



**Kirsti Hulkari**  
**Raili Hakala**

## **Johdanto**

Väestön ikääntymisen aiheuttama rakennemuutos asettaa eurooppalaisille yhteiskunnille uusia haasteita. Vuonna 2000 yli 65-vuotiaiden osuus Euroopan väestöstä oli 16,1 % ja vuonna 2050 se on 27,5 %. Yli 80-vuotiaiden osuus oli 3,6 % vuonna 2000, mutta sen lasketaan olevan 10 % vuonna 2050. Yksi tärkeimmistä kysymyksistä on se, millä tavoin laadukkaat vanhustalpalvelut voidaan turvata vanhusväestön määrän lisääntyessä ja koulutetun hoitohenkilöstön saatavuuden heikentyessä. Vanhustenhoillon tehtävissä toimivien henkilöiden koulutus- ja pätevyysvaatimukset vaihtelevat eri Euroopan maissa ja alalla toimii paljon myös kouluttamatonta henkilöstöä. Euroopan Yhteisön jäsenmaissa sosiaalipalveluiden laadun kehittämistä tavoitellaan muun muassa edistämällä ammatillista koulutusta, yhteistyötä ja tietojenvaihtoa hyvien toimintatapojen löytämiseksi.

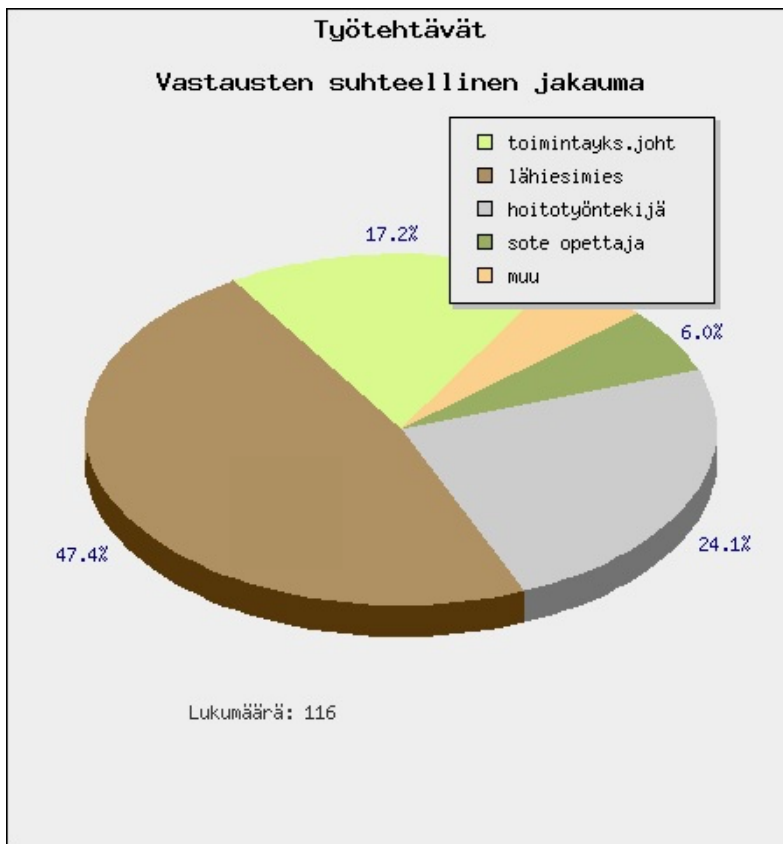
ComPro-projekti (competence profiles in elderly care) on Leonardo da Vinci- ohjelmasta rahoitettava viiden Euroopan maan yhteistyöhanke, jonka tarkoituksena on tukea vanhustenhoilossa toteutettavaa laatutyötä. Tavoitteena on määrittää vanhustenhoillon henkilöstöltä edellytettäviä pätevyysvaatimuksia ja antaa sen pohjalta yleisiä suosituksia ammatillisen koulutuksen ja henkilöstön työssä oppimisen kehittämiseksi. Hankkeessa on mukana ammatillisen koulutuksen ja yliopistojen edustajia sekä vanhustyössä toimivia henkilöitä Saksasta, Iso-Britanniasta, Puolasta, Turkista ja Suomesta.

Kevään 2007 aikana ComPro-hankkeessa toteutettiin tutkimus, jonka tarkoituksena oli kartoittaa vanhustenhoillon henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeita ja erityisesti sitä, minkälaista osaamista vanhustenhoillon esimiehet tarvitsevat johtaessaan henkilöstönsä ammatillista kehittymistä. Tutkimuksen tulosten pohjalta tuotetaan kansainväliseen käyttöön tarkoitettua materiaalia lähiesimiesten ammattitaidon itsearviointiin.

## **Data**

Kysely lähetettiin e-lomakekyselynä sähköpostin välityksellä 200 vanhustyön toimijalle touko-kesäkuussa. Kysely sisälsi 66 pätevyysvaatimusta ja vastaajien tehtävänä oli arvioida niiden tärkeyttä asteikolla 1-5. Määräaikaan mennessä kyselyyn saatiin 116 vastausta. Vastausprosentti oli 58%. Vastaajista lähiesimiehiä (learning supporter) oli 55 henkilöä, hoitotyöntekijöitä 28, toimintayksikön johtajia 20 ja sosiaali- ja terveysalan opettajia 7. Näiden lisäksi kyselyyn vastasi 6 henkilöä joiden työtehtävät eivät ole tiedossa. Vastaajien suhteellinen jakauma on esitetty kuviossa 1. Kaikki vastaajat olivat naisia, jotka toimivat erityyppisissä vanhustenhoillon työpaikoissa; vanhainkodeissa, kotihoidossa, yksityisissä hoitolaitoksissa, terveyskeskusten vuodeosastoilla tai

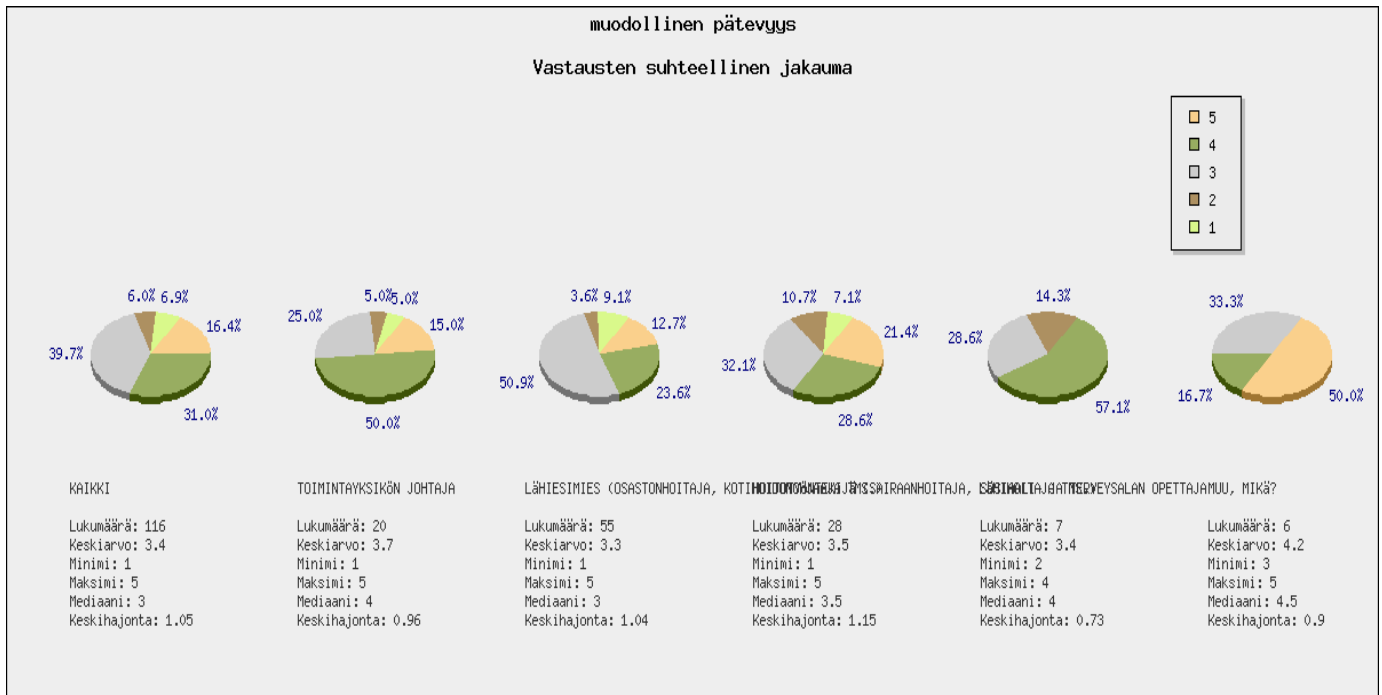
palvelukeskuksissa. Vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti kaupunkeihin ja maalaiskuntiin eri puolille maata.



## Tulokset

Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että osaamisen johtamisessa tarvittava kompetenssi on hyvin laaja-alaista. Suostuttelutaitoa lukuun ottamatta lähes kaikkia ominaisuuksia pidettiin vastauksissa vähintäänkin tärkeänä. Vastaajat olivat tuloksista suhteellisen yksimielisiä, varsinkin niiden osa-alueiden osalta, jotka olivat saaneet korkeimman keskiarvon. Kokonaisuudessaan keskihajonta vaihteli arvojen 0,57- 1,06 välillä.

Eniten erimielisyyttä vastaajien keskuudessa aiheutti osa-alue ”muodollinen pätevyys”, jonka keskihajonta oli 1,06 (min 1, max 5). Vähiten tärkeänä kyseistä osa-aluetta pitivät lähiesimiehet ja hoitotyöntekijät ja tärkeimpänä toimintayksiköiden johtajat (kuvio 2). Osa-alueen merkitystä kuvattiin avoimiin kysymyksiin annetuissa vastauksissa mm. seuraavasti ”osaamisen tarpeiden tunteminen edellyttää sitä, että tuntee työprosessit.” Suhteellisen alhaisesta keskiarvosta (4,24) huolimatta osa-aluetta oli kommentoitu sanallisesti melko runsaasti. Sanallisten kommenttien keskeinen sisältö korosti sitä, että esimiehen on tiedettävä minkälaista osaamista työntekijöillä jo on, jotta kehittämiskohteet pysty hahmottamaan tai että ”pitää pystyä ennakoimaan millaista osaamista yksikössä tulevaisuudessa tarvitaan”.



## Kuvio 2. Muodollinen pätevyys

Suurimman keskiarvon olivat saaneet stressinsietokykyä, yhteistyötaitoja, luotettavuutta, päätöksentekotaitoa, vastuuntuntoa, neuvonta- ja ohjaustaitoa sekä kuuntelutaitoa kuvaavat osiot (ks. kuvio 3). Näiden osa-alueiden keskiarvo oli yli 4,6. Osaamisen johtamisessa tärkeimpinä pidettiin ydinosaamiseen ja yleisiin työelämävalmiuksiin liittyvää kompetenssia. Työspesifin osaamisen osa-alueista ainoastaan työn perustana olevan tiedon hallinta sai 4,4 suuremman keskiarvon. Matalista kvantitatiivisista arvioista huolimatta erityisosaamisen tarvetta korostettiin avoimiin kysymyksiin annetuissa vastauksissa. Tulevaisuuden vanhustyössä koettiin tarvittavan mielenterveys- ja päihdetyöhön, dementia-työhön ja monikulttuurisuuteen liittyvää osaamista. Avoimissa kysymyksissä korostettiin myös tietotekniikkataitojen merkitystä.

Selkeiden eroavaisuuksien puutuessa tulokset ovat itsearviointivälineen kehittämisen näkökulmasta ongelmallisia. Keskiarvoa 4,4 suuremman arvon sai 27 osa-alueita. Näistä arvoista 4,5 suuremman keskiarvon sai 18 osa-alueita. Tulosten kannalta huomionarvoista on se, että työssä oppimisen kannalta oleelliset osa-alueet ”arviointitaito” ja ”taito antaa palautetta” saivat keskiarvokseen ainoastaan 4,1. Samoin osa-alueet ”halu oppia” (4,28) ja ”opetustaito” (3,55) saivat suhteellisen alhaisen keskiarvon.

Keskiarvojen perustella itsearviointivälineeseen valittavat osa-alueet ovat:

### 1. Yleiset työelämävalmiudet

- päätöksentekotaito
- vastuuntunto
- tavoitteidenmukainen toiminta
- sitoutuneisuus
- kyky kokonaisvaltaiseen ajatteluun
- johdonmukaisuus
- asiakaslähtöinen toiminta
- ajankäytön hallinta

- halu suoriutua tehtävistä
- kyky edistää yhteisten tavoitteiden saavuttamista

### **Ydinosaaminen**

- stressinsietokyky
- htisyötaidot
- luotettavuus
- neuvonta- ja ohjaustaito
- kuuntelutaito
- organisointikyky
- vuorovaikutustaito (kirjallinen ja suullinen)
- ihmisten johtaminen
- taito hallita ja ratkaista ristiriitoja
- uskottavuus
- sosiaaliset taidot
- ongelmanratkaisutaidot
- tiimiyötaidot
- taito motivoida
- arviointitaito
- taito antaa palautetta

### **2. Työspesifi osaaminen**

- työn perustana olevan tiedon hallinta

Tulokset		
Kompetenssi:		n=116
Yleiset työelämävalmiudet		
15	Päätöksentekotaito	avg: 4.68
13	Vastuuntunto	avg: 4.66
16	Tavoitteiden mukainen toiminta	avg: 4.59
14	Sitoutuneisuus	avg: 4.57
23	Kvkv kokonaisvaltaiseen ajatteluun	avg: 4.56
35	Johdonmukaisuus	avg: 4.55
11	Asiakaslähtöinen toiminta	avg: 4.55
66	Aiankäytön hallinta	avg: 4.43
4	Halu suoriutua tehtävistä	avg: 4.41
19	Kvkv edistää yhteisten tavoitteiden saavuttamista	avg: 4.41
12	Sääntöjen noudattaminen	avg: 4.3
22	Ennakointikvkv	avg: 4.23
64	Tavoitejohtaminen	avg: 4.18
25	Kvkv ponnistella tavoitteen saavuttamiseksi	avg: 4.17
5	Sinnikkvvs	avg: 4.09
29	Idoointikvkv	avg: 4.06
2	Kvkv analyyttiseen ajatteluun	avg: 4.03
55	Tietotekniikka taidot	avg: 3.75
58	Kielitaito	avg: 3.13
24	Luovuus	avg: 3.94
Ydinosaaminen		
6	Stressinsietokvkv	avg: 4.78
27	Yhteistyötaidot	avg: 4.75
26	Luotettavuus	avg: 4.72
7	Neuvonta ja ohjaustaito	avg: 4.63
32	Kuuntelutaito	avg: 4.61
48	Organisointikvkv	avg: 4.59
33	Vuorovaikutustaito (kirjallinen ja suullinen)	avg: 4.56
9	Ihmisten johtaminen	avg: 4.55
34	Taito hallita ja ratkaista ristiriitoja	avg: 4.55
65	Uskottavuus	avg: 4.53
57	Sosiaaliset taidot	avg: 4.5
51	Ongelmanratkaisutaito	avg: 4.47
61	Tiimityötoidot	avg: 4.4
8	Arviointitaito	avg: 4.41
50	Taito motivoida	avg: 4.41
39	Taito antaa palautetta	avg: 4.41
44	Kvkv siirtävä tehtävistä toiseen	avg: 4.39
50	Suunnittelukvkv	avg: 4.32
43	Henkilöstön kehittäminen	avg: 4.31
56	Kvkv johtaa itseään	avg: 4.3
40	Halu oppia	avg: 4.28
54	Tilanneherkkvvs	avg: 4.28
3	Joustavuus	avg: 4.25
53	Objektiivisuus	avg: 4.24
30	Kvkv edistää muutoksia	avg: 4.24
45	Feitiset taidot	avg: 4.22
47	Optimistisuus	avg: 4.19
41	Yhteisvastuullisuus	avg: 4.19
10	Delegointitaito	avg: 4.12
28	Huumorintaju	avg: 4.1
31	Innovatiivisuus	avg: 4.09
62	Empaattisuus	avg: 4.09
46	Muutoshalukkuus	avg: 4.05
49	Velvollisuudentunto	avg: 4.01
21	Ahkeruus	avg: 3.98
52	Kvkv johtaa projekteja	avg: 3.92
59	Järjestelmällisvvs	avg: 3.9
36	Käsitteellinen ajattelu	avg: 3.86
60	Energisvvs	avg: 3.85
17	Kokeilunhalu	avg: 3.76
38	Onetustaito	avg: 3.55
37	Monikulttuurisuuden tuntemus	avg: 3.28
1	Suostuttelutaito	avg: 2.87
Työspesifi osaaminen		
63	Työn perustana olevan tiedon hallinta	avg: 4.41
66	Työprosessin hallinta	avg: 4.24
42	Palvelu järjestelmän tunteminen	avg: 4.24
20	Eritvisosaaminen	avg: 3.66
18	Muodollinen pätevvvs	avg: 3.44

Results of requirement analysis case Finland		
Competences:		n=116
General		
15	Capacity to make Decisions	avg: 4.68
13	Sole-Responsibility	avg: 4.66
16	Result-oriented action-taking	avg: 4.59
14	Devotedness	avg: 4.57
23	Holistic Thinking	avg: 4.56
35	Consequence	avg: 4.55
11	Dialog Ability Customeroriented	avg: 4.55
66	Ability to manage timetables	avg: 4.43
4	Disposed to Performance	avg: 4.41
8	Assessment Ability	avg: 4.41
19	Multidisciplinarity	avg: 4.41
12	Discipline	avg: 4.3
22	Consequence Awareness	avg: 4.23
64	Goal-oriented Management	avg: 4.18
25	Assiduousness Conscientiousness	avg: 4.17
5	Persistence	avg: 4.09
29	To give Impulse	avg: 4.06
2	Analytical Talent/Ability	avg: 4.03
55	ICT skills	avg: 3.75
58	Language Proficiency	avg: 3.13
24	Creative Will	avg: 3.94
Behavioural		
6	Ability to Handle Stress	avg: 4.78
27	Cooperativeness	avg: 4.75
26	Credibility	avg: 4.72
7	Capacity to Advice	avg: 4.63
32	Willingness to listen	avg: 4.61
48	Talent for organizing	avg: 4.59
33	Ability to Communicate	avg: 4.56
9	Relation Management	avg: 4.55
34	Ability to Resolve Conflicts	avg: 4.55
65	Reliability	avg: 4.53
57	Social Engagement	avg: 4.5
51	Ability to solve Problems	avg: 4.47
61	Ability to be on Team	avg: 4.4
39	Ability to give feedback	avg: 4.41
44	Mobility	avg: 4.39
50	Talent for planning	avg: 4.32
43	Employee/staff promotion	avg: 4.31
56	Selfmanagement	avg: 4.3
40	Willingness to Learn	avg: 4.28
54	Quick-wittedness	avg: 4.28
3	Ability to Conform	avg: 4.25
53	Objectivity	avg: 4.24
30	Proactiveness	avg: 4.24
45	Normative-ethical attitude	avg: 4.22
47	Optimism	avg: 4.19
41	Joint responsibility	avg: 4.19
10	Delegate	avg: 4.12
28	Humor	avg: 4.1
31	Innovation Propensity	avg: 4.09
62	Willingness to understand	avg: 4.09
46	Openess towards change	avg: 4.05
49	Sense of duty	avg: 4.01
21	Diligence	avg: 3.98
52	Project Management	avg: 3.92
59	Proceed in a systematic-methodic Manner	avg: 3.9
36	Conceptual Thinking	avg: 3.86
60	Enerav / Drive	avg: 3.85
17	Fondness of Experimenting	avg: 3.76
38	Ability to Teach	avg: 3.55
37	Multicultural knowledge	avg: 3.28
1	Canvassing Ability	avg: 2.87
Work-specific		
63	Knowledge Orientation	avg: 4.41
66	Practical skills	avg: 4.24
42	Knowledge of the service market	avg: 4.24
20	Specialized Knowledge	avg: 3.66
18	Professional Recognition	avg: 3.44