

Osaamisen kehittäminen ikäihmisten pitkäaikaishoidossa

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Tuunanen Jari

Opinnäytetyö

Helmikuu 2020

Sosiaali-, terveys- ja liikunta ala

Sairaanhoitaja (AMK), hoitotyön tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Tuunanen, Jari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Helmikuu 2020
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
	-	Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Osaamisen kehittäminen ikäihmisten pitkäaikaishoidossa		
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoidaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Räsänen Riitta-Liisa, Matilainen Irmeli		
+Toimeksiantaja(t)		
<p>Opinnäytetyössä tarkastellaan osaamisen kehittämisen merkitystä gerontologisessa ja ikäihmisten pitkäaikaishoidossa tutkitun tiedon näkökulmasta. Opinnäytetyö sisältää tarkastelun osaamisen kehittämisen prosessista ja sen merkityksestä hoitoalan näkökulmasta. Opinnäytetyössä selvitetään teorian pohjalta osaamisen kehittämisen prosessia organisaation ja hoitoalan työntekijän näkökulmasta. Osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa tarkastelussa huomioidaan myös työssä oppimisen, näyttöjen ja perehdyttämisen merkitys. Jatkuvasti osaamista ylläpitävä henkilöstö mahdollistaa hoitoalalla muutosten ennakoinnin ja samalla luo turvaa osaamisen jatkuvuudelle muutostilanteissa pitkäaikaishoidon yksiköihin.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineistoa etsittiin eri tietokannoista ja se analysoitiin sisältöanalyysin menetelmin. Aineistoon mukaan otettiin kymmenen tutkimustyötä tai tieteellistä artikkelia, joissa oli hoitoalan ammattilaisen osaamiseen liittyviä asiakokonaisuuksia tai niissä tarkasteltiin osaamisen kehittämistä hoitoalan henkilön tai organisaation näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda kirjallisuuden ja tutkimustöiden kautta esille osaamisen ja sen kehittämisen merkitys. Lisäksi tavoitteena oli tutkimustyön kautta tuoda esiin kannustava näkökulma pitkäaikaishoidon yksiköille kehittää omaa osaamisen kehittämisen prosessia organisaation näkökulmasta. Monet aiheeseen liittyvistä tutkimustöistä oli laadullisia tai kirjallisuuskatsauksena tehtyjä opinnäytetöitä. Tutkimustuloksesta selvisi, että osaamisen kehittämistä pidetään tärkeänä. Jatkotutkimusehdotus on, että määrällisen tutkimuksen kautta tarkasteltaisiin, minkälaista koulutustarjontaa hoitohenkilöstölle on tarjolla ja millaiseksi hoitohenkilöstö kokee osaamisen kehittämisen mahdollisuudet elinikäisen oppimisen näkökulmasta.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Osaamisen kartoittaminen, osaamisen kehittäminen, osaamisen arviointi, täydennyskoulutus, perehdyttäminen		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Tuunanen, Jari	Type of publication Bachelor's thesis	Date February 2020
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 38	Permission for web publica- tion: x
Title of publication Competence Development in Geriatric Long-Term Care		
Degree programme Degree Programme in Nursing		
Supervisor(s) Räsänen Riitta-Liisa, Matilainen Irmeli		
Assigned by		
<p>The thesis investigates the significance of competence development in gerontological and geriatric long-term care from the perspective of theory and research. It examines the process of competence development and its significance in nursing. Based on theory, it concentrates on the professional development process from the perspective of an organisation and its staff. In relation to the entire field of nursing, the study also looks at the importance of on-the-job learning, skill demonstrations and induction into work. Having a staff that continuously maintain their professional knowledge and skills enables to anticipate changes in the field of nursing care and concurrently ensures the continuity of professional competence in long-term care units when subjected to changes.</p> <p>The study was carried out as a descriptive literature review. The research data were collected from several databases, and the selected material was analysed using content analysis. The aim was to create a concept that would combine the theory and research sections into one comprehensive outcome. The research data were based on ten studies or scientific articles dealing with the professional competence of nursing staff or competence development from the perspective of individual employees and their organisation.</p> <p>The purpose of the thesis was to highlight the significance of competence and its development based on literature and research. In addition, the study aimed to emphasise the importance of an encouraging approach in long-term care units to improve the process of competence development from the organisational perspective. Many of the subject-related studies that were reviewed were qualitative studies or studies carried out as descriptive literature reviews. Future research could continue with quantitative methods to examine and define what kind of education and training are provided for nursing staff and what the opinion of nursing staff is on the opportunities of competence development in terms of life-long learning.</p>		
Keywords/tags (subjects) Competence survey, competence development, competence assessment, continuing professional development, induction		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Gerontologinen hoitotyö sekä pitkäaikaishoito osana ikäpalvelujärjestelmää .	4
3	Osaamisen kehittämisen merkitys gerontologisessa hoitotyössä pitkäaikaishoidon näkökulmasta.....	6
3.1	Näyttöön perustuva päätöksenteko	7
3.2	Esimies organisaation osaamisen kehittäjänä.....	8
3.3	Osaamiskartoituksesta työyhteisön osaamisen kehittämiseen	10
3.4	Työntekijän osaamisen kehittäminen	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	13
5	Opinnäytetyön toteutus	13
5.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä.....	13
5.2	Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	15
5.3	Tiedonhaku ja aineiston esittely	16
5.4	Aineiston analysointi	18
6	Tulokset	19
6.1	Hoitohenkilöstön osaamistarpeen kartoittaminen	20
6.2	Hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmät	21
6.3	Pitkäaikaishoitotyön hoitajien asiantuntijuus	22
7	Pohdinta	23
7.1	Tulosten tarkastelua.....	23
7.2	Opinnäytetyön eettisyys	24
7.3	Opinnäytetyön luotettavuus	25
7.4	Loppusanat ja jatkotutkimusehdotuksia	25
	Lähteet	27
	Liitteet	30
	Liite 1. Valitut aineistot.....	30

Kuviot

Kuvio 1. Näyttöön perustuva päätöksenteko	8
Kuvio 2. Aineiston haku tietokannoista	17

Taulukot

Taulukko 1. Sisäänto ja poissulkukriteerit	16
Taulukko 2. Aineiston teemoittelu ylä- ja alaluokkiin	20

1 Johdanto

Hoitohenkilöstön jatkuva osaamisen ylläpito ja kehittäminen sekä hyvä perehtyneisyys oman hoitoalan yksikön toimintaan on oletusarvo suomalaisessa työelämässä. Osaamisen kehittäminen lisää yksilön ja koko organisaation mukautumiskykyä vaihtelevissa tilanteissa. Lisäksi jatkuvasti osaamista ylläpitävä henkilöstö mahdollistaa työympäristöön kohdistuvien muutosten ennakoinnin sekä luo varmuutta organisaation reagointikykyyn muutostilanteissa. Hoitoalan organisaatioihin luotu jatkuva osaamisen seuranta ja kehittämisprosessi tukee myös henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin osaamisvajeita ei pääse henkilöstölle syntymään. (Viitala 2003, 194-200.)

Osaamisen kehittämisen kokonaisuus lähtee tarveanalyysin kautta, jolloin organisaatio ja esimies kartoittavat puuttuvat osaamiset organisaation sekä alaisten näkökulmasta. Kehityskeskustelu on yksi esimiehen ja työntekijän toimenpide, missä tarveanalyysiä tehdään. Esimiesten aloitteesta ja kehityskeskustelun keinoin selvitetään, kenelle yhteisöissä osaamista hankitaan. Tunnistetun osaamistarpeen jälkeen suunnitellaan, miten ja millä menetelmällä uutta osaamista saavutetaan. Osaamisen kehittämisen keinovalikoima on laaja, joten organisaation on hyvä miettiä, mikä on paras menetelmä osaamisen tuottamiseen. Kehityskeskustelujen yhteydessä esimies ja työntekijä voivat tehdä henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman, jonka avulla esimerkiksi täydennyskoulutuksiin haetaan. Suunnitelman ei tarvitse olla vain seuraavalle vuodelle vaan siinä tulee katsoa osaamisen kehittämistä pidemmälle aikavälille. (Viitala 2003, 194-200.)

Osaamisen arviointi ilmentää prosessia ja sen toimivuutta kokonaisuuden näkökulmasta. Arvioinnin avulla pohditaan osaamisen kehittämisen prosessin toimivuutta ja miten sen avulla onnistuttiin vastaamaan organisaation osaamisvajeisiin. Asiaa pääsääntöisesti tarkastellaan organisaation näkökulmasta, mutta voidaan myös miettiä yksilön kautta, kuinka osaamisen kehittämisen ratkaisut toimivat ammattilaisten tasolla. Arvioinnin avulla osaamisen kehittämisen eri prosessin vaiheita voidaan kehit-

tää, jotta tulevaisuudessa pystytään osaamisvajeita tunnistamaan aiemmin. Hoitolalla eläköityviltä hoitohenkilöiltä siirrettävää tietotaitoa tulee ennakoida ja tarvittaessa kehittää vastaavaa osaamista muille työntekijöille jo hyvissä ajoin laadun ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. (Viitala 2003, 194-200.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä on laadukas hoitotyön ammattilaisten osaamisen kehittäminen iäkkäiden ihmisten pitkäaikaishoidossa. Opinnäytetyöllä pyritään nostamaan esiin osaamisen systemaattisen kehittämisen merkitys kirjallisuuden ja tutkitun tiedon näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa näyttöön perustuvaa tutkimustietoa osaamisen kehittämisen tueksi.

2 Gerontologinen hoitotyö sekä pitkäaikaishoito osana ikäpalvelujärjestelmää

Hoitolaitoksessa tapahtuvaa pitkäaikaishoitoa tarjotaan henkilöille, joille ei voida järjestää heidän tarvitsemaansa ympärivuorokautista hoitoa kotona tai palveluasumisessa. Hoidon lisäksi palvelukokonaisuuteen sisältyy ravinto, lääkkeet, puhtaus, vaateet sekä sosiaalista hyvinvointia edistävät palvelut. Hoito tapahtuu vanhainkodeissa ja terveyskeskusten vuodeosastoilla sekä erilaisissa hoito-, hoiva-, veljes-, ja sairaskodeissa. Erilaiset järjestöt ja yksityisen puolen yritykset tuottavat laitospalveluja. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista säätelee ikääntyneiden laitoshoidon. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014.)

Laitoksessa tapahtuva pitkäaikainen hoito ja huolenpito tulee olla perusteltua hoidettavan terveyden ja turvallisuuden kannalta tai siihen on muu laissa säädetty peruste. Pitkäaikaista laitoshoidon toteutettaessa henkilölle on järjestettävä yksilöllisten tarpeidensa mukainen kuntoutus, hoito ja huolenpito. Lisäksi hänelle on pyrittävä järjestämään kodinomainen, turvallinen ja virikkeitä antava elinympäristö, jossa hänellä on mahdollisuus yksityisyyteen ja se edistää kuntoutumista, omatoimisuutta ja toimintakykyä. (L 980/2012, §22.)

Gerontologia on tieteenala, joka tutkii vanhenemista ja vanhuutta. Siinä pyritään selvittämään millä tavoin ihminen sekä muut lajit muuttuvat ikääntyessään ja mikä määrää elämän pituutta, millaisia seurauksia vanhenemisella on eri ihmisten kannalta. Lisäksi gerontologian avulla tutkitaan, kuinka eri tekijät säätelevät muutoksia, jotka liittyvät vanhenemiseen ja miten niihin voitaisiin vaikuttaa. Gerontologia tulee sanoista geron (vanhus) ja logos (oppi). (Heikkinen & Rantanen 2008, 16.)

Gerontologisessa tutkimuksessa on mukana useita eri tieteenaloja ja niihin sovelletaan eri tutkimusmetodologioita ja menetelmiä tavoitteiden edellyttämällä tavalla. Iäkkäitä ihmisiä tutkittaessa muisti-, aisti- ja liikkumisongelmat tuottavat vaikeuksia, jotka edellyttävät erityistoimenpiteitä. Kun vanhenemista tutkitaan, on kyse ajan mukana tapahtuvista muutoksista. Seuranta-aika voi olla useita vuosia. Ihmisen vanheneminen on laaja kokonaisuus ja se käsittää monia eri tieteenaloja, joihin kuuluvat biologiset, psykologiset, sosiaaliset ja lääketieteelliset kysymykset, jotka kytkeytyvät ja vaikuttavat toisiinsa. (Heikkinen & Rantanen 2008, 16.)

Väestö ikääntyy Suomessa muita maita nopeammin. On ennustettu, että Suomen väestö ikääntyy ainakin vuoteen 2030 asti ja 65 vuotta täyttäneiden kokonaismäärän ennustetaan nousevan aina 2030-luvun puoleen väliin saakka. Tämän jälkeen se pysyy samana suunnilleen vuoteen 2050, jolloin 75 vuotta täyttäneiden määrä yli kaksinkertaistuu. Merkittävää pitkäaikaishoidon kannalta on, että 85 vuotta täyttäneiden määrä kasvaa suhteellisesti eniten. (Voutilainen & Tiikkainen 2008, 12.)

Väestön ikääntymisen myötä, gerontologisen hoitotyön kehittämiseksi on suuri tarve. Asiantuntijoilta vaaditaan osaamista tulevaisuudessa entistä enemmän, koska ikääntyvä väestö on entistä terveempää ja toimintakykyisempää ja samalla myös vaativampaa hoitonsa suhteen. Heidän hyvän koulutustaustansa ansiosta, heillä on valmius hakea tietoa entistä helpommin, mikä on aikaisemmin ollut vain asiantuntijoiden omaksumaa. On todettava, että kaikki eivät ikäänny terveinä ja toimintakykyisenä vaan erityisesti muistisairaiden osuus lisääntyy nopeasti. Tästä johtuen muistisairaiden parissa tehtävä työ on yksi gerontologisen hoitotyön tärkeimmistä ja erityisasiantuntijuutta vaativista aloista. (Voutilainen & Tiikkainen 2008, 13.)

Gerontologista hoitotyötä tarkastellessa on erittäin tärkeää huolehtia ikäihmisten hyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti pitkäaikaishoidon parissa. Elinympäristö usein muuttuu hoitopaikkaan jouduttaessa. Se saattaa tuoda mukanaan niin fyysisiä, kuin psyykkisiäkin eroavaisuuksia entiseen elinympäristöön verrattuna. Myös ikääntyminen voi tuoda mukanaan lisää sairauksia ja niiden hoitaminen esimerkiksi muistiongelmiensä kanssa tuo omat haasteensa. Laitoksessa tapahtuva pitkäaikaishoito tuo omat vaatimuksensa huolehdittaessa ikäihmisten elämänlaadusta ja hyvään elämänlaatuun tulisi kuulua terveys, elämän mielekkyys, aineellinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet, tyytyväisyys, viihtyisä elinympäristö, hengelliset kysymykset, positiivinen suhtautuminen omaan toimintakykyyn sekä hoitoon ja palveluun. Pitkäaikaishoidossa ihminen voi kokea, ettei enää hallitse omaa elämänlaatuaan, koska jokin osa-alue ei ole enää entisellään oman sairauden takia. (Voutilainen & Tiikkainen 2008, 74.)

3 Osaamisen kehittämisen merkitys gerontologisessa hoitotyössä pitkäaikaishoidon näkökulmasta

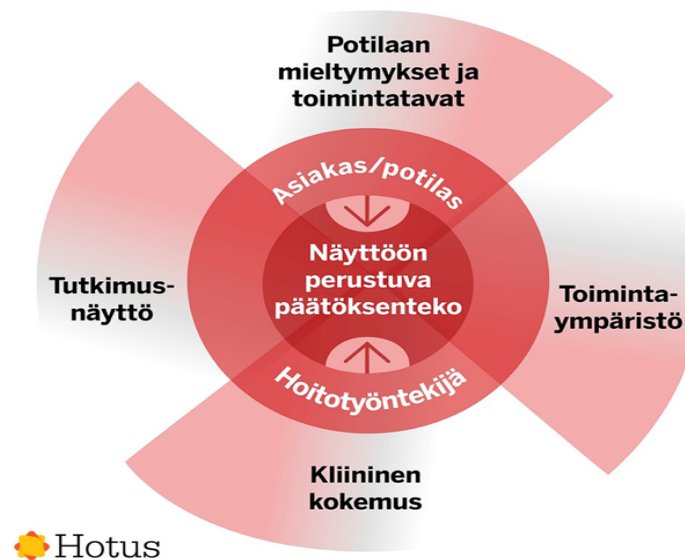
Osaamisen ja ammattitaidon yhdistämistä voidaan pitää prosessina, jossa on kyky yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot. Näihin vaikuttavat työpaikan tehtävät ja vaatimukset, toimintaympäristö missä työskennellään sekä työntekijän persoonallinen kehitys ja emotionaaliset tunteet. Monipuolinen tietojen ja taitojen yhdistäminen sekä niiden luova käyttäminen, taidot ajatella, organisointikyky työhön, taito ryhmässä toimimiseen, oppimistaidot sekä kyky joustaa ja mukautua muutoksiin yhdessä oman osaamisen arvioinnin ja toiminnan kehittäminen luovat yhtenäisen kokonaisuuden. Peruskoulutus, henkilöstökoulutukset ja työkokemus antavat lähtökohdat vaadittavalle osaamiselle. Hyvä työkyky on ehto työssä onnistumiseen ja kun osaaminen sekä taidot ymmärretään oikein työssä soveltamiseen, ne ovat osa työhyvinvointia yhdessä hyvän työmotivaation kanssa. Myös hyvä oppimista tukeva johtajuus ja positiiviset henkilösuhteet työyhteisössä edistävät työhyvinvointia. (Hätönen 2011, 9.)

Suuret ikäluokat väistyvät vähitellen hoitoalalta ja tämä lisää mentoroinnin merkitystä. Työntekijöitä siirtyy eläkkeelle ja tällöin saattaa kadota arvokasta kokemusperäistä tietoa eli niin sanottua hiljaista tietoa. Hiljaista tietoa ei opita koulussa tai vain kirjoista ja mentorointia pidetään tehokkaana keinona välittää tietoa nuoremmille työntekijöille. (Eteläpelto & Onnismaa 2010)

3.1 Näyttöön perustuva päätöksenteko

Hoitotyötä tekevän ammattilaisen tulee ammatitaitoonsa perustuen tunnistaa, millaista hoitoa ihminen tarvitsee huomioiden hoidettavan tarpeet ja ympäristö, jossa hoidettava elää. Toiminta ja tiedot hoidosta tulee perustua ajantasaiseen tietoon kuten hoitosuositukseen tai siihen perustuvaan toimintaohjeeseen. Hoitotyötä tekevän ammattilaisen toiminta todentuu niissä päätöksentekotilanteissa (kuviot 1), joissa hoidettavan terveyteen tai sairauteen tehtäviä päätöksiä tehdään hänen hoitoonsa liittyen. (Jordan ym. 2016.)

Luotettavalla tutkimusnäytöllä tai muulla luotettavaksi arvioidulla tiedolla (kuten asiantuntijoiden konsensus asiasta) tarkoitetaan, että käytetään parasta ajantasaista tietoa. Näitä vahvinta näyttöä antavat järjestelmälliset katsaukset ja luotettavaksi arvioituun tutkimusnäyttöön perustuvat kansalliset suositukset, joita esimerkkinä ovat Hotus ja Käypä hoito. Lisäksi apuna voidaan käyttää laadullisia tutkimustuloksia potilaiden ja asiakkaiden kokemuksista ja odotuksista. (Jordan ym. 2016.)



Kuvio 1. Näyttöön perustuva päätöksenteko

(Hoitotyön tutkimussäätiö 2016.)

Edellä kuvatut asiat sekä yllä oleva kuva liittyvät hoitajien ammatilliseen osaamiseen ja sen kehittämiseen työtilanteissa. Yhtenä osaamisen osa-alueena pidetään myös sitä, että ammattilainen osaa tunnistaa potilaan sen hetkiset tarpeet ja määrittellä hoidon sen mukaisesti. Työ opettaa tekijäänsä ja kokemuksen avulla saadut osaamiset auttavat myös uusissa tilanteissa, joissa seuraavan kerran potilaan hoitoa ja sen tarvetta arvioidaan. Näissä tilanteissa on myös hyvä, mikäli toinen ammattilainen on rinnalla ja hoidon arviointia voidaan tehdä keskustelemalla sekä vertaisarvioinnilla. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2016.)

3.2 Esimies organisaation osaamisen kehittäjänä

Organisaation kannalta on tärkeää, että työyhteisössä tapahtuu jatkuvasti kehittymistä ja henkilöstö on motivoitunut osaamisen ylläpitoon. Työyhteisössä ja tiimeissä tapahtuu normaalia liikehdintää työntekijöiden vaihtuvuuden suhteen. Kokeneempia työntekijöitä siirtyy eläkkeelle tai vaihtaa toiseen hoitoalan organisaatioon. Näiden tilanteiden jälkeen hoitoalanyksikköön saattaa tulla osaamisvajeita. Henkilöstön vaih-

tuessa perehdyttämisen merkitys kasvaa ja työntekijöiden kehittäminen mukaan yhteisön toimintaan jää usein muiden työntekijöiden varaan. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014.)

Työyhteisön normaali toiminta vaatii jatkuvaa kehittämistä ja esimiehen on luotava osaamisen johtamista tukeva ilmapiiri jo aikaisessa vaiheessa organisaatioon tullessaan. Tiimien ja työyhteisön hyvänä pohjarakenteena on oltava perustehtävät nykyosaamiselle ja tavoitteet tulevaisuudelle. Esimiehen tulee omalla toiminnallaan tunnistaa ja havainnoida, kuinka oppiminen on oikeaan suuntaan tähtäävää ja millaiset yksilölliset tarpeet työyhteisön henkilöstöllä on. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014.)

Esimiehet ovat avainasemassa, kun henkilöstön osaamistarpeita määritetään. Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittyminen ovat keskeisiä tekijöitä hoitoalanyksiköjen toimintojen laadun ja kehittymisen näkökulmasta. Tämän takia niitä ei saa erottaa muusta organisaation operatiivisesta toiminnasta. Jatkuvassa jokapäiväisessä toiminnassa tulee arvioida kehitystarpeita. Arvioinnin tukena tulee käyttää järjestelmällistä tiedon keruuta ja analysointia. Kehittämistarpeiden määrittely aloitetaan usein kehityskeskusteluista, joissa esimies käy läpi alaisensa kanssa hänen osaamisalueitaan ja kehittämistarpeitaan. (Viitala 2003, 196-197.)

Kehityskeskustelut ovat tärkeitä kahdenvälisiä tilaisuuksia, joissa esimies ja työntekijä luottamuksellisesti keskustelevat ja määrittelevät yhteisiä tavoitteita työntekijälle. Kehityskeskustelussa tarkastellaan mahdollisia osaamisvajeita. Näiden osaamisvajeiden perusteella saadaan osaamistarpeita, joita tulee kehittää uutta tai ylläpitää jo olemassa olevaa yksilön osaamista. Se on ikään kuin yksilöllinen osaamisenkartoitus. (Kupias ym. 2014.)

Organisaatio usein määrää pohjan kehityskeskustelulle. Esimies johdattaa keskustelua ja auttaa työntekijää kartoittamaan osaamistaan sekä kehittämistarpeitaan. Kehityskeskustelussa työntekijä kertoo omasta näkökulmasta, kuinka on päässyt edellisen kauden tavoitteisiin. Tämän jälkeen esimies ja työntekijä yhdessä pohtivat uusia tavoitteita, jotka vahvistavat työntekijän samalla myös koko työyhteisön osaamista. Vas-

tualueet ovat tärkeä tuoda kehityskeskustelussa esille ja samalla esimies saa palautetta, kuinka työntekijät itse vastuut kokevat ja kuinka suoriutuminen niistä onnistuu. Työntekijän työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta keskusteleminen on myös tärkeää kehityskeskustelussa. Keskustelun avulla on mahdollista ennalta ehkäistä työssä uupumisen uhkia sekä arvioida kuinka uupumustilanteita voidaan tarvittaessa helpottaa. (Kupias ym. 2014.)

3.3 Osaamiskartoituksesta työyhteisön osaamisen kehittämiseen

Organisaation luomien tavoitteiden ja arvojen tulee olla sopusoinnussa työntekijän arvomaailman kanssa. Ideaali on, että työntekijä hyväksyy yhteiset arvot ja päämäärät. Työntekijän on pystyttävä keskustelemaan esimiehen kanssa päämääristä ja arvoista, mikäli siihen on aihetta. Organisaation ja työyhteisön arvoissa on pyrittävä johdonmukaisuuteen ja koko työyhteisöä tulee kohdella oikeudenmukaisesti sekä samoin periaattein. Annetuista lupauksista työyhteisössä on pidettävä kiinni ja jos periaatteita muutetaan, on niistä keskusteltava yhdessä ja kerrottava kaikille jäsenille työyhteisössä. (Lämsä & Hautala 2005, 96-97.)

Lisäksi työntekijöillä tulee olla mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja käsityksensä vapaasti. Heidän on osallistuttava työpaikan kehittämiseen täysipainoisesti. Ristiriitojen esille tuominen ja kriittinen keskustelu tulee olla sallivaa ilman, että työntekijän tarvitsee pelätä työpaikkansa tai asemansa puolesta. Ilman tämän kaltaista luottamuksellista ilmapiiriä organisaatio jää helposti paikalleen. Työntekijän pitää luottaa, että hän on tärkeä yksilönä työpaikalleen henkilökohtaisine toimintatapoinaan eikä vain väline organisaation tavoitteita varten. Hänellä tulee olla tunne, että apua tarvittaessa hän saa sitä ja tuntee olevansa arvokas. Työntekijällä tulee olla tieto, että hän on osaava ja hänen osaamistaan arvostetaan. Omaan osaamistaan tulee olla mahdollisuus käyttää täysipainoisesti ja sitä tulee saada kehittää. On myös oltava tunne oman työnsä hallinnasta. (Lämsä & Hautala 2005, 96-97.)

Osaamisen kehittämistä tulee aina tehdä tulevaisuutta ajatellen. Tulevaisuuden suunnitelmat ja tavoitteet tulee olla aina huomioituna. Mitä laajemmista sekä aikaa

vievämmästä osaamisen kehittämisestä on kyse, sitä pidemmälle tulevaisuuteen kehittämisen tulee kantaa. Työyhteisössä pitää kirjata ylös nykyisiä tehtäviä ja kuinka ne tukevat perustehtävää. Osaamisen kartoittaminen saattaa olla joillekin työntekijöille arka paikka. Heillä voi olla ajatus, että omasta osaamisesta paljastuu jotain sellaista, mitä ei haluaisi muille työntekijöille näyttää. On luonnollista, että tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista ei tarvitse nykyhetkessä hallita. Pääsääntö on, että mitä enemmän puhutaan tulevaisuusorientoituneesti, sitä helpompaa ja asiallisempaa on suhtautua omaan osaamiseen ja hankkia osaamista tulevaisuutta ajatellen. (Kupias ym. 2014)

3.4 Työntekijän osaamisen kehittäminen

Usein puhutaan, että tietoa siirretään työntekijältä toiselle. Oppiminen ei kuitenkaan ole sitä, että työntekijä kopioi toiselta samaansa tietoa ja toistaa sitä omassa työssään. Oppimista tapahtuu jokapäiväisessä työskentelyssä ja usein vähitellen. Aina ei kyse tarvitse olla suuremmasta kokonaisuudesta vaan oppimista tapahtuu eri yhteyksissä monella eri tapaa. Monia pieniä uusia asioita yhdistelemällä työntekijä kykenee tarkastamaan asioita kokonaisuutena esimerkiksi mallintamalla ja yhdistämällä niitä aikaisempaan jo olemassa olevaan osaamiseen. Käytännöt ja työtehtävät muuttuvat sekä uusia työntekijöitä tulee organisaatioihin, jolloin työyhteisössä opitaan, toimitaan uusien näkökulmien ja toimintatapojen kanssa. Hoitoalan työssä myös uudet ja vaihtuvat asiakkaat eli potilaat lisäävät uuden oppimisen vaatimuksia. (Kupias ym. 2014)

Työntekijän tulee omassa mielessään vertailla ja peilata uutta sekä vanhaa oppiaan. Tämän jälkeen on hyvä yhdistää ajatukset yhdessä tiimin sekä työyhteisön kokemusten ja käytäntöjen kanssa. Näiden yhdistettyjen työyhteisön osaamisen kautta voidaan kehittää toimintatapoja sekä käytäntöjä, jotta uusista eri työntekijöiden osaamisista saadaan koko työyhteisön käytäntöön toimivat ja kehittävät keinot. (Kupias ym. 2014)

Yhteisiin koulutuksiin osallistuvat työyhteisön ja tiimin jäsenet muodostavat jokainen omassa mielessään samoista asioista erilaisia ajatuksia ja keinoja. Näitä yhdistelmällä työyhteisössä saadaan hyviä näkökulmia uusien oppien käytäntöön siirtämiselle. Jotta oppimisesta saadaan laadukasta, on oppijan työstettävä asiaa myös tiedollisella tasolla. Asiat tulee ymmärtää ja oivaltaa, miksi niin tehdään ja mitä tapahtuu, kun opittu asia tuodaan käytäntöön. (Kupias ym. 2014)

Vanhaa ja uutta osaamista tulee yhdistää eikä vanhaa tule sulkea pois uuden opitun tieltä. Tällöin pystytään hyödyntämään jo aikaisemmin opittu ja siitä ei tule hyödyttöä. Vanhaa oppimista ei myöskään tule kokea haittaavaksi tekijäksi uuden edessä, koska tällöin uuden oppiminenkin hidastuu ja se saatetaan kokea haitalliseksi. Uutta ja vanhaa toimintamallia tulee verrata toisiinsa ja tällöin huomataan, että tavoissa toimia saattaa olla paljon yhtäläisyyksiä. Niin sanottua poisoppimista ei ole järkevää tehdä, koska tällöin aikaisempi osaaminen sulkeutuu kokonaan pois ja siellä olevat hyvät keinot jäävät käyttämättä. (Kupias ym. 2014)

Koulutus on vain yksi vaihtoehto monien muiden joukossa, joita esimies voi käyttää apunaan työyhteisön kehittämiseen. Esimies voi turvautua ulkopuoliseen apuun selvittääkseen omaan työyhteisöön parhaiten sopivia osaamisen kartoittamisen ja kehittämisen menetelmiä. Näihin menetelmiin kuuluvat esimerkiksi valmennukset, konsultoinnit, mentoroinnit, verkostot, työnohjaukset, osaamiskartoitukset sekä yhteistyöt työyhteisön ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Sen sijaan esimiehen omalla ohjauksella pystytään järjestämään tiimeille ja työyhteisölle kehittämispäiviä ja -palaveria, joissa laaditaan suunnitelmia työn kehittämisen hyväksi. Tämän lisäksi työyhteisössä voidaan pitää tietoisuuksia ja osaamisenkartoituksia. Yksilöille esimiehen tulee järjestää työnohjausta, perehdyttämistä organisaatioon ja työyhteisöön sekä mahdollisuus työnkiertoon ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen. Kehityskeskustelut ovat hyvä tilaisuus tutustua työntekijään ja millaista osaamista hän omaa ja mihin tarvitsee lisää koulutusta ja osaamista. (Kupias ym. 2014.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä on laadukas hoitotyön ammattilaisten osaamisen kehittäminen iäkkäiden ihmisten pitkäaikaishoidossa. Opinnäytetyöllä pyritään nostamaan esiin osaamisen systemaattisen kehittämisen merkitys kirjallisuuden ja tutkitun tiedon näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa näyttöön perustuvaa tutkimustietoa osaamisen kehittämisen tueksi.

Osaamisen kehittäminen on organisaation ja sen yksilöiden sekä heidän valmiuksiensa suunnitelmallista edistämistä. Palkatun henkilöstön osaaminen varmistetaan luomalla edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi esimerkiksi osaamistarpeeseen perustuvan koulutustarjonnan avulla. Organisaation näkökulmasta on tärkeä ymmärtää, miten henkilöstön jatkuva kehittyminen ja osaamisen ylläpito on merkittävä kilpailukykytekijä organisaation osaamistasolle ja menestykselle. (Viitala 2003, 198-199.)

Opinnäytetyöhön tutkimuskysymys on:

Mitä on hoitotyön ammattilaisten osaamisen kehittäminen iäkkäiden ihmisten pitkäaikaishoidossa?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kuvaileva kirjallisuuskatsaus, koska aluksi valittu määrällinen tutkimusmenetelmä osoittautui resurssit huomioiden liian vaativaksi ja hankalaksi toteuttaa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus valittiin, koska taustatietoa ja teoriaa oli jo hyvin valmiiksi hankittuna sekä oma kokemukseni ikäihmisten pitkäaikaishoidosta ja osaamisen kehittämisestä hoitotyön ammattilaisena antoivat asialle hyvän pohjan.

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on usein etsiä vastauksia kysymyksiin, mitä ilmiöstä jo tiedetään tai mitkä ovat sen keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet. Etsittäessä uutta ja erilaista näkökulmaa ilmiöön, se löydetään usein kirjallisuuskatsauksen avulla. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voi kohdentua käsitteellisen ja teoreettisen kehyksen rakentamiseen, teorian kehittämiseen, erityiseen aiheeseen liittyvän tiedon esittämiseen, ongelmien tunnistamiseen ja tietyn alueen teorian ja tutkimuksen historiallisen kehityksen tarkasteluun. (Suhonen, Axelin & Stolt 2016, 7.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi runsaasti käytetty muoto kirjallisuuskatsauksista, mutta jonka menetelmällisen argumentoinnin kuvaus on aiemmin kirjallisuudessa ollut osin ristiriitaista. Se perustuu tutkimuskysymykseen ja valitun aineiston perusteella tuottaa kuvailevan ja laadullisen vastauksen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheita ovat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen ja tuotetun tuloksen tarkasteleminen. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 291-301.)

Tärkein kirjallisuuskatsauksen tehtävä on kehittää tieteenalan teoreettista ymmärrystä ja käsitteistöä, kehittää teoriaa tai arvioida olemassa olevaa teoriaa. Kirjallisuuskatsauksia voidaan tehdä erilaisiin tarkoituksiin, joten tämän vuoksi on olemassa erityyppisiä katsauksia. Katsaustyyppit jaetaan pääsääntöisesti kolmeen eri päätyyppiin, joita ovat kuvailevat katsaukset, systemaattiset katsaukset sekä määrällinen meta-analyysi ja laadullinen metasynteesi. Meta-analyysi kohdistuu määrällisiin tutkimuksiin ja metasynteesi laadullisiin tutkimuksiin. Kaikkiaan kirjallisuuskatsauksia on löydetty 14 eri tyyppiä ja osa niistä eroaa toisistaan vain vähäisesti. Kuitenkin jokaisessa katsauksessa on näkökulmia, jotka ovat juuri sille ominaisia ja joiden mukaan ne voidaan luokitella omaksi katsastustyyppiksi (Suhonen ym. 2016, 7-8.)

Tutkimuskysymys on ohjaava ja keskeinen tekijä koko tutkimusprosessia kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Usein tutkimuskysymyksen muotoilua edeltää kirjallisuuskatsaus, jonka avulla tutkimuskysymys määritetään ja liitetään osaksi laajempaa käsitteellistä tai teoreettista kehystä. Kysymyksen muodossa olevaa tutkimuskysymystä voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta tai tasosta. Riittävän täsmällinen ja

rajattu tutkimuskysymys on edellytys sen onnistumiselle, jotta ilmiötä on mahdollisuus tarkastella syvällisesti. (Kangasniemi ym. 2013, 291-301.)

Kliinisellä kysymysten asettelulla kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan käyttää menetelmänä nykyisten käytäntöjen arviointiin, käytännön suositusten kehittämiseen ja päivittämiseen sekä työhön liittyvien menettelytapojen kehittämiseen. Erityisen hyvin kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopii, mikäli aihe on hajanaista ja pirstaleista. Tällöin tavoitteena voi olla tiedon tuottaminen hyvien käytäntöjen edistämiseksi kliiniseen työhön ja koulutuksiin. (Kangasniemi ym. 2013, 291-301.)

5.2 Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tavoitteiden ja tutkimuskysymyksien määrittelyn jälkeen systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa on tärkeä tarkastaa aineiston valintaa ohjaavat sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Selkeästi määritellyt kriteerit kohdistuvat tutkittavan aiheen kohderyhmään, tutkittavaan interventioon tai toimintoon, intervention tai toiminnon verrokkiin, tutkittavan aiheen tuloksiin tai tutkimusasetelmaan. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteet usein ohjaavat, mitä kriteereitä käytetään. Kriteereiden ollessa liian rajoittavia voi tutkimuksen yleistettävyyttä vähentyä. (Valkeapää 2016, 56-58.)

Tutkimuksen sisäänottokriteerit	Tutkimuksen poissulkukriteerit
Tutkimus liittyy ikäihmisten hoitoon. Tutkimus liittyy pitkäaikaishoitoon.	Tutkimus ei liity ikäihmisten hoitoon tai pitkäaikaishoitoon.
Tutkimus liittyy hoitajien osaamisen kehittämiseen tai osaamisen ylläpitämiseen.	Tutkimus liittyy vain jonkun tietyn sairauden hoitoon.

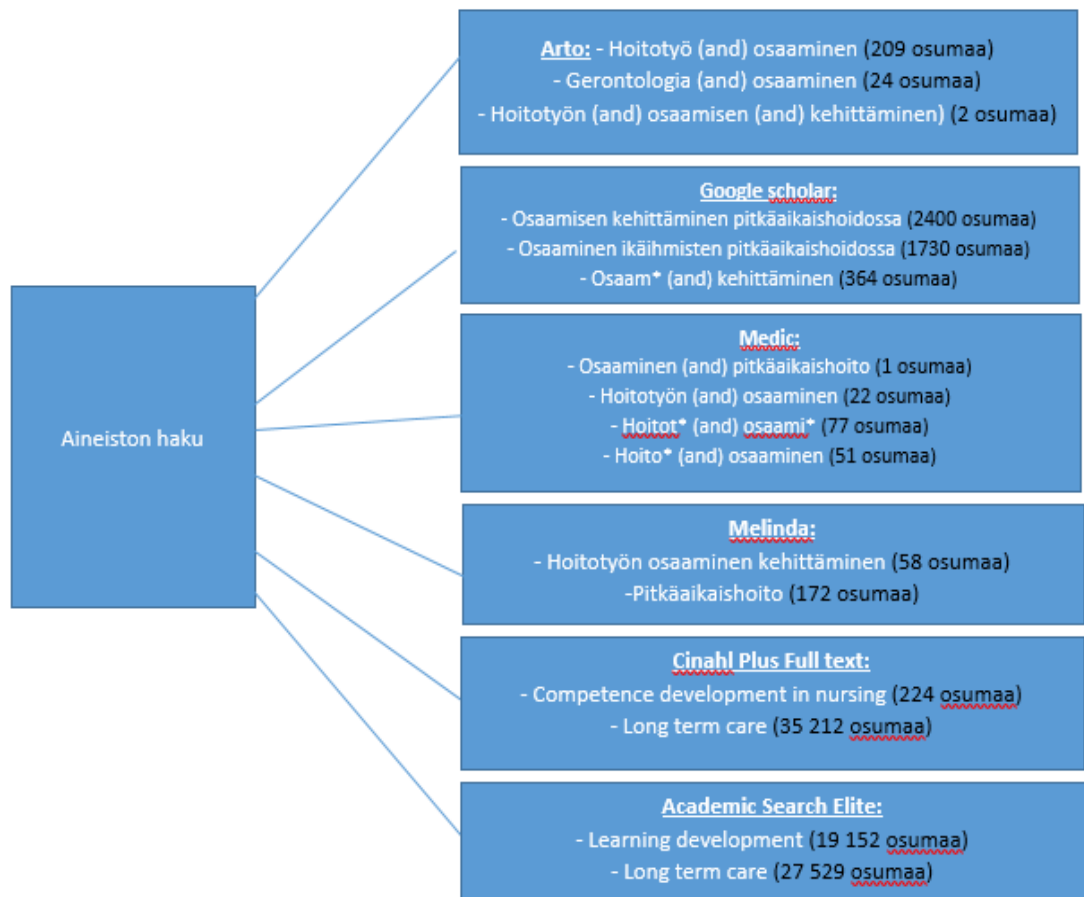
Tutkimuksessa selvitettiin hoitajien osaamista ja sen vaatimuksia.	
Tutkimus on tieteellinen artikkeli, pro-gradu työ tai opinnäytetyö. Koko teksti saatavilla.	Tutkimus ei ole tieteellinen artikkeli tai siitä ei ole koko tekstiä saatavilla.
Tutkimuksen on tehty noin 10 vuoden sisällä.	

Taulukko 1. Sisäänotto ja poissulkukriteerit

Taulukossa 1 on esitetty aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit tarkemmin. Kirjallisuuskatsaus rajattiin tutkimuksiin, jotka käsittelevät joko ikäihmisten- tai pitkäaikahoitoon, hoitohenkilöstön osaamisen kehittämiseen, osaamisen ylläpitoon tai vaatimuksiin. Lisäksi tutkimus on tieteellinen artikkeli, Pro Gradu- tutkimusta tai opinnäytetyö ja se on tehty noin kymmenen vuoden sisällä.

5.3 Tiedonhaku ja aineiston esittely

Tutkimuskysymys ohjaa aineiston valintaa ja tarkoituksena on löytää mahdollisimman relevantti aineisto siihen vastaamiseksi. Valittaessa aineistoa tulee esiin menetelmän aineistolähtöinen ja ymmärtämiseen tähtäävä luonne. Tämä tarkoittaa sitä, että aineiston valinta sekä analyysi ovat aineistolähtöistä ja ne tapahtuvat osittain samanaikaisesti. Aineistoa valittaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, kuinka ne vastaavat alkuperäistutkimuksen roolissa suhteessa tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Lisäksi siihen, miten ne täsmentävät, jäsentävät, kritisoivat tai avaavat tutkimuskysymystä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineiston riittävyyden määrittää tutkimuskysymyksen laajuus ja se sisältää yleensä jonkinlaisen kuvauksen aineiston valinnan prosessista. Siihen valittava aineisto haetaan yleisesti tieteellisistä tietokannoista tai tieteellisistä julkaisuista. (Kangasniemi ym. 2013, 291-301.)



Kuvio 2. Aineiston haku tietokannoista

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aluksi hakua tehtiin Theseuksen kautta, eli onko aiheeseen liittyviä opinnäytteitä jo tehty. Vastaavia opinnäytetöitä ei suoraan löytynyt, jotka käsittelevät ikäihmisten pitkäaikaishoidossa työskentelevien osaamisen kehittämistä. Aineistohakua tehtiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamista tietokannoista, joita olivat Arto, Medic, Melinda, Cinahl Plus Full text, Academic Search Elite sekä Google scholar (Kuvio 2.). Kansainvälisiä tietokantoja näistä ovat Cinahl Plus Full text sekä Academic Search Elite. Kansainvälisissä tietokannoissa hakusanoina käytettiin competence development in nursing, long term care sekä learning development.

Kansallisissa tietokannoissa hakusanoina käytettiin mahdollisimman samanlaisia sanoja ja lauseita, joita olivat hoitotyön osaamisen kehittäminen, pitkäaikaishoito, osaaminen ikäihmisten pitkäaikaishoidossa, osaamisen kehittäminen pitkäaikaishoidossa, hoitotyö, osaaminen, gerontologia sekä kehittäminen hoitotyössä. Hakusanoja ja hakulausekkeita yhdisteltiin ja moniosaiset hakusanat laitettiin fraaseihin heitto-merkkejä käyttäen sekä hakusanoja katkaistiin oikealta tähteä* käyttäen. Hakuja rajattiin myös siten, että käsittelyyn otettiin vain sellaiset, joista oli koko teksti käytettävissä, tutkimukset ovat vertaisarvioitu sekä julkaistujen töiden aikavälinä käytettiin noin kymmentä vuotta. Joitakin hakuja käytettäessä töitä löytyi useita satoja tai tuhansia, mutta fraaseja ja hakujen katkaisua käyttäen tuloksia saatiin rajattu muutama satoihin tai kymmeneen.

Osaamisen kehittämisestä löytyi hakujen perusteella paljon erilaisia tuloksia. Pitkäaikaishoitoon suuntautuvia tuloksia oli huomattavasti vähemmän. Tutkimustöistä monet käsittelivät jotain tiettyä osaamisaluetta tai esimerkiksi johonkin hoitoon, kuten haavahoitoon liittyen tai vain yhteen hoitotyön osaamisalaan tai sairauteen (Liite 1.).

5.4 Aineiston analysointi

Aineistoa analysoitiin aineistolähtöisen sisältöanalyysin avulla. Aineistolähtöiseen sisältöanalyysiin kuuluu pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely. Aineiston pelkistämässä analysoitava sisältö on esimerkiksi haastattelu aineisto, muu asiakirja tai dokumentti ja tavoitteena on karsia aineistosta epäolennaiset asiat pois. Tutkimuskysymyksen näkökulmasta pelkistämistä hyödynnetään siten, että olennaisia asioita voidaan alleviivata tekstistä ja yhdistää näitä koonnoksena. Tavoitteena on, että analysointia ennen määritellään analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi sana, lause tai lauseyhdistelmä, jonka avulla analysointia tehdään. (Tuomi - Sarajärvi 2012, 108-110., Janhonen - Nikkonen 2003, 25.)

Olennaista sisällönanalyysissä on erottaa tutkimusaineistosta samanlaisuudet ja erilaisuudet. Aineistoa kuvaavien luokkien tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. Tekstissä olevat fraasit, sanat tai muut yksiköt luokitellaan merkityksen perus-

teella samaan luokkaan eli ne merkitsevät samaa asiaa. Jotta voidaan yhdistää synonyymeja tai samaa tarkoittavaa sisältöjä, on käsitteiden samanlaisuus riippuvainen tutkimuksen tarkoituksesta. (Janhonen - Nikkonen 2003, 23.)

Aineistoja tarkastettiin aluksi sisällysluetteloita läpi käyden ja tiivistelmiin tutustuen. Aluksi selvitettiin, löytyykö aineistoista aihetta käsitteleviä kohtia ja kuinka hyvin ne vastaavat tutkimuskysymystä. Käsiteltäviksi aineistoiksi valittiin julkaisut (10 kpl), joissa oli hoitotyön ammattilaisen pitkäaikaishoidon osaamiseen liittyvää sisältöä vastaten tutkimuskysymykseen. Tämän jälkeen valittuun aineistoon tutustuttiin luki- malla se kokonaan läpi ja ryhmitellen ilmaisuja, jotka vastasivat opinnäytetyön tutki- muskysymykseen. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistettiin ja niistä muodostui kate- gorioita, joihin pohjautuen tulokset esitettiin.

6 Tulokset

Opinnäytetyössä analysoitiin kymmenen tutkimusta tai tieteellistä artikkelia. Tutki- muskysymyksen mukaisesti tuloksissa tarkastellaan hoitotyön ammattilaisten osaa- misen kehittämistä iäkkäiden ihmisten pitkäaikaishoidossa. Tutkimuksia, jotka suo- raan käsittelevät aihetta, ei löytynyt. Tiedostohaussa löytyi kuitenkin tutkimuksia, jotka liittyvät aiheeseen tietyn edellytyksin. Pro-gradu-tutkimuksissa ja opinnäyte- töissä oli yleensä paneuduttu johonkin tiettyyn osa-alueeseen pelkästään lähihoita- jan tai sairaanhoitajan näkökulmasta, eikä suoraan hoitotyötä tekevän osaamisen ke- hittämiseen kokonaisuudessaan. Tämän luvun alakappaleissa olen käsitellyt analy- soinnin ja teemoittelun avulla työn tuloksia.

YLÄLUOKKA	ALALUOKKA
Hoitohenkilöstön osaamistarpeen kartoittaminen	Kehityskeskustelu osaamiskartta hoitajien motivaatio työtyytyväisyys osaamisen määrittely rekrytointi
Hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmät	täydennyskoulutus vertaisarviointi perehdyttäminen työssä oppiminen
Pitkäaikaishoitotyön hoitajien asiantuntijuus	hoitotyön asiantuntija sairaanhoitajien asiantuntiprofiili sairaanhoitajien oma osaaminen

Taulukko 2. Aineiston teemoittelu ylä- ja alaluokkiin

Tutkimusaineiston analysoinnin pohjalta muodostui kolme yläluokkaa, jotka ovat hoitohenkilöstön osaamistarpeen kartoittaminen, hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmät ja pitkäaikaishoitotyön hoitajien asiantuntijuus. Esitetyn lisäksi osa asiasanoista sopii myös toiseen luokkaan. Ylä- ja alaluokat on kuvattu tarkemmin taulukossa 2.

6.1 Hoitohenkilöstön osaamistarpeen kartoittaminen

Huttusen (2007) tutkimuksessa tuotiin esiin, että kotihoito on ollut jatkuvan muutoksen kohteena. Tutkimuksessa selvitettiin, että millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita kotisairaanhoidossa on yli 45 vuotiailla sairaanhoitajilla. Ikääntyneillä sairaanhoitajilla on usein erilaisia tarpeita kehittää osaamistaan, kuin nuoremmilla hoitajilla. Niillä on iso merkitys myös heidän työsssänsä jaksamiseen.

Huttusen (2007) tutkimuksessa selviää myös, että ikääntyvät sairaanhoitajat tarvitsevat osaamisen kehittämistä muun muuassa kliiniseen hoitotyöhön liittyen, asiakkaan kohtaamiseen ja turvallisuuskoulutukseen sekä ATK- ja teknologiaosaamiseen kohdalla. Tutkimuksesta selviää, että heikentävänä asiana osaamisen kehittämiseksi on vähäinen osaamisen kehittäminen vapaa-ajalla, suuri

työmäärä työpaikalla ja mielenkiinnottomat koulutukset sekä kollegiaaliset puutteet. Hyvä työmotivaatio ja aiemmin hankitty työkokemus taas edistivät osaamisen kehittämistä (Huttunen, 2007). Myös Riutta-Huopanan (2012) tutkimuksessa todetaan, että lähihoitajan tulee sitoutua osaamisensa kehittämiseen sekä työkiertoon osallistumiseen. Omaan osaamistaan tulee osata arvioida tunnistaen omat ammatilliset vahvuudet ja rajat. Lisäksi ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot sisältyvät osaamiseen.

Työn sisällöllä on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja työhönsä tyytyväiset sairaanhoitajat myös motivoituvat enemmän kehittämään omaa osaamistaan (Kaarlela 2013). Hyvällä johtamisosaamisella vaikutetaan myös työtyytyväisyyteen ja siihen tulee panostaa. Hyvään asenteeseen työtä kohtaan vaikuttavat sairaanhoitajan persoona, elämäntilanne sekä työyhteisötaidot, työtunteet ja ammatti-identiteetti. Kaarlelan (2013) tutkimuksessa todetaan, että palkitsemalla lisäkoulutuksessa käymisestä, lisätään samalla työtyytyväisyyttä sekä saadaan lisää työntekijöitä alalle.

Kehityskeskustelut koetaan usein kaavamaisiksi ja niissä edetään tietyn kaavakkeen mukaan. Tämä heikentää motivaatiota käytyihin keskusteluihin ja kehityskeskustelujen säännöllisyyden puuttuminen koetaan negatiiviseksi (Lukkari, 2009). Palautetta osaamisestaan ja kehittymisestään saatuaan sairaanhoitajat kokevat positiivisena suuntaamaan tulevaisuuteen. Positiivinen palaute koetaan palkitsevana ja antaa uskoa omaan kehitysmahdollisuuksiin toteaa Kaarlela (2013) tutkimuksessaan.

6.2 Hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmät

Pitkäaikaishoidon potilaiden määrät ovat kasvussa ja se tuo lisää tarpeita osaamisen kehittämiseksi hoitajien näkökulmasta. Uusia menetelmiä kehitetään ja verkossa tapahtuvaa oppimista on lisätty. Verkossa oppimisessa on kuitenkin haasteensa, koska kentällä tapahtuva hoito vie aikaa ja tällöin verkossa tapahtuvalle koulutukselle ei tahdo jäädä aikaa. Koulutuksen keston onkin kiinnitettävä huomiota ja myös siihen, kuinka sen sisältö vastaa osaamistarpeisiin. (MacDonald, ym. 2004.)

Tutkimuksessa todetaan, että verkko-oppimiselle on tarvetta, koska osaamisen kehittäminen on paikasta ja ajasta riippumatonta. On kuitenkin huomioitava, että verkossa tapahtuvasta oppimisesta työntekijä tulee saada todistus tai sertifikaatti, jonka työntekijä voi tulostaa itselleen. Vuorotyö asettaa verkkoon pääsemiselle haasteita, koska kaikilla ei ole siihen mahdollisuutta sekä vie aikaa. Kurssien suorittamiselle ei välttämättä pystytä luomaan rauhallista oppimisympäristöä, toteavat MacDonald ym. (2004) tutkimuksessaan.

Vertaisarviointi koetaan taas hyväksi keinoksi kehittää ja arvioida osaamisen kehittämistä sekä arviointia hoitotyössä. Kotilan (2012) tutkimuksessa selviää, että sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys itse- kuin vertaisarvioituna oli hyvää tasoa kaikilla näillä eri ammatillisen pätevyyden osaamisalueella. Tärkeää tutkimuksen tuloksissa oli havaita, että vertaisarvioinnista on hyötyä kollegiaalisesta sekä esimiehen näkökulmasta. Esimiehet saavat vertaisarvioinneista hyvän työkalun tarkastella osaamisen oikeaa kohdentamista, työyhteisön ydinosoamisalueiden ylläpitoa ja kehittämistä. Kotilan (2012) Tutkimustyössä todettiin myös, että jatkuvan ammatillisen kasvun tukeminen vaatii yksilöltä sekä organisaatiolta osaamisen jatkuvaa arviointia. Tämä johtuu siitä, että osaamisen kehittäminen ja sen oikeanlainen kohdentaminen on ainoastaan mahdollista vain jos tiedetään, että mitä osaamisaluetta kehitetään.

6.3 Pitkäaikaishoitotyön hoitajien asiantuntijuus

Leppänen, N & Puupponen, A (2009) tutkimuksessa todetaan, että hoitotyön asiantuntijuudelle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Organisaatioiden erilaiset tarpeet vaikuttavat hoitotyön asiantuntijuuden ja ne ovat moninaisia. Tutkimuksen mukaan Leppänen ja Puupponen (2009) selvittävät, että hoitotyön asiantuntija on laadukkaan hoidon antaja, erikoisasiantuntija, tiedon antaja ja muutoksen alullepanija. Edellä mainittujen lisäksi johtajuus, potilaan puolesta puhuminen ja kehittyneet vuorovaikutustaidot olivat keskeisessä asemassa.

Sairaanhoitajien osaamiseen lasketaan myös yhteiskunnallisen vaikuttamisen taito. Esimerkiksi ikääntyneiden hoidossa voidaan yhteiskunnallisella vaikuttamisen taidolla

tarkoittaa hoivapalveluiden näkyväksi tekemistä sekä lisäämällä sairaanhoitajan työn arvostusta. Näitä asioita toteutuu kuitenkin vähiten eri osa-alueista, ympärivuorokautisen hoidon palveluissa toteaa Niskanen A. (2009) tutkimuksessaan.

Yksittäisistä hoitotyön osaamisalueista muistisairauksien parissa työskennellään paljon ikäihmisten pitkäaikaishoidossa. Gusarovan (2014) tutkimuksessa tarkasteltiin, millaista osaamista tarvitaan hoidettaessa muistisairaita. Yhdeksi merkittäväksi osaamisalueeksi lasketaan myös yhteistyö omaisten kanssa. Sairaanhoitajista osa kokee, että heillä on puutteita omaisten kohtaamisen liittyvissä osaamisissa, selvittää Gusarova (2014) tutkimuksessaan. Tutkimuksessa todetaan, että omaisten kohtaamiseen liittyvää osaamista parantaa myös koulutus ja työkokemus muistisairaiden hoidossa.

Pitkäaikaishoitotyön hoitajien asiantuntijuuksiin liittyvä tutkimus oli kohdistettu Venäjällä tapahtuvaan gerontologiseen hoitotyöhön ja haasteisiin, mitä siellä hoitotyön ammattilaisilla on. Hämäläinen ja Shablykova (2016) olivat paneutuneet tähän ja toivat tutkimuksessa esille, että Venäjällä sairaanhoitajan palkka on pieni ja osalla sairaanhoitajista työn luonteen vuoksi se ei kerrytä työkokemusta. Hoitoalalla lisäkoulutusta tutkimukseen osallistuneilla oli mahdollista saada vain viiden vuoden välein organisaation puolesta. Positiivista palautetta he antoivat ergonomia- ja apuvälinekoulutuksesta, toteavat Hämäläinen & Shablykova (2016) tutkimuksessaan.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelua

Ikäihmisten pitkäaikaishoitoon liittyviä tutkimuksia löytyi aika vähän suhteessa siihen, kuinka laaja sekä vaativa hoitotyön alue on kyseessä. Pitkäaikaishoidon piiriin kuuluvilla asukkailla on monenlaisia sairauksia. Moninaisuudesta huolimatta opinnäytetöitä ja pro gradu- tutkielmia osaamisen kehittämisestä pitkäaikaishoidossa am-

mattilaisten näkökulmasta ei juurikaan ollut tehty. Useat työt keskittyivät vain yksittäiseen hoitotoimen osa-alueeseen lähihoitajan tai sairaanhoitajan näkökulmasta tai osaamisen kehittämiseen jokin sairaus ja hoitoalan käsite huomioiden.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli: Mitä on hoitotyön ammattilaisten osaamisen kehittäminen iäkkäiden ihmisten pitkäaikaishoidossa? Tutkimuskysymys oli suhteellisen laaja ja aivan suoraa yhtenäistä vastausta etsittyjen tutkimusten perusteella siihen ei löytynyt. Selkeitä tutkimustöitä asiaan liittyen ei ollut ja osaltaan se selittyy juuri pitkäaikaishoidon vaativuudella ja moninaisuudella. Tämä johtuu siitä, että hoidettavia asiakkaita on vaikea luokitella jonkin sairaiden tai muun syyn perusteella.

Tutkimuksista osa oli myös jotain laajempaa tutkimusta tai hanketta. Tutkimuksista useat oli tehty määrällistä tutkimustapaa käyttäen ja kirjallisuuskatsauksia aiheeseen liittyen oli vähemmän löydettävissä. Tutkimuksista kuitenkin selviää, että osaamisen kehittäminen koetaan tärkeäksi hoitoalan ammattilaisten näkökulmasta. Ammatillista osaamista vaaditaan koko ajan kehitettävän läpi työuran ajan. Hoitoala ja tulevat teknologiat vaativat hoitohenkilöstöltä sekä organisaatioilta tulevaisuudessa jatkuvaa kehittymistä, osaamisen ylläpitoa ja arviointia.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyössäni pyrittiin eettisesti raportoimaan ja huomioimaan käytetyt lähteet oikein ja huolellisesti. Lähdeviitteet on laitettu asianmukaisesti niitä vääristelemättä. Tutkituista töistä saatuja asioita on raportoitu rehellisesti sisältöä vääristelemättä ja samalla kunnioittaen henkilöiden tietoja. Oma pitkä kokemukseni pitkäaikaishoidosta antaa tutkimukselle hyvää eettistä näkökulmaa ja olen osannut huomioida töistä oikeat käsitteet ja tarkoitukset. Työ on tehty hyviä tieteellisiä vaatimuksia huomioiden. Lisäksi olen käyttänyt ja saanut opettajien ohjausta opinnäytetyön tekemiseen.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä on pyritty käyttämään oikeanlaista ja selkeää tiedonhakua. Aineistosta on etsitty luotettavia, tieteellisiä julkaisuja lähdekritiikki huomioiden. Tiedonhaussa on käytetty apuna Jyväskylän ammattikorkeakoulun ”opparisaunaa”, jonka on pitänyt siihen perehtynyt ammattihenkilö. Työssä on huomioitu kaikki siihen vaadittavat vaiheet ja niihin on pyritty paneutumaan huolella. Oma työkokemukseni pitkäaikaishoidon parista antaa työlle myös hoitoalan ammattilaisen näkökulmaa. Tämä kokemus auttaa ennen kaikkea siinä, että olen tutkinut asioita laadukkaasti ja pystynyt tunnistamaan aineistosta oikeat näkökulmat.

Luotettavuutta voi heikentää se, että opinnäytetyö on tehty yksin. Opinnäytetyössä ei ole ollut toista henkilöä, jonka kanssa jakaa vertaisena mielipiteitä sekä näkemyksiä. Tämä saattaa johtaa siihen, että asioita katsoo liian kapean näkökulman kautta sekä saattaa sokaistua luetulle tekstille. Lisäksi osa käsitellyistä aineistoista on ollut englanninkielisiä, jolloin tekstiä käännettäessä on oltava erityisen tarkkana virheiden välttämiseksi.

7.4 Loppusanat ja jatkotutkimusehdotuksia

Arvostus ikäihmisten pitkäaikaishoitoa kohtaan on ollut laskussa jo pitkään erityisesti nuorten kohdalla. Monet alalla olevat ammattilaiset hakeutuvat tai haluavat myös siirtyä muihin töihin. Pitkäaikaishoidossa työskentely on raskasta ja kiire on usein läsnä. Sijaisia pitkäaikaishoidonyksiköihin on vaikea saada ja työtä tehdään usein vähillä hoitajamitoituksilla, mikä taas lisää työn kuormittavuutta.

Pitkäaikaisyksikön työilmapiirillä ja motivoituneella henkilöstöllä on vaikutusta myös hoidon laadullisesta näkökulmasta. Organisaatiolla ja osastojen esimiehillä on ratkaiseva rooli hyvän ilmapiirin ja osaavan henkilöstön rakentamisessa. Kehityskeskustelujen avulla organisaatio ja esimies pystyvät arvioimaan alaistensa osaamistarpeita ja osaamisen kehittämiseen liittyviä tavoitteita tuleville vuosille. Jatkuva osaamisen kehittäminen on voimavara ja myös etu kilpailtaessa motivoituneesta ja osaavasta henkilöstöstä. Jokaisesta tutkimustyöstä oli sisällöllisesti tutkittu osaamisen kehittämisen

kuuluvia yksittäisiä osia tai laadun mittareita. Jokaisessa työssä se nähtiin merkitykselliset osa-alueeksi, josta tulee huolehtia.

Pitkäaikaishoidon parissa työskentelevät kokevat tulevaisuutta ajatellen alan yhä raskaammaksi edessä olevan työvoimapulan vuoksi. Ammattilaisista suuri osa eläköityvät lähivuosina ja hoitoalalle on vaikea saada nuoria rekrytoitua. Myös alalla tapahtuva hoito on pitkälti tärkeää perushoitoa. Moni alalla oleva ja sinne tuleva haluaa osittain erilaisten haasteiden pariin. Pitkäaikaishoidon parissa pysymiselle ja uuden työvoiman saamiseksi täytyy tehdä parannuksia esimerkiksi hoitajamitoituksia parantamalla, mahdollisesti kehittämällä uudenlaisia vastuita hoitajille tiimeittäin, kehittämällä erilaisia osaamisen kehittämisen tapoja esimerkiksi työnkierrolla ja palkkausta parantamalla.

Tutkimustöitä ja tieteellisiä artikkeleita tutkittaessa tuli esiin, että kvantitatiivisia tutkimuksia ei ollut juurikaan tehty, joissa olisi laajasti selvitetty osaamisen kehittämistä pitkäaikaishoidossa hoitajan näkökulmasta. Tutkimuksessa on hyvä selvittää, millaista koulutustarjontaa ammattilaisten on mahdollista saada työnantajan tarjoamana tai millaiseksi he kokevat osaamisen kehittämisen mahdollisuudet elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

Oma kokemukseni hoitoalan täydennyskoulutuksista, joita pitkäaikaishoidon parissa työskenteleville järjestetään, liittyvät usein johonkin muuhun, kuin varsinaisesti asiakkaan eli potilaan hoitamiseen. Dokumentointi ja potilaan asioiden kirjaaminen ovat erittäin tärkeä osa-alue hoitotyöstä ja ammattilaisilla meneekin iso aika varsinaisesta työstä päätteiden ääressä. Täydennyskoulutustarjonnan laajentaminen, missä konkreettisesti keskitytään asiakkaan parissa tapahtuvaan hoitotyöhön ja sen kehittämiseen, lisää varmasti myös hoitajien osaamisen kehittämisen halukkuutta. Elinikäisen oppimisen periaatteiden avulla on tärkeää osata päivittää, ylläpitää ja kehittää omaa osaamista koko työuran ajan.

Lähteet

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2011. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa 2011, Hansaprint Oy.

Gusarova, A. 2014. Opinnäytetyö. Hoitotyön osaaminen muistisairaiden hoidossa. Metropolia ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 12.12.2019.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkinen, E. & Rantanen, T. 2008. Gerontologia. 2., uudistettu painos. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu 2008.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hoitotyön tutkimussäätiö. N.d. Hoitotyöntekijän näyttöön perustuva päätöksenteko. Viitattu 14.11.2019. <https://www.hotus.fi/hoitotyontekijan-nayttoon-perustuva-paatoksenteko/>

Huttunen, A. Pro Gradu-tutkielma: Ikääntyvien osaamisen kehittäminen kotihoitossa. Hoitotiede. 2017. Viitattu 2.12.2019.

Hämäläinen, H. & Shablykova, G. 2016. Opinnäytetyö. Gerontologinen hoitotyö ja sen kehittämishaasteet Venäjällä pitkäaikaishoidossa. Hoitotyön tutkinto-ohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.12.2019.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen 2. Helsinki 2011. Edita Prima Oy.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2., uudistettu painos. WS Bookwell Oy. Juva.

Jordan, Z., Lockwood, C., Aromataris, E. & Munn, Z., The updated JBI model for evidence-based healthcare. The Joanna Briggs Institute. Hoitotyöntekijän näyttöön perustuva päätöksenteko. Hotus. Viitattu 14.11.2019. <https://www.hotus.fi/hoitotyontekijan-nayttoon-perustuva-paatoksenteko/>

Kaarlela, K-M. 2013. Pro-gradu-tutkielma. Sairaanhoidajien työtyytyväisyys vanhuksissa. Hoitotieteen laitos. Viitattu 7.12.2019.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikainen, E. 2013. Kuvailuva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede. 2013. Doria.fi. Viitattu 13.11.2019.

- Kotila, J. 2012. Pro Gradu-tutkielma: Vertaisarviointi osaamisen kehittämisen menetelmänä. Terveystieteiden tiedekunta. Viitattu 30.11.2019.
- Kupias, P. Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. 1.p. Helsinki: Sanoma Pro, 2014.
- Leppänen, N. & Puupponen, A. 2009. Opinnäytetyö. Hoitotyön asiantuntijuus- käsitteen määrittelyä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Viitattu 12.12.2019.
- Lukkari, S. 2009. Opinnäytetyö. Kehityskeskustelut ammatillisen kehittymisen tukena hoitotyössä. Hoitotyön koulutusohjelma. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.12.2019.
- Lämsä, A-M & Hautala T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. 1.-3.p. Helsinki: Edita Prima Oy.
- MacDonald C. J., Stodel E. J. & Coulson I. 2004. Planning an E-learning dementia care program for healthcare teams in long-term care facilities: The learners' perspective. *Educational Gerontology*, 30: 845-864. Taylor & Francis Inc.
- Niskanen, A. 2009. Opinnäytetyö. Sairaanhoidajien osaamisen käyttö, työkyky ja työmotivaatio ympärivuorokautisen hoivan palveluissa. Hoitotyön koulutusohjelma. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.12.2019.
- Riutta-Huopana, A. 2012. Lähihoitajan ammatillinen osaaminen vanhusten asumis- palveluyksikössä. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.12.2019.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Laki annettu 30.12.2014. Viitattu 15.10.2019.
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search\[type\]=pika&search\[pika\]=sosiaalihuoltolaki#L3P22](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search[type]=pika&search[pika]=sosiaalihuoltolaki#L3P22)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Laitoshoito. Viitattu 15.10.2019.
<https://stm.fi/laitoshoito>
- Suhonen R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Julkaisussa kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun Yliopisto. Hoitotieteenlaitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. 2. Korjattu painos. 7-22. Viitattu 10.11.2019.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, J. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hansaprint OY, Vantaa.
- Valkeapää, K. 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Julkaisussa kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteenlaitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. 2. Korjattu painos. 56-66. Viitattu 28.1.2020.
- Viitala, R. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki 2003.

Voutilainen, P & Tiikkainen, P. 2009. Gerontologinen hoitotyö. 1 painos. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit OY.

Liitteet

Liite 1. Valitut aineistot

Nimi, tekijä, julkaisu- vuosi ja maa	Tutkimuksen tar- koitus/tavoite	Tutkimuskysy- mys/tutkimusteh- tävä	Kohderyhmä
<p>Vertaisarviointi osaamisen kehittä- misen menetel- mänä hoitotyössä.</p> <p>Jaana Kotila, 2012</p> <p>Suomi</p>	<p>Tarkoituksena ku- vata sairaanhoitajien itse- ja vertaisarvi- oitua ammatillista pätevyyttä ja tarkas- tella niiden eroavai- suuksia.</p> <p>Tavoitteena tuottaa tietoa vertaisarvi- oinnin käytettävyy- destä osaamisen johtamisessa ja am- matillisen pätevyy- den kehittämisessä.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Miten ver- taisarvioin- nilla saadut tulokset eroa- vat itse arvioi- dusta ammat- tiosaamisesta eri osaamis- alueilla. 2. Mitä lisäarvoa osaamisen ke- hittämiseen voidaan saa- vuttaa <ul style="list-style-type: none"> - vertaisarvi- oinnilla osaa- misen kehittä- misen menetelmänä? - Sairaanhoita- jan itsearvi- oinnilla osaa- misen kehittä- misessä? - Vertaisarvi- oinnilla työyhtei- sön osaa- misen kehittä- misessä? 	<p>Helsingin yliopistol- lisen keskussairaa- lan yhden klinikan eri osastoilla työs- kentelevät sairaan- hoitajat, jotka an- toivat vapaaehtoi- sen suostumuk- sensa osallistumi- sestaan tutkimuk- seen.</p>
<p>Kotihoidossa työs- kentelevien ikäänty-</p>	<p>Tarkoituksena ku- vata ikääntyvien, yli 45-vuotiaiden, koti- hoidossa työskente-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Millainen on kotisairaan- hoitajan työn- kuva? 2. Millaista osaamisen ke- hittämistä yli 	<p>Noin 11 yli 45- vuo- tiasta kotisairaan- hoitajaa, jotka työs- kentelevät kotipal-</p>

<p>vien sairaanhoitajien osaamisen kehittämisen.</p> <p>Huttunen Annu, 2017</p> <p>Suomi</p>	<p>levien sairaanhoitajien kokemuksia osaamisen kehittämisestä.</p> <p>Tavoitteena tuoda esiin kotihoidossa työskentelevien ikääntyvien sairaanhoitajien kokemuksia ja merkityksiä osaamisen kehittämisestä ja kotihoiton työnkuvasta.</p>	<p>45-vuotiaat kotihoidossa työskentelevät sairaanhoitajat kokevat tarvitsevana?</p> <p>3. Mitkä tekijät edistävät yli 45-vuotiaiden kotihoidossa työskentelevien sairaanhoitajien osaamisen kehittämistä?</p> <p>4. Mitkä tekijät heikentävät yli 45-vuotiaiden kotihoitossa työskentelevien sairaanhoitajien osaamisen kehittämistä?</p>	<p>velun ja kotisairaanhoidon yhdistetyssä kotihoidossa kahdessa eri kunnassa Itä-Suomen alueella.</p>
<p>Verkko-oppiminen yhtenä oppimismenetelmänä hoitotyössä</p> <p>MacDonald Colla J., Stodel Emma J. & Coulson Irene, 2004</p> <p>Kanada</p>	<p>Suunnitella verkko-pohjainen demen-tiahoidon kurssi terveydenhuollossa pitkäaikaishoidossa työskenteleville.</p>		<p>Kanadassa pitkäaikaishoidossa työskentelevät työntekijät.</p>
<p>Sairaanhoitajien työtyytyväisyys vanhustyössä.</p>	<p>Tarkoituksen on kuvata sairaanhoitajien</p>	<p>1. Millaisia käsitteitä ja kokemuksia sairaanhoitajilla on työtyytyväisyyteen vaikuttavista</p>	<p>Neljän eri vanhus-ten pitkäaikaishoi-</p>

<p>Kaarlela Kirsi-Marja, 2013</p> <p>Suomi</p>	<p>jien työtyytyväisyyttä vanhustyössä.</p> <p>Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää hoitotyön johtamisessa ja rekryointitilanteissa sekä sairaanhoidon opetuksessa.</p>	<p>tekijöistä vanhustyössä?</p> <p>2. Mitkä työtyytyväisyystekijät ovat sairaanhoitajien mielestä tulevaisuuden vanhustyön kannalta merkittäviä?</p>	<p>don yksikön sairaanhoitajille pääkaupunkiseudulla.</p> <p>Kustakin yksiköstä osallistui 2-4 sairaanhoitajaa.</p>
<p>Lähihoitajan ammatillinen osaaminen vanhusten asumispalveluyksikössä.</p> <p>Riutta-Huopana Anu, 2012</p> <p>Suomi</p>	<p>Tarkoituksena luoda asumispalveluyksikön tarpeita vastaava osaamiskartta, johon on koottu ne ammatilliset osaamiset joita lähihoitajat tarvitsevat työtehtävissään tänään ja tulevaisuudessa.</p>	<p>Tavoitteena oli selvittää:</p> <p>1. Millaista ammatillista osaamista asumispalveluyksikön lähihoitajat tarvitsevat työtehtävissään tänään ja tulevaisuudessa (5-10 vuoden kuluttua)?</p> <p>1.1 Mitkä ovat asumispalveluyksikön lähihoitajien keskeisimmät ammatilliset kompetenssit ja tulevaisuuden osaamistarpeet (5-10 vuoden kuluttua)?</p>	<p>Toipilaskoti, joka on 45-paikkainen asumispalveluyksikkö, jossa on 37 tehostetun palveluasumisen paikkaa ja 8 toipilaskotipaikkaa.</p> <p>3,5 sairaanhoitajaa</p> <p>22,5 lähihoitajaa</p> <p>3 hoitoapulaista</p>

<p>Hoitotyön osaaminen muistisairaiden hoidossa.</p> <p>Gusarova Anna, 2014</p> <p>Suomi</p>	<p>Tarkoituksena kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla hoitotyön osaamista muistisairaiden potilaiden hoidossa.</p> <p>Tavoitteena koota tutkittua tietoa hoitajien osaamisesta muistisairaiden hoidossa ja kiinnittää huomiota mahdollisiin kehittämistarpeisiin ja edistää yhtenäisten osaamistavoitteiden määrittämistä muistisairaiden hoidossa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mitkä ovat hoitotyön kompetenssit muistisairaiden hoidossa kirjallisuuden perusteella? 2. Minkälaista hoitajien osaaminen muistisairaiden on kirjallisuuden perusteella? 3. Mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien osaamiseen muistisairaiden hoidossa kirjallisuuden perusteella? 	
<p>Hoitotyön asiantuntija -käsitteen määrittelyä</p> <p>Leppänen Nina, Puupponen Anna, 2009</p> <p>Suomi</p>	<p>Tarkoituksena määritellä ja selkeyttää hoitotyön asiantuntijuuskäsitettä.</p> <p>Tavoitteena systemaattisen kirjallisuuskatsauksen pohjalta arvioida Keski-Suomen sairaanhoitopiirille luotavaa hoitotyön asiantuntija -mallia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Miten hoitotyön asiantuntijuus -käsitettä on määritelty hoitotieteellisessä tutkimuksessa? 2. Mitä on hoitotyön asiantuntijan osaaminen hoitotieteellisessä tutkimuksessa? 3. Millaisia rooleja hoitotyön asiantuntijalla on hoitotie- 	<p>Keski-Suomen sairaanhoitopiiri</p>

		<p>teellisen tutkimuksen mukaan?</p> <p>4. Millaisia toimenkuvia hoitotyön asiantuntijalla on hoitotieteellisen tutkimuksen mukaan?</p>	
<p>Kehityskeskustelut ammatillisen kehittymisen tukena hoitotyössä</p> <p>Lukkari Satu, 2009</p> <p>Suomi</p>	<p>Tarkoituksena selvittää, miten kehityskeskustelut koetaan osana sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä.</p> <p>Tavoitteena tuottaa tietoa, joka auttaa esimiehiä kehittämään osaamistaan kehityskeskustelujen pitämisessä.</p>	<p>1. Miten kehityskeskustelut tukevat sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä?</p> <p>2. Miten sairaanhoitajat toivoisivat kehityskeskustelujen muutettavan/kehittävän?</p>	<p>Kainuun keskussairaalan vuodeosastojen työntekijät</p>
<p>Sairaanhoitajien osaamisen käyttö, työkyky ja työmotivaatio ympärivuorokautisen hoidon palveluissa</p> <p>Niskanen Anna, 2009</p> <p>Suomi</p>	<p>Työn tarkoitus on tukea jatkossa tapahtuvaa kehittämistyötä ja se liittyy yhden organisaation toimintatutkimukseen sairaanhoitajan asiantuntijaprofiilin kehittämisessä ikääntyneiden hoivapalveluissa.</p>	<p>1. Millaiset ovat sairaanhoitajien valmiudet tehdä työtään ympärivuorokautisen hoidon palveluissa sekä kuinka valmiuksia käytetään?</p> <p>2. Millainen on näiden sairaanhoitajien työkyky?</p> <p>3. Millainen on näiden sairaanhoitajien työmotivaatio</p>	<p>Eteläsuomalaisen kaupungin ympärivuorokautisen hoidon kaikki laitoshoidon yksiköt.</p>

		ja mitkä asiat siihen vaikuttavat?	
Gerontologinen hoitotyö ja sen kehittämishaasteet Venäjällä pitkäaikaishoidossa	Tarkoituksena on kuvata gerontologista hoitotyötä pitkäaikaishoidon yksiköissä Venäjälle sekä kuvata hoitotyön ammattilaisten näkemyksiä ongelmakohdista.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Millaiseksi sairaanhoitajat kuvaavat roolinsa ja toimenkuvansa gerontologisessa hoitotyössä Venäjällä pitkäaikaishoidon yksiköissä? 2. Mitkä ovat gerontologisen hoitotyön kehittämissaasteet Venäjällä pitkäaikaishoidon yksiköissä sairaanhoitajina toimivien henkilöiden näkemänä? 	Gerontologisessa sairaanhoidossa työskentelevät sairaanhoitajat Venäjällä.
Hämäläinen Heini, Shablykova Galina, 2016			
Suomi	Tavoitteena tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää osaamisen kehittämisessä ja venäläisille suunnattavan koulutuksen suunnittelussa.		