

**Osaamisen kehittäminen** on osa osaamisen johtamisen ja turvaamisen kokonaisuutta. Siihen kuuluvat osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Kunkin työntekijän tietojen ja taitojen kehittämistarpeet voidaan selvittää tulos- ja kehityskeskusteluprosessissa sekä usein myös erillisin osaamiskartoituksin ja koulutustarveselvityksin. (Valtiovarainministeriö.) Mitkä tekijät ovat tärkeitä oman osaamisen kehittämisessä? Samalla, kun puhutaan osaamisen kehittämisestä on tärkeä puhua työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittämisestä. Jos työn organisointi takkuilee, on vaikea kehittää kuntouttavaa hoitotyötä ja jos kuntouttava hoitotyö ei ole selkeästi mietitty arjen tasolle, voi oman työn sujuvuus kärsiä. Näiden eri osatekijöiden tulee olla kunnossa ja tasapainossa keskenään.

### Työssä oppiminen – Apuna työkierto

Työssä oppimisessa keskeistä on yksilön oppiminen, mutta yhä enenevässä määrin tärkeää on yhteisön oppiminen. Työkierto toimii yhtenä oppimisen keinona. Siinä henkilö siirtyy sovitusti ajaksi ja sovitulla tavalla alkuperäisestä työstä toiseen/toiselle osastolle, yksikköön tai taloon ja palaa lopuksi omaan työhönsä. (Salminen ym. 2008.) Tavoitteena on vaihtelu työssä, rasituksen ja uupumuksen ehkäisy, uusien työtehtävien oppiminen, hiljaisen tiedon siirtäminen. Työkierto on hyvä tapa estää arjessa urautumista ja pysähtyneisyyttä. Tärkeä työsuojelullinen tekijä.

### Keinoja onnistuneen työkierron toteuttamiseen:

- Työkierron aikataulutus** (jokainen sitoutuu työkiertoon ja työnkierto on huomioitu jo työ sopimuksessa sekä organisaation vuosikellossa).
- Työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa työkierron ajankohtaan.**
- Viestintä ja läpinäkyvyys:** Työntekijälle ilmoitetaan hyvissä ajoin työkierrosta ja siihen liittyvistä asioista.
- Viestintä ja tiedonkulku:** Muita työntekijöitä informoidaan työkiertoon tulevasta henkilöstä.
- Perehdytys:** Vaikka työkiertolainen on saman organisaation työntekijä, voivat toimintatavat poiketa hyvinkin paljon talosta, osastosta tai yksiköstä toiseen.
- Oman organisaation tunteminen:** Jokainen työntekijä tutustuu vuodessa vähintään yhteen tiimiin/osastoon (muutamasta tunnista - päivään).
- Resurssien ristiinkäyttäminen** (sijaistustilanteista lomitetaan osastoilta toisille). Samalla opitaan työkäytäntöjä toisilta osastoilta ja voidaan jakaa hyviä käytäntöjä.
- Työkierron tavoitteellisuus** - työnkiertolaisella on hyvä olla lista (miten toteutetaan hiljainen raportti, asukas nostot jne.), jota pitää työnkierron aikana mukana ja tarkistaa, miten siihen listatut asiat on toteutettu kyseiselle osastolla. Näin saadaan yhtenäistettyä organisaation hyviä käytäntöjä.

**Kuntouttava hoitotyö** voidaan määritellä mm. kuntouttavan hoitotyön potilaan toimintakykyä ylläpitävänä tai parantavana toimintana sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämisenä. Potilaan omia jäljellä olevia voimavaroja tuetaan ja ylläpidetään. Potilasta kannustetaan omatoimisuuteen ja tekemään itse niin paljon kuin mahdollista.

Arjen kiiretilanteet (aamupalan jako ja esimerkiksi osaston vajaa miehitys sairauspoissaolojen aikana) ja erilaiset työtavat tuovat haasteita kuntouttavan hoitotyön käytännön toteuttamiselle. Työyhteisön on hyvä keskustella, mitä kuntouttava hoitotyö tarkoittaa arjen tilanteiden tasolla. Esim. laitetaanko potilaalle/asukkaalle sukat jalkaan vai laittaako hän ne itse.

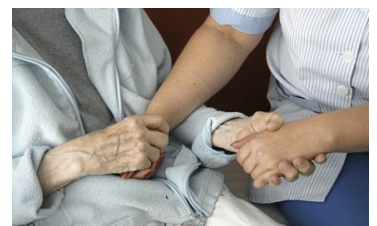
### Arjen vinkkejä/Kuntouttavan hoitotyön (kh) vahvistamista tukevat toimet työpaikalla:

- Potilaslähtöinen yksilöllisyyttä kunnioittava toimintatapa**
- Jäljellä olevan toimintakyvyn tukeminen ja ylläpito:** tiimissä yhdessä sovitut tavat liikuntakyvyn tukemiseen, osallistumiseen talon toimintaan jne.
- Potilaan kannustus ja rohkaisu** yrittämään itse.
- Potilaalla/asukkaalla nimettynä **oma hoitaja**.
- Töiden priorisointi:** Kiiretilanteissa hyvä miettiä mikä on kokonaisuuden ja asukkaan/potilaan kannalta tärkein työtehtävä ja mitkä tehtävät voi tehdä myöhemmin (asukkaan aamupalalle vieminen vr. asukkaan huoneen siistiminen).
- RAI:n teko:** RAI on hyvä käydä myös yhdessä tiimin kanssa, jolloin kaikki voivat oppia toisiltaan.
- Napakka, selkeä ja informatiivinen suullinen raportti sekä hiljainen raportti**
- Apuvälineiden käyttö** → kh:n toteuttamisessa hyödynnetään apuvälineitä (nostot, kävely).
- Omasta jaksamisesta huolehtiminen** (tauot, avun pyytäminen sekä vastaanottaminen) – **vasta sitten voi vastata myös toisen hyvinvoinnista!**

### Lähteet

- Holopainen, Jalo & Eloranta (2011). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan Tuottavuus Talkoot loppuraportti*.
- [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/1\\_2007/muut\\_artikkelit/vanhusten\\_kuntouttava\\_hoitoty\\_o/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/1_2007/muut_artikkelit/vanhusten_kuntouttava_hoitoty_o/)
- Routasalo, P. & Lauri, (2001). Iäkkään henkilön kuntoutumista edistävä hoitotyön malli. *Gerontologia* 3/2001, 207 – 216.
- Salminen, L. & Suhonen, R. (2008). Oppiminen ja oppimismenetelmät ja niiden hyödyntäminen ammatillisen kehittymisen tukena. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. s. 13-14.
- Valtiovarainministeriö: Osaamisen kehittäminen ([http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/15\\_Henkilostovoimavarojen\\_johtaminen/02\\_Osaamisen\\_kehittaminen/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/15_Henkilostovoimavarojen_johtaminen/02_Osaamisen_kehittaminen/index.jsp))

Tekijät: Jalo, P., Holopainen, J. & Eloranta, T. (2012).  
Tehty Työsuojelurahaston tuella.



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund