



Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon osaamista vahvistamalla

- osaamiskartoitukset ja täydennyskoulutukset





Kehittämisen lähtökohta:

Kotihoidon työ vaatii laaja-alaista osaamista. Työssä korostuu moniammatillinen yhteistyö, sillä asiakkaiden palvelutarve on entistä suurempi ja sisällöltään laajempi. Työn luonne edellyttää oman osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja ylläpitämistä. Oman ja oman tiimin osaamisen vahvistuminen tukee myös työn hallinnan tunnetta

Ongelma ja sen ratkaisu kotihoidon työntekijän, palvelua tuottavan organisaation ja kotihoidon asiakkaan näkökulmasta

| Näkökulma | Ongelma: kotihoidon työntekijöiden osaaminen tarvitsee jatkuvaa päivittämistä, koska osaamistarpeita tulee lisää | Ratkaisu: osaamiskartoitus ja tarvepohjaiset täydennyskoulutukset | Vaikutus/hyöty: työn hallinnan tunteen vahvistuminen ja palvelun tasalaatuisuus |
|--------------|--|--|---|
| Työntekijä | Kokemus siitä, että oma osaaminen ei aina riitä suhteessa työn vaatimuksiin synnyttää riittämättömyyden tunnetta sekä nakertaa ammatillista itsetuntoa ja työhyvinvointia. | Osaamiskartoitus tekee oman koetun osaamisen ja osaamisen kehittämisen tarpeet näkyviksi. Myös tiimin osaaminen tulee näkyväksi. Täydennyskoulutuksista on mahdollista rakentaa omaa osaamista vahvistava kokonaisuus, joka on helppoa tehdä pienemminkin osissa. | Kokemus siitä, että omaa osaamista voi kehittää, vahvistaa tunnetta oman työn hallinnasta. Tunne siitä, että oma osaaminen ja työn vaatimukset ovat tasapainossa antaa vahvan perustan työn tekemiseen ja vahvistaa työhyvinvointia. |
| Organisaatio | Työntekijöiden osaamisen puutteet johtavat siihen, että palvelun laatu voi olla epätasaista tai tiimit ja yksilöt kuormittuvat epätasaisesti. | Osaamiskartoitus tekee työntekijöiden koetun osaamisen ja osaamisen kehittämisen tarpeet näkyviksi työyhteisö- ja yksilötasolla. Se mahdollistaa täydennyskoulutusten suunnittelun. Koulutuksilla vahvistetaan työntekijöiden ja tiimien osaamista yhdessä sovitun laatutason mukaiseksi. | Työntekijöiden osaamisen vahvistuminen näkyy palvelun tasaisena laatuna ja henkilöstön työhyvinvoinnin vahvistumisena. Myös asiakkaat ja heidän omaisensa ovat tyytyväisempiä palveluun. Asiakkaalla käyvien eri hoitajien määrä vähenee, ja hoitajaresursseja voidaan ohjata ja käyttää järkevämmiin. |
| Asiakas | Työntekijöiden osaamisen puutteet johtavat pahimmillaan virheisiin ja haittatapahtumiin sekä siihen, että asiakas ei saa oikeanlaista ja oikea-aikaista tukea. | Koulutukset näkyvät asiakkaalle lähinnä työntekijöiden vakaana osaamisena ja varamuutena kohtaamis- ja hoitotilanteissa. | Asiakas ja omainen voivat luottaa siihen, että työntekijöillä on riittävä osaaminen ja asiakas saa oikeanlaista ja oikea-aikaista tukea monimutkaistenkin tilanteiden keskellä. Asiakkaalla on vain muutama tuttu ja turvallinen hoitaja eli vaihtuvuutta on vähemmän. |

Osaamista vahvistavat toimintamallit: osaamiskartoitus ja verkkokoulutukset

1.

Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä –hankkeen osaamiskartoitus kotihoidon henkilöstölle

- Kartoituksen sisältö suunniteltiin yhdessä kotihoidon johdon ja työntekijöiden kanssa.
- Lähteenä ja taustamateriaalina hyödynnettiin mm. Kukoistava kotihoito -hankkeen kartoituksia ja tuloksia sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteista nousevia ammattitaitovaatimuksia.
- Tausta-ajatus: osaamiskartoituksen tekeminen on hyvä oppimistilanne, jossa voi pysähtyä oman osaamisen äärelle ja verrata sitä alan osaamistarpeisiin. Kartoituksella saadaan koulutustarpeet esiin ja myös osaaminen näkyviin. Hyvästä osaamisesta voidaan olla ylpeitä ja hyödyntää sitä kotihoidon markkinoinnissa.
- Jokainen työntekijä sai vastauslinkin henkilökohtaisesti sähköpostilla. Vastausaikaa oli useita viikkoja. Vastaamisesta tuli muistutusviestejä.
- Vastauksia ei yhdistetty henkilötasolle, vaan niitä tarkasteltiin tiimien ja laajempien kotihoitoalueiden tasolla.
- Kartoituksen tulosten pohjalta räätälöitiin verkossa toteutettavia minikoulutuksia kotihoidon henkilöstölle.
- Osaamiskartoitus uusittiin noin 1,5 vuoden jälkeen.

Osaamiskartoituksista sanottua:

”On hyvä, että osaamista kartoitetaan. Päivittäisessä työssä ei välttämättä tule ajateltua, mihin kaikkeen koulutusta voisi saada.”

-kotihoidon työntekijä-

”Osaamiskartoitus on hyvä hetki pysähtyä miettimään, mitä haluaa työltä tai itseltään jatkossa.”

-kotihoidon työntekijä-

”Osaamiskartoitus tekee osaamista näkyväksi. Kun koet osaavasi, mitä teet, tulee tunne, että pärjää ja uskaltaa lähteä uusiin juttuihin.”

-kotihoidon työntekijä



2.

Osaamiskartoituksen pohjalta räätälöidyt verkkokoulutukset

- Osaamiskartoituksen pohjalta räätälöitiin yhteensä 15 verkkokoulutusta niistä teemoista, joissa osaamisen vahvistamista erityisesti tarvittiin.
- Verkkokoulutukset rakennettiin ajatuksella, että niitä voi tehdä pienemmissä osissa työpäivien aikana ja jatkaa eteenpäin, kun on sopiva hetki aikaa.

Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä -hankkeen verkkokoulutukset

- Orientaatio-kurssi, jossa pääsi harjoittelemaan verkossa opiskelua
- Hoitotyön eettisyys
- Infektioriskit ja aseptinen toiminta kotihoidossa
- Vireyttä vuosiin: ikääntyneiden uudet ravitsemussuositukset
- Hyvinvointiteknologia kotihoitotyössä
- Kaatumistapaturmat kotihoidossa
- Sydänsairaudet
- Työhyvinvointi ja alaistaidot
- Elämän loppuvaiheen hoito kotihoidon ympäristössä
- Laskimoverinäytteenotto
- Suunhoito ja tehostettu suunhoito
- Syöpäsairaudet
- Mielenterveys- ja päihdetyö kotihoidossa
- Ohjausosaaminen
- Kirjaamisen periaatteet

Verkkokoulutuksista sanottua:

”Koulutukset oli tuotu helposti tarjolle. Viestiä tuli montaa kautta ja sitä ei voinut olla huomaamatta. Oli matala kynnys lähteä mukaan. Ajattelin, että teen koulutusta asiakaskäyntien välissä, jos jää aikaa ja kotonakin, mutta se jäi kesken. Se ei ollut pitkäkään koulutus, mutta kun se jää sopivasti muiden asioiden alle, ei tule palattua enää.”

-kotihoiton työntekijä-

”Vetovoimainen kotihoito -hanke tuo esille sitä, että työntekijälle on tarjolla tarjotin, josta voi valita koulutuksia mielenkiintonsa mukaan ja sitten on tietyt, pakolliset koulutukset. Mutta tätä ajattelua ei ole ehkä omaksuttu vielä.”

-kotihoiton työntekijä-

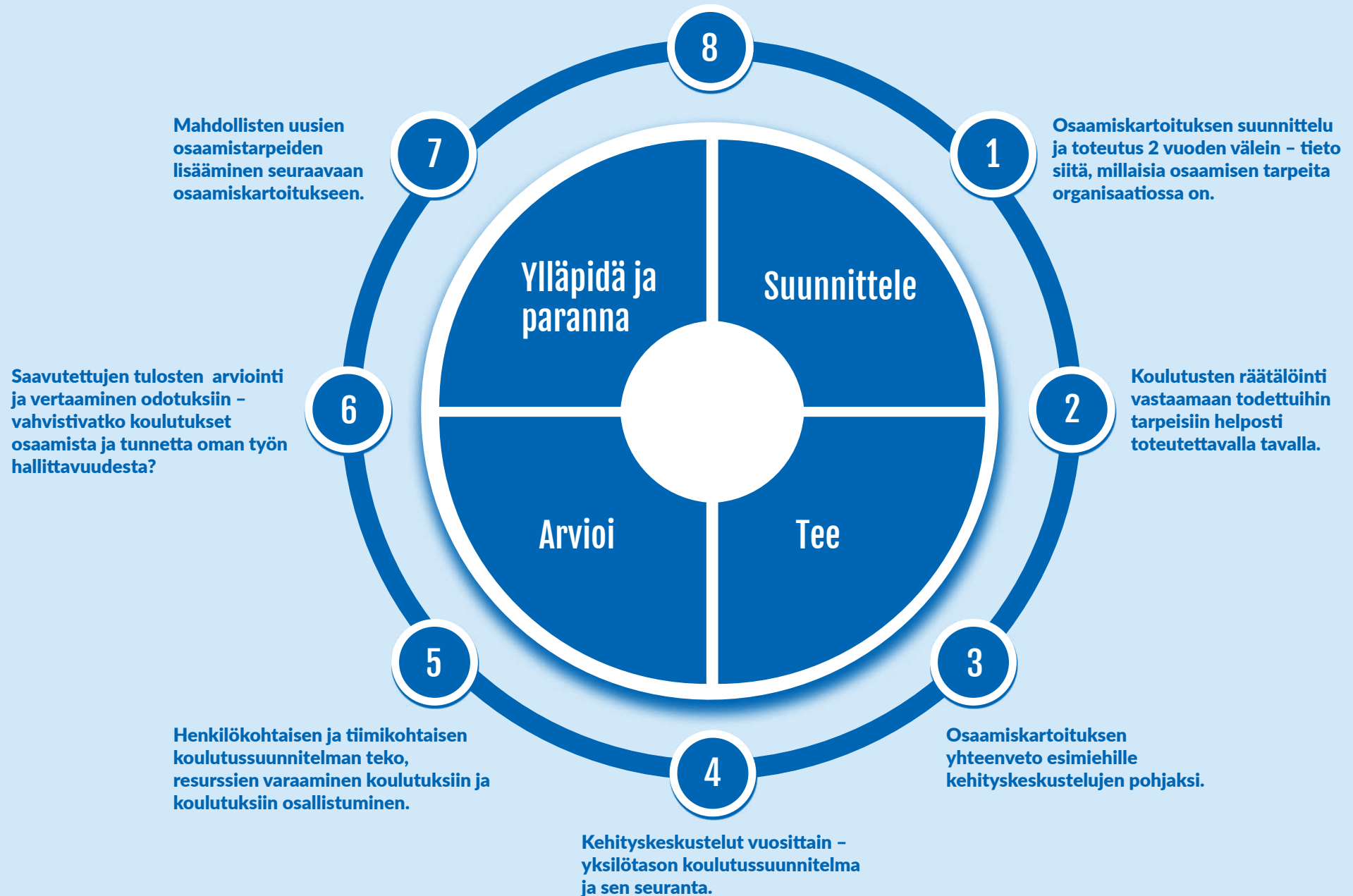




Osaamisen vahvistaminen on jatkuva prosessi

Osaamisen kehittämistä edistää yhteisesti sovittu toimintamalli, jossa osaamisen arviointi tehdään yhteisesti sovitulla tavalla tietyin väliajoin ja havaittuihin osaamisen vajeisiin tarjotaan aktiivisesti koulutusta matalalla kynnyksellä. On tärkeää, että osaamisen kehittämistä koordinoidaan ja siitä viestitään sekä lähiesimiehille että henkilöstölle säännöllisesti.

Viestintä eri toimenpiteistä ja osaamisen kehittämisen merkityksestä kulkee mukana koko ajan.





**Mitä
osaamisen
vahvistaminen
osaamis-
kartoituksilla
ja täydennys-
koulutuksilla
edellyttää?**



Osaamisen vahvistamisen vastuuroolit

Toimintamallin juurruttamissuosituksia varten haastateltiin osaamisen kehittämisen avainhenkilöjä. Haastatteluissa nousi vahvasti esiin toive osaamiskartoitusten keskitetystä koordinoinnista ja toteutuksesta, joka nähtiin esimerkiksi henkilöstöpalveluille sopivana tehtävänä.

Sopivana välinä osaamiskartoitusten uusimiseen pidettiin kahta vuotta. Koulutuspalveluilla nähtiin olevan tärkeä rooli sisäisen koulutustarjottimen tekijänä ja kehittäjänä yhteistyössä palvelualueiden vastuuhenkilöiden kanssa.

Lähiesimiehillä on keskeinen tehtävä oman henkilöstön kehittämisen ja kouluttautumisen mahdollistajina. Myös työntekijöiden vastuuta oman osaamisen ylläpidosta korostettiin.

Henkilöstöpalvelut

Mitä tarvitaan, jotta voidaan arvioida ja vahvistaa henkilöstön osaamista?

- Tietoa eri palvelualueilta erityisistä osaamisen tarpeista, jotka sisällytetään osaamiskartoitukseen.
- Hyvä yhteistyö koulutuspalvelujen, palvelualueiden johdon ja yksiköiden esimiesten kanssa.

Mikä on oma rooli ja vastuu osaamisen arvioinnissa ja vahvistamisessa?

- Osaamiskartoitusten koordinointi ja toteuttaminen: kartoituksen sisällön kokoaminen, kartoituksen teko, raporttien tiivistäminen tuloksista esimiehille.
- Aktiivinen viestintä tulevista osaamiskartoituksista esimiehille ja henkilöstölle. Henkilökohtaiset muistutukset henkilöille, jotka eivät ole vielä vastanneet.
- Osaamiskartoitusten arviointi ja jatkuva kehittäminen.



Koulutuspalvelut

Mitä tarvitaan, jotta voidaan arvioida ja vahvistaa henkilöstön osaamista?

- Tietoa osaamiskartoituksen tuloksista
- Tietoa palvelualueilla työn arjessa havaituista osaamistarpeista
- Hyvä yhteistyö henkilöstöpalvelujen, palvelualueiden johdon ja yksiköiden esimiesten kanssa

Mikä on oma rooli ja vastuu osaamisen arvioinnissa ja vahvistamisessa?

- Täydennyskoulutusten suunnittelu ja toteuttaminen osaamiskartoituksissa havaittujen osaamistarpeiden pohjalta.
- Matalan kynnyksen koulutustarjottimen ylläpito sillä idealla, että osa koulutuksista tuotetaan itse ja osa voidaan hankkia esimerkiksi alueen oppilaitoksilta tai muilta koulutusorganisaatioilta.

Kotihoidon johto

Mitä tarvitaan, jotta voidaan arvioida ja vahvistaa henkilöstön osaamista?

- Tietoa osaamiskartoituksen tuloksista tiedolla johtamisen välineeksi

Mikä on oma rooli ja vastuu osaamisen arvioinnissa ja vahvistamisessa?

- Esimiesten tukeminen osaamisen kehittämisessä ja kehityskeskusteluissa
- Aktiivinen viestintä osaamisen kehittämisen merkityksestä esimiehille.
- Linjaukset, mikä on riittävä osaamisen taso, joka tulisi olla kaikilla työntekijöillä
- Koulutusten suunnitteluun osallistuminen ja tiedon tuominen suunnitteluun työn arjesta

Kotihoidon esimiehet

Mitä tarvitaan, jotta voidaan arvioida ja vahvistaa henkilöstön osaamista?

- Tietoa osaamiskartoituksen tuloksista tiedolla johtamisen välineeksi ja pohjaksi kehityskeskusteluihin.
- Aikaa osaamiskartoitusten tekoon, tulosten läpikäymiseen sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnitteluun.

Mikä on oma rooli ja vastuu osaamisen arvioinnissa ja vahvistamisessa?

- Aktiivinen viestintä henkilöstölle oman osaamisen ylläpidon merkityksestä sekä siitä, millaista osaamisen tasoa kotihoidossa edellytetään.
- Koulutusten suunnitteluun osallistuminen ja tiedon tuominen suunnitteluun työn arjesta
- Sitoutuminen kehityskeskusteluihin ja osaamisen kehittämiseen omassa tiimissä.

Kotihoidon työntekijät

Mitä tarvitaan, jotta voidaan arvioida ja vahvistaa henkilöstön osaamista?

- Aikaa ja työrauhaa osaamiskartoitukseen vastaamiseen.
- Työaikaa koulutuksiin osallistumiseen.
- Kannustusta oman osaamisen kehittämiseen.

Mikä on oma rooli ja vastuu osaamisen arvioinnissa ja vahvistamisessa?

- Oman osaamisen rehellinen arvioiminen osaamiskartoituksessa.
- Tiimin yhteisten viestintäkanavien seuraaminen, jotta tieto koulutuksista tavoittaa ajoissa.
- Koulutuksiin osallistuminen yhdessä esimiehen kanssa sovittavalla tavalla.



Tehdään HYVÄ ARKI yhdessä



essote

Diak



ESEDU
Etelä-Savon ammattiopisto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä -hanke vahvistaa kotihoidon vetovoimaisuutta kehittämällä työhyvinvointia, ammatillisuutta, palveluprosesseja, tiedolla johtamista ja viestintää. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Essote, Diak, Esedu ja XAMK vuosina 2020–2021 Euroopan sosiaalirahaston tuella.