sairaanhoidajilla on kuitenkin halua oppia uutta ja kertoa toiveistaan oppimisen suhteen. He haluavat panostaa omaan osaamiseensa ja ammattitaidon edistämiseen ja mahdollisuus oppimiseen sekä kehittymiseen on yksi työn voimavaratekijä. Työyhteisöjen ollessa työntäyteisiä sekä kiireisiä oppimisella saavutetulla työhyvinvoinnilla ja työn sujumuuden paranemisella voi olla isoja vaikutuksia koko yksikköön ja tavoitteiden saavuttamiseen sekä hyvin tärkeänä osana myös potilasturvallisuuden parantamiseen ja asiakastyytyväisyyteen. Työntekijöiden osaamisen edistäminen on eduksi koko organisaatiolle, jonka tärkein voimavara onkin usein juuri ammattitaitoinen henkilökunta. Organisaatioiden etu myös taloudellisesti on innostava työ ja työympäristö (Hakanen 2011, 137; Mäkinen, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 12–14.)

## **11.2 Kehittämisprosessin arviointi**

Arvioitaessa kehittämissuunnitelmaa kokonaisuutena, se onnistui lähestulkoon odotetusti. Tarve lomassa oppimisen menetelmien tutkimuselle tuli Karelia-ammattikorkeakoulun Tulevaisuuden työ hankkeesta ja Väljästä asuttujen alueiden työvoimantarpeisiin vastaamisen tasoryhmältä. Aiheeksi tarkentui Keski-Karjalan alueen sairaanhoidajien työn lomassa käyttämien jatkuvan oppimisen menetelmien tutkiminen, ja tavoitteena oli saada tietoa käytetyistä menetelmistä, oppimisen toteutumisesta, sen haasteista ja sairaanhoidajien oppimiseen liittyvistä toiveista Webropol-kysely oli sujuvin toteutustapa valitussa aiheessa ja valitulla alueella. Kyselystä saatiin luotua melko kattava. Se toimi hyvin myös osana aineiston analysointia. Kysely lähetettiin saatekirjeen kanssa sähköpostitse. Kyselyyn vastattiin täysin nimettömänä eikä tutkimuksen tekijälle tullut tietoon ketkä kaikki ovat vastauksensa antaneet ja mitä heistä kukin oli vastannut. Webropol-kyselylomakkeen mukaan tuli saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja sen tuloksista saatava hyöty sekä tutkijan

tausta. Saatekirjeellä pyrittiin antamaan vastaajalle tietoa, mutta myös innostaa häntä osallistumaan ja vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn osallistuville kerrottiin mihin tarkoitukseen vastauksia käytettiin ja millä tavoin tutkija pystyi hyödyntämään saatuja vastauksia. (Vilkkä 2015, 191.) Tulosten analysoinnin jälkeen tulokset hävitettiin.

Vastausprosentti jäi pieneksi ja oli prosessissa heikkous. Saadut tulokset antoivat kuitenkin kohtalaisen kuvan tutkitusta aiheesta, ja tulosten analysoinnissa havaittiin vastausten olevan monilta osain hyvin samansuuntaisia ja se tuki päätelmien tekoa, vaikka aineisto oli pieni. Kyselytutkimus sisälsi sekä strukturoituja kysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Varsinaisia määrällisen tutkimuksen tilastollisia tunnuslukuja ei voitu käyttää aineiston pienen koon vuoksi. Tulokset esitettiin numeerisesti ja niiden kertomisessa pyrittiin selittävään lähestymistapaan kertomalla tulokset mahdollisimman kattavasti ja käyttämällä päätelmien tekoa. Tämän kyselytutkimuksen kaikki määrälliset tulokset on esitetty kuvioina ja testissä selittäen sekä numeerisesti. Taulukointia ei ole käytetty, sillä vastaajien määrä ei ollut iso ja kuviot antavat parhaiten selkeän kuvan vastausten jakautumisesta ja tutkittavasta asiasta. Määrällisten vastausten esittämiseksi pyrittiin kunkin kysymyksen kohdalla valitsemaan se esittämistapa, joka havainnollistaa sitä parhaiten. Laadullisten kysymysten tulokset analysoitiin teemoittamalla, ja tuloksia avattiin myös aineistosta otettujen suorien sitaattien kautta. Prosessi eteni hyvin suoraviivaisesti, sillä aineisto kerättiin yhdellä kertaa ja analysoitiin, kun kaikki tulokset oli saatu.

Toteutettu kyselytutkimus antoi uutta tietoa Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien työn ohessa oppimisen tilanteesta. Tulosten perusteella Karelia-ammattikorkeakoululle sekä kyselyyn osallistuneille Siun sotien yksiköille koostettiin työväliseksi työn lomassa oppisen mahdollistamista käsittelevä käsikirja siten, että sillä olisi käyttöarvoa Karelia-ammattikorkeakoululle tulevaisuudessa. Käsikirja pohjautuu paljon jatkuvasta työn lomassa oppimisesta koottuun tietoperustaan sekä kyselyllä saatuun tietoon.

### 11.3 Luotettavuus ja eettisyys tutkimuksessa

Kaiken tutkimuksen teon perusta on tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys. Koko tutkimuksen ajan tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, ja se onkin tutkimuksellisen toiminnan luotettavuuden ja eettisyyden lähtökohta.

(Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6; Kuula 2006, 34.) Kaikissa tutkimuksissa luotettavuutta on eri tavoin arvioitava. Tarkka tutkimusprosessin kuvaus parantaa luotettavuutta ja erityisesti tutkimusolosuhteiden kertominen lisää laadullisen tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Tutkimusta tehdessä on tärkeää myös huomioida täysi puolueettomuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.) Luotettavuutta arvioitaessa tarkastelussa on tutkimuksen reliabiliteetti eli sen tulosten toistettavuus, tarkkuus ja luotettavuus sekä validiteetti, eli pätevyys. Luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat, vaikka tutkimuksen teon aikana virheitä yritetään mahdollisimman hyvin välttää. Validiteetilla tarkoitetaan kykyä mitata ja ilmentää niitä asioita, joita lähdettiin tutkimaan. Validiteetin merkitys on suuri, sillä jos ei saada mitattua oikeaa asiaa, ei reliabiliteetilla ole sen jälkeen enää arvoa. Määrällinen tutkimus pyrkii tulosten yleistettävyyteen ja siinä tulee arvioida myös tulosten tilastollista merkitsevyyttä ja sitä voidaanko tuloksista tehdä johtopäätöksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 62–63; Vehkalahti 2008, 40-41.)

Määrällisen tutkimuksen tulosten keräämiseen käytetyn mittarin luotettavuuteen voivat vaikuttaa monet asiat, kuten sisällölliset, tiedolliset ja myös tietotekniset asiat. Mittarin validiteetin arviointi on tärkeässä osassa määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Mittarina toimivan kyselylomakkeen kysymykset voivat olla osalle vastaajista epäselviä ja näin aiheuttaa tuloksissa epäluotettavuutta. Mikäli mittaus toteutetaan juuri kyseisen tutkittavan ilmiön kohdalla vain kerran, on tärkeää, että mittari on hyvä ja toimiva. Tuleekin arvioida, vastasiko mittarilla saatu aineisto asetettuihin tutkimuskysymyksiin. On myös pohdittava, oliko mittari kattava, vai jäikö tutkittavasta ilmiöstä jotain tietoa hämärän peittoon. Näin tarkastellaan siis tehtyjä valintoja mittaria rakentaessa. Lisäksi osa validiteetin arviointia on tarkastella ulkoisten muuttujien mahdollista vaikutusta mittarilla saatujen tulosten luotettavuuteen. Mittarin testaamisella

voidaan parantaa sen luotettavuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 189-195.) Yhtenä menetelmänä kyselyä rakentaessa käytettiin menetelmien yhdistämistä eli menetelmien triangulaatiota. Yhdistämisen tavoitteena oli parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen tärkeä piirre on pyrkiä lisäämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, ja laadullisten kysymysten liittämällä kyselyyn pyrittiinkin saamaan lisää tietoa oppimisesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 74.) Käytettyyn kyselyyn valittiin ensin vain kaksi avointa kysymystä tuottamaan laadullista aineistoa, mutta lisättiin kuitenkin lopulta vielä viimeinen, toiveita koskeva kysymys. Se osoittautui hyväksi, sillä se avasi vielä laajemmin sairaanhoitajien ajatuksia työn lomassa oppimisesta. Kyselytutkimuksella on myös tiedossa mahdollisia heikkouksia: vastaajat voivat ymmärtää kysymykset tai vastausvaihtoehdot väärin, vastaajat voivat vastata huolimattomasti tai tutkittu asia ei ole vastaajille riittävän tuttu (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233).

Tässä kyselytutkimuksessa kyselylomake testattiin vastaajilla, jotka työskentelevät samankaltaisissa tehtävissä kuin kyselyn oikeatkin vastaajat. Lisäksi testikyselyyn vastasi kaksi sen alan opettajaa. Kyselyä selvennettiin testin perusteella joiltakin osin. Suuria muutoksia kyselylomakkeeseen ei tehty. Teknisiä puutteita ei testauksessa noussut esille. Mittarina käytetty kysely pyrittiin rakentamaan siten, että se on johdonmukainen ja sen vastauksista voidaan tehdä johdonmukaisia päätelmiä. Mittarilla saatiin tuotettua tietoa siitä, mitä lähdettiin tutkimaan. Mittari antoi tietoa oppimisen toteutumisesta ja sen menetelmistä. Myös kyselyn loppuosan avoimet kysymykset antoivat tietoa oppimisen toiveista, kokemuksista ja haasteita ja ne toimivat hyvin strukturoitujen kysymysten kanssa. Ulkoiset tekijät, kuten työympäristö, ovat voineet vaikuttaa sekä vastaamisen tarkkuuteen, että katoon. Siksi kysely pyrittiin siten, että siihen vastaaminen on helppoa ja nopeaa.

Mittarin reliabiliteettia arvioimalla tarkastellaan sen johdonmukaisuutta, pysyvyyttä ja vastaavuutta. Johdonmukaisuutta voidaan arvioida tarkastelemalla, ovatko samankaltaisia asioita mittaavien kysymysten vastaukset keskenään johdonmukaisia ja pysyvyyttä arvioidaan mittaamalla samalla mittarilla samaa ilmiötä kahteen tai useampaan eri kertaan.

Vastaavuutta taas voidaan arvioida, kun kaksi eri mittaajaa tutkii samaa ilmiötä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 189-195.) Käytetty kysely toteutettiin vain kerran, eikä siten ollut mahdollisuutta arvioida sen tulosten toistettavuutta sairaanhoitajien kohdalla. Kysely toimi mittarina johdonmukaisesti ja esimerkiksi kysymyksen oppimiseen saadusta tuesta ja ajasta antoivat samansuuntaisia vastauksia. Mittarin antamien tulosten luotettavuutta heikentää vastaajien pieni määrä.

Tulosten luotettavuutta tarkastellaan mittauksen kannalta, mutta myös saatujen tulosten kannalta. Tulosten reliabiliteetti kuvaa tulosten ja tutkimusasetelman luotettavuutta. Tulosten validiteettia voidaan tarkastella sekä sisäisen että ulkoisen validiteetin avulla. Sisäinen tarkoittaa tulosten olevan seurausta asetelmasta ja ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä. Validiteetille uhkana on esimerkiksi valikoituminen ja Hawthornen efekti, jossa vastaaja muuttaa aiottua vastausta, koska on tutkimustilanteessa. Hyvin tärkeä osa validiteetin arviointia on tarkastella, ovatko tulokset tehdyt johtopäätökset saadun aineiston mukaisia. (Hirsjärvi ym. 2009, 226; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 195–196; Toikko & Rantanen 2009, 122.) Osa luotettavuuden arviointia on arvioida myös katoa sekä otoksen ja kadon suhdetta (Luoto 2009).

Kyselytutkimus lähetettiin yhdyshenkilöiden kautta Keski-Karjalan alueella työskenteleville sairaanhoitajille, joita oli tuolloin 64. Vastauksia saatiin 14 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 22 %. Kato tarkoittaa sitä määrää, joka kyselyyn on jättänyt vastaamatta. Kyselytutkimuksissa kato voi olla suurikin (Hirsjärvi ym. 2009, 195; Vilkkä 2007, 59). Tässä kyselytutkimuksessa oli näin myös. Kadon määrään voi vaikuttaa sairaanhoitajien työn hektisyys ja kiire. Kiire näkyi myös vastanneiden sairaanhoitajien antamissa vastauksissa. Kysely pyrittiin rakentamaan niin, että siihen vastaaminen olisi helppoa ja kohtalaisen nopeaa. Kyselyn mukana vastaanottajille meni saatekirje, jossa myös kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tulosten hyödynnettävyydestä. Vastauksissa näkyi yhtenä oppimisen haasteena aika ja sen puute ja sillä voikin olla vaikutusta siihen, ettei vastausprosentti ollut enempää kuin 22 %. Pieni vastausprosentti siten vaikuttaa suoraan tulosten luotettavuuteen. Pieneen vastaajajoukkoon on voinut

vaikuttaa myös se, että sekä kysely että muistutus lähetettiin esihenkilöiden kautta. Kysely toimitettiin sähköpostilla ja mikäli sähköposteja tulee sairaanhoitajille hyvin paljon, voi myös olla, että yksittäiset postit hukkuvat muiden joukkoon. Tulokset olivat kuitenkin monilta osin samansuuntaisia, ja se tuki aineistosta tehtyjä päätelmiä. Kyselyyn vastasivat melko laajasti eri-ikäiset ja eri-mittaisten työkokemusten omaavat sairaanhoitajat, jonkin vastaajien työkokemus juuri Keski-Karjalan alueella ei keskimäärin ollut hyvin pitkä. Huomioitavaa on se, että tämä kysely toteutettiin Covid-19-pandemian aikana. Vaikka tutkittiin viimeisintä viittä vuotta, jos aihetta tutkittaisiin myöhemmin uudelleen, saatettaisiin nähdä mahdollisesti erilaisia tuloksia. Ajallisesti kyselyn toteuttaminen pyrittiin tekemään niin, ettei sen kohdalle sattunut yleisiä loma-aikoja, jolloin työyksiköissä toiminta voi olla tavallisesta arjesta poikkeavaa.

Laadullisen tutkimuksen tulosten luotettavuutta arvioitaessa tulee tarkastella tutkimuksen uskottavuutta. Tarkastelussa on tulosten esittäminen ymmärrettävästi sekä analyysillä saatujen teemojen kattavuus aineistoon nähden. Laadullista aineistoa arvioitaessa on myös tärkeää kertoa analyysin perusteet. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 197–198.) Myös laadullisten ja määrällisten menetelmien yhdistäminen vahvisti tuloksia, kertoi lisää tutkittavasta asiasta ja lisäsi osaltaan myös tulosten luotettavuutta. Laadullisen aineiston tulokset analysoitiin teemoittelulla, sillä aineistoa ei ollut niin laajaa määrää, että sisällönanalyysin teko olisi mahdollistunut. Kaikkien kolmen avoimen kysymyksen vastauksissa nousi tiettyjä teemoja, mutta taas osassa vastauksista nousi yksittäisiä asioita, joita oli haastavaa liittää teemoihin tai luoda niille omaa alateemaa.

Laadullisen aineiston tulosten luotettavuuteen voi vaikuttaa aineiston niukkuus. Oli kuitenkin odotettavissa, ettei laadullinen aineisto tulisi olemaan suuri, sillä kysymyksiä oli mukana vain kolme. Niiden tarkoitus olisikin antaa lisää tietoa aiheesta ja siinä kysymykset toimivat hyvin. Tässä tutkimuksessa määrälliset ja laadulliset vastaukset tukivat toisiaan niissä kohdin, missä oli käsitelty samaa asiaa. Tulosten yhteneväisyys ja laadullisten kysymysten vastauksilla saatu tieto paransi tulosten luotettavuutta. Luotettavuuden kannalta suorat lainaukset

ovat tärkeä ja keskeinen osa raportointia (Kyngäs ym. 2011,140), ja niitä käytettiin tukemaan teemoittelulla tehtyjä päätelmiä.

Kyselytutkimuksen toteuttamiseen haettiin tarvittavat luvat Siun sotelta. Käytetty kyselyssä käytetty mittari testattiin ennakkoon ja se muokattiin testitulosten mukaisesti. Kysely rakennettiin, niin ettei vastauksista voida tunnistaa vastaajia. Aineistonkeruu toteutettiin nimettömänä eikä myöskään vastaajien työyksikköä tullut vastauksissa esille. Kyselyn mukana lähetettiin saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä se mihin tuloksia tullaan käyttämään. Saatekirjeessä myös ilmoitettiin tutkimuksen tekijän yhteystiedot, mikäli vastaajilla olisi ollut kysyttävää tutkimuksesta. Vastaaminen kyselyyn oli vapaaehtoista. Kyselyyn saadut vastaukset pysyvät vain tutkimuksen tekijän tiedossa ja analysoinnin jälkeen tulokset hävitettiin.

Opinnäytetyötä tehdessä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuksen teon eettisiä normeja. Siihen kuuluvat huolellisuus ja rehellisyys sekä tarkkuus itse tutkimusta tehdessä sekä sen tuloksia raportoitaessa. Olennaista on huomioida aiemmat tutkimukset ja tieto aiheesta ja käyttää sitä asianmukaisesti. (Kuula 2006, 32–34; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.) Tässä opinnäytetyössä ja kyselytutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä koko prosessin ajan ja se huomioitiin jokaisen vaiheen toteuttamisessa. Esitetyt tulokset ja päätelmät pohjautuvat kyselyllä saatuun aineistoon, johon sairaanhoitajat vastasivat anonyymisti. Hyvä tieteellinen käytäntö on huomioitu koko opinnäytetyön prosessin ajan sen loppuunsaattamiseen saakka. Valittu aihe on ajankohtainen ja jatkuva oppiminen on osa työelämää nyt ja tulevaisuudessakin. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli tutkia työn lomassa tapahtuvan jatkuvan oppimisen käytänteitä Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien kohdalla. Kehittämistyöllä haluttiin myös nostaa esille sairaanhoitajien omia kokemuksia ja toiveita oppimisesta. Tarkoituksena oli lisäksi antaa tulosten perusteella antaa ehdotuksia Karelia-ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen palvelujen kehittämiseen, huomioiden erityisesti väljästi asuttujen alueiden tarpeet.

#### 11.4 Kehittämistyön hyödyt ja jatkotutkimusaiheet

Sosiaali- ja terveysala kehitty nopeasti ja koko ajan luodaan uusia tapoja toimia, oppia ja kehittää toimintaa. Myös yhteistyö erilaisten tahojen välillä lisääntyy edesauttaen myös omalta osaltaan suotuisaa alan kehitystä.

Tekemällä jatkuvasti työtä kehityksen eteen pystymme vaikuttamaan siihen, millaisessa ympäristössä opimme ja työskentelemme sosiaali- ja terveysalalla. Kehittäminen on välttämätöntä ja tutkivalla uteliaalla asenteella voidaan saada paljon hyvää aikaan myös tulevaisuudessa. (Heikkilä ym. 2008, 195-196.)

Tutkivan kehittämistyön yhtenä tehtävänä oli antaa oppimista ja jatkuvan oppimisen käytänteitä koskevia ehdotuksia ja näkökulmia Karelia-ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Karelia-ammattikorkeakoulu panostaa tarjoamiinsa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutusten kehittämiseen ja jatkuvan oppimisen menetelmien tarjoamiseen. Tämän kyselytutkimuksen tulosten ja tietopohjan perusteella voitiin koostaa jatkuvan työn ohessa oppimisen mahdollistamista koskeva käsikirja Karelia-ammattikorkeakoulun ja Siun soten käyttöön. Käsikirjaa voidaan käyttää apuna suunniteltaessa ja kehitettäessä tulevaisuuden työn lomassa ja työnkulussa oppimista ja sen mahdollistamista. Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö voi myös toimia apuna sairaanhoitajien osaamisen päivittämistä suunniteltaessa. Tuloksissa nousseita asioita huomioimalla voidaan myös edistää oppimisen vastaamista tarpeisiin ja lisäksi huomioimalla tutkimuksen tuloksissa ilmenneet jatkuvan oppimisen haasteet, niitä voidaan pyrkiä välttämään.

Prosessin aikana ja tuloksissa nousi esille joitakin jatkotutkimusaiheita ja tulevaisuudessa samaa asiaa tutkittaessa huomioitavia näkökulmia. Tämä työ keskittyi sairaanhoitajiin ja sekä mielenkiintoista että hyödyllistä olisi vertailla eri ammattiryhmien jatkuvan oppimisen käytänteitä. Jatkuvan oppimisen menetelmiä voisi myös kartoittaa Siun soten muilla alueilla. Näin voidaan nähdä, löytyykö käytänteissä eroa riippuen esimerkiksi alueen koosta tai sijainnista. Kiinnostava aihe olisi myös tutkia, onko uran pituudella merkitystä siihen, miten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstö kokee työn lomassa



oppimisen. Tuotosta koostaessa nousi toimeksiantajan kanssa ajatus työpajatyöskentelystä Siun soten esihenkilöiden kanssa työn lomassa oppimisen mahdollistamisesta. Se olisi myös hyvä suunta kehittää tätä tutkittua aihetta eteenpäin käytännön hoitotyön puolella.

## Lähteet

- Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Arola, M & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistyö. Teoksessa A-I. Tiainen (toim.) YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, 14–22.
- Billett, S. 2016. Learning through health care work: premises, contributions and practices. *Medical Education* 50(1), 124-131. <https://doi.org/10.1111/medu.12848>. 10.2.2022.
- Björn, C., Josephson, M., Wadelsten, B. & Rissen, D. 2015. Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: A questionnaire study. *Work* 52 (2015), 877–889. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-152135>. 17.3.2021.
- Blakeslee, A & Fleischer, C. 2007. Becoming a writing researcher. Department of English language and literature. Eastern Michigan University. London: Lawrence Erlbaum associates.
- Davis, L., Taylor, H. & Reyes, H. 2014. Lifelong learning in nursing. *Nurse Education Today* 34 (3), 441–445. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cmedm&AN=23664106&site=ehost-live> 15.3.2021.
- Devahl, J., Mulligan, E., Simpkins, S. & Hynan, L. 2020. Physical therapists' perspectives on lifelong learning. *Journal of Allied Health* 49(3), 215-220. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32877480/> 15.4.2021.
- Duodecim. 2022. Käypähoito. <https://www.kaypahoito.fi/> 7.4.2022.
- Dufva, M. 2016. Valtioneuvoston selvitys- selvitys ja tutkimustoiminta. Dialogi, työ ja tulevaisuus. Työn muutuskulkuja, osa 3: osaaminen ja koulutus. <https://tyontulevaisuus.wordpress.com/2016/10/18/tyon-muutuskulkuja-osa-3-osaaminen-ja-koulutus/> 10.2.2022
- Erikson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moio, E. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus – hanke. Ammattikorkeakoulujen terveysalan verkosto, Suomen sairaanhoidajaliitto ry. Bookwell Oy: Porvoo. <https://www.epressi.com/media/userfiles/15014/1442254031/loppuraportti-sairaanhoidajan-ammattillinen-osaaminen.pdf> 16.2.2022.
- Erkkilä, L. & Kortessalmi, M. 2020. Jatkuva oppiminen on työntekijän, työpaikan ja kouluttajan yhteistyötä. Vantaa: Laurea Journal. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020102587653> 12.3.2021.
- Eynon, R. & Malmberg, L-E. 2021. Lifelong learning and the Internet: Who benefits most from learning online? *British Journal of Educational Technology* 52(2), 569–683. <https://doi.org/10.1111/bjet.13041>. 7.4.2022.
- Fredriksson, M., & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään – johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 17(1), 7–20. <https://journal.fi/akakk/article/view/90152> 12.3.2021.

- Gawne, S., Fish, R. & Machin, L. 2020. Developing a workplace-based learning culture in NHS: Aspirations and challenges. *Journal on Medical Education and Curricular Development* 7, 1–8. <https://doi.org/10.1177%2F2382120520947063> 16.4.2021.
- Hakanen, J.J., Bakker, A. & Turunen, J. 2021. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*. <https://doi.org/10.1177%2F23409444211012419>. 20.4.2022.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence) 26.4.2022.
- Halonen, M. 2016. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Dialogi, työ ja tulevaisuus. Työssä oppimisen muodot. <https://tyontulevaisuus.wordpress.com/2016/10/20/tyossa-oppimisen-muodot/>. 10.2.2022.
- Heikkilä, R. 2017. THL. RAI-TIETO JA OSALLISTAVA TURVALLINEN HOITOTYÖ. Käytännön kehittämistyön mahdollisuuksia. Youtube-video. Julkaistu 11.5.2017. <https://www.youtube.com/watch?v=etA3Cnjac88>. 24.3.2022.
- Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. 11.5.2022.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.
- Heinonen, O. 2019. Tulevaisuuden osaaminen ja henkilöstöjohtaminen. *Työn tuuli* 28 (1), 7–14. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 20.2.2021.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hodge, P. 2019. 5 Fundamental Ways Workflow Learning Differs from Training. *Learning solutions*. <https://learningsolutionsmag.com/articles/5-fundamental-ways-workflow-learning-differs-from-training>. 18.1.2022.
- Huhtanen, A. 2019. Miten oppimista tuetaan 2020-luvun työpaikalla? *Työn tuuli* 28 (1), 36–47. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 20.2.2021.
- Huttunen, S. 2019. Mullistuva työ laittaa oppimisen palikat uuteen järjestykseen. *Työn tuuli* 28 (1), 15–24. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 12.3.2022.
- Hynynen, M.-A., Ojala, K., & Abdelhamid, P. 2016. Vertaisryhmämentorointi – yhdessä oppimista ja osaamisen jakamista. *Sosiaalilääketieteellinen Aikauslehti*, 53(1), 71–73. <https://journal.fi/sla/article/view/55933>. 12.1.2022.
- Häggman-Laitila, A., Meretoja, R. & Ruotsalainen, T. 2007. Rajat ylittävä oppimisympäristö osaamisen ja työhyvinvoinnin edistäjänä - kokemuksia terveysalalta. *Hallinnon tutkimus* 26(3), 77–90. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101381/58938>. 7.2.2022.

- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadullinen tutkimusmetodologia hoitotieteessä. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (Toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Jauhiainen, A., Sihvo, P., Hämäläinen, S., Hietanen, A., Nykänen, J., Hämäläinen, J., Franssila, P. & Tikkanen, K. 2020. eAmmattilaisten osaaminen käyttöön sosiaali- ja terveydenhuoltoon. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*. 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.23996/fjhw.85401>. 7.2.2022.
- Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 52(2), 99–101. 17.1.2022.
- Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen ja ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. Opetusministeriö. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-685-0>. 2.5.2022.
- Joynes, V., Kerr, M. & Treasure-Joynes, T. 2016. Exploring informal workplace learning in primary healthcare for continuous professional development. *Education for primary care* 28(4): 216–222. <https://doi.org/10.1080/14739879.2017.1298405>. 12.4.2021.
- Kankkunen, & Vehviläinen-Julkunen. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kostamo, T., Lämsä, J. & Launonen, R. 2017. Innostuksen johtaminen. *Työn tuuli* 28 (1), 47-58. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_1\\_2017.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_1_2017.pdf). 18.1.2022.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kyngäs, H., Kääriäinen, M., Elo, S., Kanste, O. & Pölkki, T. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotie* 2011, 23(2), 138–148. [https://www.researchgate.net/publication/261723764\\_Sisallanalyysi\\_suomalaisessa\\_hoitotieteellisessa\\_tutkimuksessa](https://www.researchgate.net/publication/261723764_Sisallanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessa_tutkimuksessa). 28.4.2021.
- Laaksolahti, H. 2014. Oppiminen muuttuu, millaista on uusi koulutus? Sitra. <https://www.sitra.fi/blogit/oppiminen-muuttuu-millaista-uusi-koulutus/>. 10.2.2022.
- Laitinen-Väänänen, S., Virtanen, A., Tynjälä, P., Virolainen, M., Mattila, A. M., & Heikkinen, H. L. 2020. Työelämäyhteistyöstä oppimisen ekosysteemeiksi. Teoksessa M. I. Koskinen, R. Nakamura, H. Yli-Knuuttila, & P. Tyrväinen. (Toim.) Kohti oppimisen uutta ekosysteemiä. 12–15. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-562-3>. 7.4.2022.
- Lemmetty, S., Jaakko, S. & Collin, K. 2022. Jatkuva työssä oppiminen. Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teollisuuden palkansaajat TP ry. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Luoto, R. 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 125(15):1647–53. <https://www.duodecimlehti.fi/duo98221>. 28.4.2022.

- Lyly-Yrjänäinen, M., Haltia, P. & Packalen, P. 2015. Osaamisen ja elinikäisen oppimisen Suomi – riittävätkö kaikkien perustaidot? Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 3/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy.  
<https://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak32015.pdf>. 16.2.2022.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro: Helsinki.
- Mertens, M., De Groot, E., Meijer, L., Wens, J., Cherry, M.G., Deveugele, M., Damoiseaux, R., Stes, A. & Pype, P. 2018. Workplace learning through collaboration in primary healthcare: A BEME realist review of what works, for whom and in what circumstances: BEME Guide No. 46. Medical Teacher 40(2), 117–134.  
<https://doi.org/10.1080/0142159x.2017.1390216>. 10.3.2022
- Miettinen, R., Pehkonen, L., Lang, T. ja Pihlainen, K. (2021). Euroopan Unionin elinikäisen oppimisen avaintaidot, eurooppalainen tutkintoviitekehys ja oppilaitosten opetussuunnitelmien kehittäminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 23 (2), 13–31.  
<https://journal.fi/akakk/article/view/109875>. 16.2.2022
- Mäkinieniemi, J-P., Heikkilä-Tammi, K. & Manka M-L. 2015 Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Kunnallisalan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 92. <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/10/Miten-kuntaesimies-voi-parantaa-ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>. 26.4.2022
- Mäkipää, S. & Korhonen, T. 2011. Mistä asiantuntijuus muodostuu? Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidaja asiantuntijana vuosikirja 2011. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca, 13–21.
- Männistö, M. 2020. Hoitotyön opiskelijoiden yhteisöllinen oppiminen ja sosiaali- ja terveysalan opettajien osaaminen digitaalisessa oppimisympäristössä. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirjatutkimus. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526225081>. 12.2.2021.
- Nasir, J., Goldie, J., Little, A., Banerjee, Debasish. & Reeves, S. 2017. Case-based interprofessional learning for undergraduate healthcare professionals in the clinical setting. Interprofessional care 31 (1), 125–128. <http://dx.doi.org/10.1080/13561820.2016.1233395>. 28.3.2021
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uud. painos Helsinki: Sanoma Pro.
- Oksanen-Ylikoski, E. & Ylikoski, T. 2015. Yrittäjyyden ja ammatillisen koulutuksen osaamisyhteisö: Arjen kokemuksia InnoOmniasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirjan erikoisnumero 17(e), 5–16.  
<https://journal.fi/akakk/article/view/102535/59763>. 12.4.2022
- Otala, L. 2019. Ketterä oppiminen on keskeinen osa jatkuvaa oppimista. Työn tuuli 28 (1), 25–35. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 20.2.2021.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. <https://okm.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/b370e5ec-66d3-44cb-acb9-7ac4318c49c7/visio2030-taustamuistio.pdf?t=1508827794000>. 28.1.2022.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Jatkuvan oppimisen kehittäminen – Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Helsinki.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Opetusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:952-485-195-4>. 1.2.2022.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2006. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Rajalahti, E., Kallioinen, O., & Saranto, K. 2014. Hoitotyön tiedonhallinnan osaamisen kehittäminen terveydenhuollon organisaatioissa ja ammattikorkeakouluissa. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 6(4), 186–199. <https://journal.fi/finiehew/article/view/48212>. 7.2.2022.
- Riley, K. & Schmidt, D. 2016. Does online learning click with rural nurses? *Australian Journal of Rural Health* 24, 265–270. [10.1111/ajr.12263](https://doi.org/10.1111/ajr.12263). 25.2.2021.
- Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2016). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 17(4), 9–21. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/89448>. 10.1.2022.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2021. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/> 11.5.2022
- Sairaanhoitajat. 2022. Ammatti ja osaaminen. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/> 16.2.2022
- Salunen, R., Holmberg-Marttila, D. & Mattila, K. Toisen työstä oppiminen. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 49, 302–316. <https://journal.fi/sla/article/view/7693/5926>. 10.2.2022.
- Sandars, J. & Langlois, M. 2006. Online collaborative learning for healthcare continuing professional development. *Education for Primary Care* 17(6): 584–592. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=23175514&site=ehost-live>. 12.1.2022.
- Sehlbach, C., Teunissen, P.W., Driessen, E.W., Mitchell, S., Rohde, G.G.U., Smeenk, F.W.J. M. & Govaerts, K.J.B. 2020. Learning in the workplace: Use of informal feedback cues in doctor-patient communication. *Medical Education* 54: 811–820. <https://doi.org/10.1111/medu.14148>. 21.4.2022.

- Siirilä, J., Mäki, K. ja Kinnari, H. (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23(2), 65–82.  
<https://journal.fi/akakk/article/view/109879/65017> 7.2.2022.  
21.3.2022.
- Silius, K. 2008. Teemoittelu ja tyypittely. Tampereen teknillinen yliopisto.  
<https://docplayer.fi/9898776-Teemoittelu-ja-tyypittely.html>
- Sitra. 2019. Kohti osaamisen aikaa.  
<https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>.  
16.2.2022.
- Siun sote 2019a. Siun sote henkilöstöstrategia 2019-2020. Pohjois-Karjalan sosiaali-ja terveystalouden kuntayhtymä.
- Siun sote 2019b. Siun sote toiminta- ja taloussuunnitelma 2020-2022. Pohjois-Karjalan sosiaali-ja terveystalouden kuntayhtymä.
- Soljanlahti, S. & Nyström, P. 2020. Simulaatio ja potilasturvallisuus. *Finnanest* 53(5), 423–426.  
[http://www.finnanest.fi/files/soljanlahti\\_simulaatio.pdf](http://www.finnanest.fi/files/soljanlahti_simulaatio.pdf). 7.4.2022.
- Stevena, K., Howden, S., Mires, G., Rowe, I., Lafferty, N., Arnold, A. & Strath, A. 2017. Towards interprofessional learning and education: Mapping common outcomes for prequalifying healthcare professional programs in the United Kingdom. *Medical teacher* 39(7): 720–744.  
<http://dx.doi.org/10.1080/0142159X.2017.1309372> 12.1.2022
- Terveystalolaki 1326/2010.
- Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino - Juvenes Print.  
[http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 22.3.2022.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uud. painos. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki.  
[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).
- Tynjälä, P. 2007. Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3 (2008), 130–154.  
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001> 2.3.2021 12.2.2021
- Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOY pro oy, 79–95.
- Vesa, A. 2021. Sitran seitsemän suositusta kohti elinikäisen oppimisen Suomea. <https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-seitsemän-suositusta-kohti-elinikaisen-oppimisen-suomea/>. 10.2.2022.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4.tarkistettu painos. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Otava.
- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://hdl.handle.net/10138/305021>. 21.4.2022.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 16.4.2021.
- WHO. 2021. Global strategic directions for nursing and midwifery 2021–2025.  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240033863>. 11.2.2022.
- Ylitörmälä, T. 2021. Nurse–nurse collaboration and job satisfaction – a mixed method study of Finnish and Norwegian nurses’ perceptions. Kuopion yliopisto. Hoitotieteellinen tiedekunta. Väitöskirjatutkimus.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3765-0>. 10.2.2022.



## Liite 1 Saatekirje

Saatekirje

Hyvä tutkimukseen osallistuja!

Terveydenhuoltoalan henkilöstön jatkuvan oppimisen käytänteet ja työn ohessa oppiminen ovat merkityksellisiä alan kehittämiseksi nyt ja tulevaisuudessa. Myös oppimisen tapojen kehittäminen on tärkeää, jotta oppiminen työn ohessa on sujuvaa. Tämä kyselytutkimus on suunnattu Siun soten Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajille ja tutkimus käsittelee työn ohessa oppimista ja sen menetelmiä. Tutkimus koskee sairaanhoitajia, jotka työskentelevät terveyskeskuksessa, terveyskeskussairaalassa, kotisairaanhoidossa, neuvolassa tai mielenterveyspuolella. Kyselytutkimus on tehty Webropol ohjelmaan.

Tutkimuksella halutaan selvittää, millaisia oppimisen menetelmiä sinä käytät työssäsi ja työn tekemisen ohella. Osallistumalla kyselyyn saadaan arvokasta tietoa oppimisen tavoista, haasteista ja toiveista oppimisen suhteen. Tulosten avulla kehitetään työn ohessa oppimisen tapoja sairaanhoitajien päivittäiseen työhön Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista ja siihen vastataan täysin nimettömänä. Kyselyyn vastaaminen vie vain noin 10 minuuttia.

Olen kätilö sekä sairaanhoitaja ja opiskelen sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Karelia-ammattikorkeakoulussa. Tämä tutkimus on osa opinnäytetyötäni.

Vastauksesi on hyvin arvokas. Minuun voi myös olla yhteydessä, mikäli tutkimuksesta herää kysyttävää.

Tämän linkin kautta pääset vastaamaan kyselyyn

<https://link.webropol.com/s/keskikarjalajatkuvaoppiminen>

Kysely on auki lokakuun loppuun saakka.

Avustanne kiittäen

Anna-Lotta Mikkonen

Kätilö, sairaanhoitaja, YAMK opiskelija, [anna-lotta.mikkonen@edu.karelia.fi](mailto:anna-lotta.mikkonen@edu.karelia.fi)

## Liite 2 Kyselylomake

Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajien jatkuvan oppimisen  
käytänteet  
Kyselytutkimus

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

1. Ikäsi (numeroina) \*
2. Työkokemuksesi sosiaali- ja terveysalalla? (Vuotta ja kuukautta) \*
3. Työkokemuksesi Keski-Karjalan alueella sairaanhoitajan tehtävissä?  
(Vuotta ja kuukautta) \*

Kaikki kysymykset koskevat viimeisintä 5 vuotta

4. Miten moneen yksiköidesi sisäiseen koulutukseen olet osallistunut viimeisen 5 vuoden aikana?
5. Miten moneen yksiköidesi ulkopuoliseen koulutukseen olet osallistunut viimeisen 5 vuoden aikana? \*
6. Oletko kokenut sisäisiin koulutuksiin pääsyn helpoksi? \*

En      Vain      Jonkin      Melko      Hyvin  
lainkaan   vähän   verran   paljon   paljon

7. Oletko kokenut ulkopuolisiin koulutuksiin pääsyn helpoksi? \*

En      Vain      Jonkin      Melko      Hyvin  
lainkaan   vähän   verran   paljon   paljon

8. Oletko käyttänyt oppimiseen digitaalista sisältöä/verkko-oppimisympäristöjä? \*

En      Vain      Jonkin      Melko      Hyvin  
lainkaan   vähän   verran   paljon   paljon

9. Onko oppimisympäristöjen käyttö verkossa ollut helppoa? \*

Ei	Vain	Jonkin	Melko	Hyvin
lainkaan	vähän	verran	paljon	paljon

10. Oletko oppinut uutta kirjallisen materiaalin avulla?

Ei	Vain	Jonkin	Melko	Hyvin
lainkaan	vähän	verran	paljon	paljon

11. Oletko oppinut uutta kollegan opastuksella? \*

En	Vain	Jonkin	Melko	Hyvin
lainkaan	vähän	verran	paljon	paljon

12. Oletko oppinut uutta simulaatio-oppimisen avulla? \*

En	Vain	Jonkin	Melko	Hyvin
lainkaan	vähän	verran	paljon	paljon

13. Oletko käyttänyt työaika oppimiseen työn ohessa? \*

En	Vain	Jonkin	Melko	Hyvin
lainkaan	vähän	verran	paljon	paljon

14. Oletko saanut riittävästi aikaa työn ohessa oppimiseen? \*

En	Vain	Jonkin	Melko	Hyvin
lainkaan	vähän	verran	paljon	paljon

15. Oletko saanut riittävästi tukea työn ohessa oppimiseen? \*

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

16. Oletko itse tuonut esihenkilölle oppimistoiveitasi esille? \*

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

17. Onko esihenkilö kysynyt toiveitasi oppimisen suhteen? \*

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

18. Onko oppiminen lisännyt työmotivaatiasi? \*

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

19. Onko uuden oppiminen lisännyt työn sujuvuutta? \*

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

20. Onko uuden oppiminen työn ohessa ollut sinulle kuormittavaa? \*

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

21. Oletko käyttänyt vapaa-aikaasi ammattitaitosi parantamiseen?

En lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Hyvin paljon
----------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------

22. Onko työn ohessa oppiminen ollut sujuvinta \*

- Yksin
- Yhden henkilön opastuksella
- Ryhmässä
- Yhtä sujuvaa yksin, yhdessä ja ryhmässä

23. Työn ohessa oppiminen/koulutukset ovat sisältäneet seuraavia sisältöjä:

(valitse yksi tai useampi) \*

- Hoitotyön kädentaidot ja kliiniset taidot
- Hoitotyön välineiden ja laitteiden käyttö
- Lääkehoito
- Ensiaputaidot
- Elvytys
- Tietoteknisten ohjelmistojen ja ympäristöjen käyttö
- Näyttöön perustuva hoitotyö
- Tiedonhaku
- Hoitotyön kirjaaminen
- Ohjaustaidot ja mentorointi
- Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
- Työhyvinvointi
- Muita, mitä?

Seuraavat kysymykset ovat avoimia ja voit vastata niihin täysin oman ajatuksesi mukaisesti.

24. Mitkä ovat suurimmat haasteesi työn ohessa oppimisen suhteen?

25. Kuvaa jokin onnistunut esimerkki työn ohessa oppimisesta ja kerro mikä teki tästä tapauksesta sinulle onnistuneen?

26. Minkälaisia toiveita sinulla on työssä oppimisen suhteen?

Kiitos osallistumisestasi!



Kuva © Ida-Maria Valkama

## Liite 3 Opinnäytetyön tuotos

# Työn lomassa oppimisen mahdollistaminen

*Pieni käsikirja käytännön kentälle*

### Sisältö

<u>Johdanto</u>	<u>2</u>
<u>Jatkuvan työn lomassa oppimisen merkitys</u>	<u>3</u>
<u>Työn lomassa oppimisen haasteet ja oppimisen mahdollistaminen</u>	<u>5</u>
<u>Esihenkilö osaamisen edistäjänä</u>	<u>7</u>
<u>Koulutusorganisaatiot oppimisen kumppaneina</u>	<u>9</u>
<u>Työn lomassa oppimisen mahdollistamisen pääpiirteet</u>	<u>11</u>
<u>Lähteet</u>	<u>13</u>

## Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on jatkuvassa muutoksessa. Alan kehittyessä myös vastaaminen palveluntarpeeseen on muuttunut. Kehitys edellyttää muutoksia toiminnassa ja rakenteissa sekä lisäksi uudenlaisten työtekemisen tapojen ja oppimisen kehittämistä. Jatkuva työn lomassa oppiminen luo perustan ammattitaidolle ja sen kehittymiselle. (Männistö 2020, 19.) Oppimisella pysytään mukana työelämän kulussa ja haasteissa. (Huttunen 2019).

Siun soten henkilöstöstrategiaa johdattaa sen visio olla Itä-Suomen vetovoimaisin työpaikka. Siun sote haluaa auttaa työntekijöitä onnistumaan työssään vahvistamalla heidän osaamistaan ja ennakoimalla tulevaa. Yhtenä tärkeänä menestystekijänä mainitaankin osaava henkilökunta, joka sitoutuu ja kehittää osaamistaan edelleen. Organisaation osaava henkilökunta on myös avainasemassa rekrytoitaessa lisää osaajia. (Björn, Josephson, Wadelsten & Rissen 2015; Siun sote henkilöstöstrategia 2019, 3.)

Vuonna 2010 säädetty terveydenhuoltolaki on lisännyt ja vahvistanut terveydenhuoltoalan täydennyskoulutuksen merkityksellisyyttä. Terveydenhuollossa toiminnan täytyy olla hyvää ja laadukasta, pohjautua näyttöön ja se tulee toteuttaa turvallisesti. Tämä voidaan saavuttaa erityisesti jatkuvalla ammattitaidon kehittämisellä. Laki velvoittaaakin täydennyskoulutuksesta huolehtimista siten, että taidot kattavat kunkin työn vaativuuden. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 5§)

Tämä tietopaketti on tehty työvälineeksi käytännön työhön ja työn lomassa oppimisen tukemiseen ja avuksi sen mahdollistamiseen. Tietopaketti pohjautuu jatkuvasta työn lomassa tapahtuvasta oppimisesta kerättyyn tietoon sekä syksyllä 2021 Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajille toteutetun kyselytutkimuksen tuloksiin. Kyselytutkimuksella selvitettiin sairaanhoitajien työn lomassa oppimisen menetelmiä ja oppimisen toetutumista sekä kartoitettiin oppimisen haasteita ja toiveita.



## Jatkuvan työn lomassa oppimisen merkitys

Oppimisen edistäminen on osa organisaatioiden strategiaa  
Työn lomassa oppiminen tapahtuu työympäristössä  
Jatkuva oppiminen luo edellytykset ammattitaidon ylläpitämiselle ja  
kehittämiselle  
Oppiminen sitouttaa työhön sekä lisää työmotivaatiota ja työn  
sujuvuutta  
Osaamiseen panostaminen on organisaatioille vetovoimatekijä

Jatkuvasta oppimisesta on tullut tärkeä työväline sekä koulutusten tarjoajille, että työpaikoille (Tynjälä 2007). Terveystieteiden alan henkilöstön täytyykin jatkuvasti päivittää sitä osaamista, jonka he alalle saapuessa ovat hallinneet (Devahl, Mulligan, Simpkins & Hynan 2020). Ulkopuolisista koulutuksista ollaan siirtymässä yhä enemmän pois ja oppiminen tapahtuu omalla työpaikalla. Nyt ja tulevaisuudessa työpaikka onkin se suurin oppimisen ympäristö, jossa opitaan työn lomassa ja vuorovaikutteisesti. (Huhtanen 2019; Tynjälä 2007). Työyhteisö nähdään oppivana yhteisönä, jossa oppiminen antaa välineitä muutoksessa mukana pysymiseen. Oppiminen ja sen edistäminen ovat osa useimpien yritysten strategiaa ja se toimii myös vetovoimatekijänä ja kilpailuvalttina. (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021.)

Työterveyslaitoksen raportissa Hyvinvointia työelämästä 2030-luvulla, todetaan työelämän muutoksen johtavan siihen, että osaamisen ylläpitäminen ja lisääminen ovat välttämättömyys. (Väänänen ym. 2020) Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmän raportissa Jatkuvan oppimisen kehittäminen, painotetaan halua luoda tulevaisuus, jossa jokainen kehittää omaa osaamistaan ja uudet opit saadaan jalkautettua myös käytännön työhön. Näin käytännön työtä voidaan jatkuvasti kehittää parempaan suuntaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 12.)

Jatkuvan työn teon ohella tapahtuvan oppimisen merkitys on todettu erilaisissa tutkimuksissa ja sen organisaatioille tarjoamat hyödyt tunnetaan hyvin. Oppimisen lisäksi merkityksellisenä pidetään saadun opin ja osaamisen laittamista eteenpäin muiden käyttöön. Jatkuvaa oppimista pidetään menetelmänä selvitä työelämän ja yhteiskunnan jatkuvassa muutoksessa. Oppiminen on osa ratkaisua muuttuvassa yhteiskunnassa ja se lisää edelleen halua oppia enemmän ja edistää myös työmotivaatiota. Korkeatasoinen osaaminen onkin työelämän perusta. (Siirilä ym. 2021.) Jatkuva oppiminen lisää myös kykyä pysyä kiinni työelämässä ja sen kehityksessä ja sillä saavutetaankin nopeampaa reagointia muutostilanteissa (Huttunen 2019). Oppiminen, osaamisen ajantasaisuus ja osaamisen jakaminen ovat myös yhteydessä työtyytyväisyyden muodostumiseen (Ylitörmälä 2021, 59–60).

Jatkuvan oppimisen käytänteitä Keski-Karjalan alueen sairaanhoitajilla käsitelleen kyselytutkimuksen tulosten mukaan kyselyyn vastanneet sairaanhoitajat kokivat oppimisen tärkeänä. Oppiminen lisäsi työn sujuvuutta ja työmotivaatiota. Vastaajat kertoivat, että uutta tietoa oli saatu siirrettyä oman työyhteisön muille jäsenille ja otettua myös käytännön työhön melko hyvin. Oppiminen oli antanut iloa ja onnistumisen tunteita, kun opeista oli koettu olevan hyötyä. Seuraavassa luvussa on kuvattu kuvion avulla työn lomassa oppimisen mahdollistamisen pääpiirteitä pohjautuen käytettyyn tietopohjaan ja kyselytutkimuksesta saatuihin tuloksiin.

## Työn lomassa oppimisen haasteet ja oppimisen mahdollistaminen

Ajankäyttö, työelämän kiire ja oppimisympäristön rauhattomuus luo haasteita oppimiselle

Koulutusten ja oppimisen tarjonnan tulisi nousta käytännön työstä ja tarpeista

Oppimista edistää suunnitelmallisuus, oppimistarpeiden arviointi sekä työyhteisön hyvä vuorovaikutus

Etäyhteyksien käyttö luo uusia mahdollisuuksia toteuttaa oppimista

Katsottaessa koulutuksia, haasteena on joiltain osin koulutusten kasaantuminen. Jo paljon osaavat kouluttautuvat myös paljon ja osaaminen jakautuu epätasaisesti. Ajankäyttö luo haasteita oppimiselle, sillä usein sekä työ, että perhe-elämä ovat kiireisiä. Näin ollen myös vapaa-ajalla osaamisen kartuttaminen voi muodostua vaikeaksi. (Erkkilä & Korteniemi 2020; Opetus-  
kulttuuriministeriö 2019, 26–27; Lyly-Yrjänäinen, Haltia & Packalen 2015, 14.) Työyhteisön heikko tuki ja huono ilmapiiri vaikuttavat usein laskien oppimisten tasoa työpaikalla. Uusia työntekijöitä saatetaan ohjata ja auttaa oppimisessa liian vähän ja osaamisen kasvamisen esteenä voi myös olla eriytynyt työyhteisö. Jos vuorovaikutus on heikkoa, vertaisilta voi olla vaikeaa saada tukea ja ohjausta. Myös liiallinen vastuu ja yksin oppiminen voivat johtaa tilanteeseen, jossa oppija ei saa riittävästi ohjausta ja tukea ja oppiminen jää heikoiksi ja myös motivaatio kärsii. Vaikeus päästä oppimistilanteisiin ja koulutuksiin vaikeuttaa oppimista. Lisäksi haasteena voi olla sopivien koulutustilanteiden löytäminen sekä haasteet saada siirrettyä kartutettua oppia käytännön työhön ja se heikentää halua oppia. Suurimpana esteenä on kuitenkin aika ja sen puute. Ajan ja resurssien antaminen oppimiselle on tärkeää ja iso osa työntekijöiden osaamisen tason muodostumista. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2016.)

Kyselytutkimuksen tuloksissa nousi samankaltaisia haasteita työn lomassa oppiseen ja sen toteutumiseen liittyen, kuin tietopohjaa varten tutkitussa aineistossa. Vastaajat kokivat isoimpana haasteena ajan ja sen puutteen. Vastausten mukaan oppiselle oli vain vähän aikaa muun työn lomassa ja myös järjestettyihin koulutuksiin pääsy oli jonkin verran haastavaa. Hankalana koettiin myös se, jos oppimiselle ei oltu varattu lainkaan aikaa työvuorosuunnittelun yhteydessä. Muina haasteina vastaajat kokivat oppimisympäristön häiriötekijät, kuten levottoman ilmapiirin ja metelin. Oppimisympäristössä ei välttämättä ollut käytössä riittävästi laitteita ja oppimiseen sopivia tiloja. Haasteena näkyi myös se, että koulutukset ja oppimisen sisällöt eivät nousseet riittävästi työelämän tarpeista ja uusien oppien siirtäminen käytäntöön saattoi olla vaikeaa.

Työympäristössä oppimista edistävät monet asiat. Isona oppimista auttavana vaikuttimena ovat työyhteisön ilmapiiri ja sen jäsenten väliset sosiaaliset suhteet. Työntekijät oppivat paljon kollegoiltaan ja ilmapiirin ja suhteiden on todettu edistävän kollegalta saadun ohjauksen laatua sekä oppimista silloin kun kyseessä ei ole virallinen oppimistilaisuus. Erityisesti vertaistuen työntekijät kokevat olevan tärkeää. Työn teon ohessa opittaessa, oppija saa usein apua ja ohjausta vertaiselta kollegalta ja sen merkitys on suuri, kun oppimiseen ei liity ulkopuolista tai muuta ohjaajaa. Yhteisöllisyys ja tasa-arvo työyhteisössä edistävät ammatillista kehittymistä ja parantavat myös työyhteisöön sopeutumista.

Oppimista edistää myös selkeä viitekehys, jolloin kaikilla on selvillä oppimista koskevat säännöt ja vastuut. On tärkeää tunnistaa, mitä osaamista henkilöstöllä jo on ja määritellä sen mukaan osaamisen tarpeet. Suunnitelmallinen oppiminen edistää tarvittavien taitojen ja tietojen kartuttamista ja se on myös osa koko organisaation toimintaa. Käytössä oleva aika sekä taloudelliset että ajankäytölliset resurssit ja niihin panostaminen edistävät oppimista ja luovat sille pohjan. Tärkeänä koetaan myös, ettei oppiminen luo haasteita muulle elämälle. Maaseutumaisilla alueilla on todettu hyväksi, että koulutuksiin ei tarvitse siirtyä kauas omasta työyksiköstä, vaan oppimista ja koulutuksia voidaan toteuttaa paikan päällä, mahdollisesti etäyhteyden kautta. Verkossa olevat oppimisen materiaalit on koettu hyvinä, sillä ne eivät ole aikaan ja paikkaan sidottuja.

(Erkkilä & Korteniemi, 2020; Rintala ym. 2016; Siirilä ym. 2021; Riley & Schmidt 2016.) Verkko-oppimisympäristöihin luodut oppimisen tilat antavat mahdollisuuden olla yhteydessä muihin ja jakaa tietoa. Etäyhteydessä muiden kanssa opiskelu lisää myös oppimisen motivaatiota ja verkkoympäristöjen mahdollisuuksia on monia, ei ainoastaan luennot. Verkkoon on mahdollista luoda erilaisia demonstraatioita ja luokkahuoneita sekä muodostaa moniammatillisia ryhmiä ja osaamisyhteisöjä. Näin henkilökohtainen oppiminen mahdollistuu ja tulee myös osaksi koko yhteisön osaamista. (Clark & Piercey 2012; Hakkarainen, Lallimo & Toikka 2012.) Kyselyn tuloksissa oppimista edisti riittävä aika ja resurssit sekä oikein kohdennetut oppimisen sisällöt. Oppimista edesauttavana tekijänä nousi myös kollegoiden antama tuki ja heiltä saadut opit ja oppimateriaalien saavutettavuus. Verkko-oppimisympäristöt oli koettu helpoiksi käyttää ja niitä oli käytetty paljon.

## Esihenkilö osaamisen edistäjänä

Osaavan henkilöstön kanssa voidaan saavuttaa organisaation tavoitteita

Työyhteisön esihenkilö toimii työn lomassa oppimisen suunnannäyttäjänä

Osaamistarpeiden ennakointi ja tunnistaminen edesauttavat työyhteisön osaamisen ylläpitämistä

Esihenkilö luo oppimiselle edellytykset ja toimivan oppimisympäristön sekä mahdollistaa osaamisen siirtämisen käytäntöön

Oppiva organisaatio on joustava ja tukee oppimista sekä oma-aloitteisuutta. Työn lomassa oppimisen mahdollistaminen laajasti kaikille on tärkeää. (Vesa 2021; Viitala 2005, 219–220.) Osaaminen rakentuu jo aiemmin opittujen taitojen päälle ja niiden varaan. Kun työelämä on kiireistä ja jatkuvassa muutoksessa, nousee johdon rooli oppimisen mahdollistajana suuremmaksi. Vaikka

oppiminen on paljon työntekijän itsensäkin vastuulla, on suunnannäyttäjänä yksikön johto, joka takaa toimintaedellytykset ja vastaa yksikön kehittämisestä. (Fredriksson & Saarivirta 2015.)

Johtajuudessa puhutaan yhä enemmän taitojen ylläpidosta huolehtimisesta sekä osaamisen lisäämisestä. Työntekijöiden oppiminen ja kyky omaksua uutta on suoraan yhteydessä koko organisaation oppimiseen ja kehittämiseen. Työntekijöillä on tiettyjä tehtäväkohtaisia taitoja liittyen oman työn suorittamiseen ja näiden varassa on organisaation kyvykkyys. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja osaamistarpeiden ennakointi ovat osaamisen johtamista, osana operatiivista toimintaa. Osaamista kehittämällä voidaan paremmin kurkottaa kohti tavoitteita sekä lisätä myös henkilöstön hyvinvointia. Hyvä osaamisen johtaminen myös saa työntekijät sitoutumaan omaan työyhteisöön. Sosiaali- ja terveysala on toimialana täynnä alati muuttuvaa tietoa, jossa osaamisen johtaminen ja jatkuvan oppimisen tukeminen ovat onnistumisen kannalta olennaisia. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 93–97; Viitala 2004, 175, 183.)

Tulevaisuudessa tarvittavia taitoja ovat erityisesti oppimiskyky, ongelmanratkaisu sekä osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Uudenlaisten osaamisen kehittämisen tapojen luominen tuo uusia haasteita henkilöstöjohtamiseen. Terveystieteiden henkilökunnalle tulee mahdollistaa oppiminen, lähtötason ja tarpeen mukaisesti. Osaamisen turvaamisen ja koulutusten kehittämisen kannalta jatkuvan oppimisen edistäminen on tärkeässä roolissa. (Heinonen 2019.) Oman työyksikön osaamista kehitettäessä on olennaista määritellä juuri osaamisen taso sekä osaamisalueet ja näiden mukaisesti suunnitella, mihin koulutuksiin ja oppimisen sisältöihin yksikössä panostetaan. Mitä paremmin oppimisella ja koulutuksella osutaan työyhteisön tai organisaation tarpeeseen, sitä enemmän siitä saadaan hyötyä. Siten voidaan vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja edistää henkilöstön ja johdon välistä vuorovaikutusta (Huhtanen 2019; Huttunen 2019.)

Kyselytutkimuksessa vastaajat toivoivat esihenkilöiltä enemmän aikaa ja tukea oppimiseen. Vastauksissa nousi myös resursseihin ja oppimisen välineisiin sekä tiloihin panostaminen. Esihenkilöt olivat kysyneet melko paljon vastaajien oppimiseen liittyvistä toiveista ja niitä oli myös voinut itse esittää. Oppimisen sisällön toivottiin nousevan enemmän juuri käytännön työstä ja toiveista, avuksi työ sujuvuuden parantamiseen. Haastavaksi oli osa vastaajista kokenut kartutetun opin siirtämisen käytännön työhön.

Oppimisympäristöjen kehittäminen ja niiden toteuttaminen ovat johdon vastuulla ja edellyttävätkin johdolta sitoutumista asiaan. Työntekijöille tulisi antaa mahdollisuus osallistua oppimisympäristöjen kehittämiseen. Annettaessa riittävästi resursseja sekä oppimiseen että oppimisympäristöihin, voidaan ostaa vähemmän koulutusta ulkopuolelta. Myös tässä korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö antaa uusia mahdollisuuksia luoda uudenlaisia ratkaisuja, lisätä asiantuntijuutta ja sen jakamista. (Häggman-Laitila ym. 2007.)

## Koulutusorganisaatiot oppimisen kumppaneina

Jatkuva oppiminen ja sen mahdollistaminen on yksi korkeakoulujen tärkeistä tehtävistä

Koulutusorganisaatioiden ja työelämän yhteistyöllä voidaan vastata työelämän oppimisen tarpeisiin

Oppiminen on siirtynyt yhä enemmän työpaikoille

Verkostoja luomalla voidaan jakaa tietoa ja luoda uusia käytänteitä

Ammattikorkeakouluissa pyritään työelämäläheisyyteen, jolla tarkoitetaan kaikkia työelämän yhteistyökumppaneiden ja ammattikorkeakoulujen välisiä menetelmiä, kuten yhteishankkeita ja koulutuksia. Nämä yhteistyön muodot voivat syntyä joko koulutuspuolen ajatuksesta tai nousta todellisesta työelämän

tarpeesta. (Laitinen-Väänänen ym. 2020.) Koulutusorganisaatioilla on mahdollisuus järjestää yritysten työntekijöille lisää koulutusta ja osaamisen päivittämistä. (Arola 2014; Erkkilä & Korteniemi 2020). Ammattikorkeakoulut vastaavat Suomessa osaltaan työelämän tarpeisiin ja sen muutoksiin tarjoamalla koulutusta ja osallistuvat oman alueensa kehittämiseen. Niillä on myös lakisääteinen tehtävä auttaa kehittämään osaamista vastaamaan työelämän vaatimuksiin. Korkeakoulujen ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan yksiköiden yhteistyössä ja koulutuksen edistämisessä ohjaa myös terveydenhuoltolaki, muun muassa täydennyskoulutusten osalta. (Arola 2014; Männistö 2020, 20.) Myös Sitran mukaan tulevaisuudessa oppiminen tulee olemaan koulutusjärjestelmän ja työelämän yhteinen toteutus. Korkeakoululait tuovatkin jatkuvan oppimisen yhdeksi korkeakoulujen päätehtävistä. Tutkintokoulutus ja sen järjestäminen ovat hyvin tärkeitä edelleen, mutta rinnalle nousee jatkuvan oppimisen tarpeen myötä uudenlaisten oppimisen tapojen ja joustavuuden lisääminen työelämässä. (Sitra 2019, 15; Vesa 2021.)

Yhä enemmän oppiminen tapahtuu työyksikössä tai sen välittömässä läheisyydessä ja vähemmän tehdään pitkiä koulutusmatkoja tai käydään läpi suuria usean päivän koulutuskokonaisuuksia. Kehittämistyö vaatii organisaatioiden ja alojen toimimista yhdessä, jolloin myös asiantuntijuutta voidaan jakaa. Työelämän ammattilaisille tulisi myös kehittää joustavia tapoja osaamisen päivittämiseen. (Arola 2014; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 15.) Kyselytutkimuksen tuloksissa nousi vastaajilla haasteita koulutuksiin pääsystä. Osa oli päässyt hyvin, mutta osalla pääsy oli ollut vaikeaa. Oman yksikön ulkopuolisiin koulutuksiin pääsy oli ollut vaikeampaa kuin sisäisiin. Oppimista tapahtui monilla menetelmillä oman yksikön sisällä ja isossa osassa olivat kollegoiden avulla oppiminen ja verkko-oppimisympäristöt. Osa myös kertoi ulkopuolisten kouluttajien olleen hyviä oppimisen edistämisessä ja simulaatiot ja demonstraatiot mainittiin toimivina oppimisen menetelminä.

Tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa näkyvät erityisesti verkostojen muodostuminen ja erilaiset projektityötaidot. Myös koulutuksen ja osaamisen epätasainen jakautuminen tulee tulevaisuudessa yhtä ajankohtaisemmaksi ja resurssit haastavat täydennyskoulutusten ja yhteistyön kehittämisen.



(Laaksolahti 2014.) Koulutusorganisaatioiden ja työelämän yhteistyölle on tunnistettu tarve, ja sen käytännön onnistumiseen ja haasteisiin voidaan etsiä yhteistyössä ratkaisuja. Työelämässä oppimisen muuttuessa, vaaditaan muutosta myös yhteistyötahoilta. Koulujen ja työelämän yhteistyössä on huomioitava oppimiskokemusten järjestämisen lisäksi myös oppimisen jatkuvuus, jotta saadaan koko henkilöstön osaamisen tasoa ylläpidettyä. (Oksanen-Ylikoski & Ylikoski 2015.)

## Työn lomassa oppimisen mahdollistamisen pääpiirteet

Kuviossa 17 on esitetty tietopohjasta ja kyselytutkimuksen tuloksista johdettuja pääpiirteitä jatkuvalle työn lomassa oppimiselle.



Kuvio 18 Työn lomassa oppimisen mahdollistamisen pääpiirteet

Työn lomassa oppimisen pääpaino on sen merkitys ammattitaidon kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Organisaatioiden toiminta on kyvykkään henkilöstön varassa ja se myös takaa tulevaisuuden kehittymisen ja vetovoimaisuuden. Työn lomassa oppiminen vaatii aikaa ja panostusta työvuorosuunnitteluun ja sen sisältöjen tulisi nousta todellisesta tarpeesta ja halusta, jotta oppimiselle voidaan saavuttaa toiminnan parantumista. Esihenkilö on avainasemassa oppimisen toteuttamisessa ja vastaa työympäristön toimivuudesta myös oppimisympäristönä. Myös koulutusorganisaatioiden kanssa toteutettavat yhteiset oppimiseen tähtäävät koulutukset, projektit ja hankkeet edesauttavat oppimista ja oppimisen osumista juuri oikeaan tarpeeseen. Yhteistyöllä voidaan luoda uusia verkostoja ja myös jakaa oppia molempiin suuntiin. (Björn ym. 2015; Erkkilä & Korteniemi, 2020; Siirilä ym. 2021.)

## Lähteet

- Arola, M & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistyö. Teoksessa A-I. Tiainen (toim.) YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. 14–22.
- Björn, C., Josephson, M., Wadelsten, B. & Rissen, D. 2015. Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: A questionnaire study. *Work* 52 (2015), 877–889. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-152135>. 17.3.2021.
- Clark, S. & Piercey, C. 2012. E-learning provides nursing education in remote area. *Australian nursing journal* 20(4): 49. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=c8h&AN=104422177&site=ehost-live>. 3.5.2022.
- Devahl, J., Mulligan, E., Simpkins, S. & Hynan, L. 2020. Physical therapists' perspectives on lifelong learning. *Journal of Allied Health* 49(3), 215–220. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32877480/>. 15.4.2021.
- Erkkilä, L. & Kortessalmi, M. 2020. Jatkuva oppiminen on työntekijän, työpaikan ja kouluttajan yhteistyötä. Vantaa: Laurea Journal. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020102587653>. 12.3.2021.
- Fredriksson, M., & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään – johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 17(1), 7–20. <https://journal.fi/akakk/article/view/90152>. 12.3.2021.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. 2012. Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32(4), 246–256. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94003/52681>. 9.5.2022.
- Heinonen, O. 2019. Tulevaisuuden osaaminen ja henkilöstöjohtaminen. *Työn tuuli* 28 (1), 7–14. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 20.2.2021.
- Huhtanen, A. 2019. Miten oppimista tuetaan 2020-luvun työpaikalla? *Työn tuuli* 28 (1), 36–47. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 20.2.2021.
- Huttunen, S. 2019. Mullistuva työ laittaa oppimisen palikat uuteen järjestykseen. *Työn tuuli* 28 (1), 15–24. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli\\_012019\\_20190613\\_links.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf). 12.3.2022.
- Häggman-Laitila, A., Meretoja, R. & Ruotsalainen, T. 2007. Rajat ylittävä oppimisympäristö osaamisen ja työhyvinvoinnin edistäjänä - kokemuksia terveystieteiltä. *Hallinnon tutkimus* 26(3), 77–90. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101381/58938>. 7.2.2022.
- Laaksolahti, H. 2014. Oppiminen muuttuu, millaista on uusi koulutus? Sitra. <https://www.sitra.fi/blogit/oppiminen-muuttuu-millaista-uusi-koulutus/>. 10.2.2022.
- Laitinen-Väänänen, S., Virtanen, A., Tynjälä, P., Virolainen, M., Mattila, A. M., & Heikkinen, H. L. 2020. Työelämäyhteistyöstä oppimisen ekosysteemeiksi. Teoksessa (Toim.) M. I. Koskinen, R. Nakamura, H. Yli-Knuuttila, & P. Tyrväinen, Kohti oppimisen uutta ekosysteemiä. 12–15. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-562-3>. 7.4.2022.

- Lyly-Yrjänäinen, M., Haltia, P. & Packalen, P. 2015. Osaamisen ja elinikäisen oppimisen Suomi – riittävätkö kaikkien perustaidot? Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 3/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy.  
<https://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak32015.pdf>. 16.2.2022.
- Männistö, M. 2020. Hoitotyön opiskelijoiden yhteisöllinen oppiminen ja sosiaali- ja terveysalan opettajien osaaminen digitaalisessa oppimisympäristössä. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirjatutkimus. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526225081>. 12.2.2021.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Oksanen-Ylikoski, E. & Ylikoski, T. 2015. Yrittäjyyden ja ammatillisen koulutuksen osaamisyhteisö: Arjen kokemuksia InnoOmniasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirjan erikoisnumero 17(e), 5–16.  
<https://journal.fi/akakk/article/view/102535/59763>. 12.4.2022.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle.  
<https://okm.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/b370e5ec-66d3-44cb-acb9-7ac4318c49c7/visio2030-taustamuistio.pdf?t=1508827794000>. 28.1.2022.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Jatkuvan oppimisen kehittäminen – Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Helsinki.
- Riley, K. & Schmidt, D. 2016. Does online learning click with rural nurses? Australian Journal of Rural Health 24, 265–270.  
[10.1111/ajr.12263](https://doi.org/10.1111/ajr.12263). 25.2.2021.
- Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2016). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 17(4), 9–21. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/89448>. 10.1.2022.
- Siirilä, J., Mäki, K. ja Kinnari, H. (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23 (2), 65–82.  
<https://journal.fi/akakk/article/view/109879/65017>. 21.3.2022
- Sitra. 2019. Kohti osaamisen aikaa.  
<https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>. 16.2.2022.
- Siun sote henkilöstöstrategia 2019. Pohjois-Karjalan sosiaali-ja terveyspalvelujen kuntayhtymä.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2010. Terveydenhuoltolaki 1326/2010.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. 13.3.2022.
- Tynjälä, P. 2007. Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3 (2008), 130–154.  
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>. 12.2.2021.
- Vesa, A. 2021. Sitran seitsemän suositusta kohti elinikäisen oppimisen Suomea. <https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-seitsemän-suositusta-kohti-elinikaisen-oppimisen-suomea/>. 10.2.2022.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4.tarkistettu painos. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Edita.

- Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 16.4.2021.
- Ylitörmälä, T. 2021. Nurse–nurse collaboration and job satisfaction – a mixed method study of Finnish and Norwegian nurses' perceptions. Kuopion yliopisto. Hoitotieteellinen tiedekunta. Väitöskirjatutkimus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3765-0>. 10.2.2022.