

Osaamisen johtaminen asiantuntija- organisaatiossa sosiaali- ja terveysalalla

**Määrällinen tutkimus kuntoutuksen asiantuntijoiden
näkökulmasta**

Salla Välimäki

Opinnäytetyö, ylempi AMK
Projektijohtaminen YAMK

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2024, 45 sivua.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Aloita tiivistelmän kirjoittaminen tästä.

Tiivistelmän perusrakenne on seuraava:

- tausta, tehtävä ja tavoitteet
- toteutustapa
- tulokset
- johtopäätökset.

Teksti tavutetaan.

Tiivistelmä tiivistää siis tehdyn työn – ei raportin sisältöä. Jos tilaa jää, voi lyhyesti mainita raportin sisällöstä.

Koko tiivistelmälle varattu tila tulee käyttää.

Tiivistelmä kirjoitetaan imperfektissä ja passiivissa. Tekstissä ei saa viitata opinnäytetyöhön eli ei saa käyttää sanoja ”tämä työ”.

Avainsanat (asiasanat)

Ks. raportointiohje luku 4.1.2

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Esim. opinnäytetyön liitteen salassapitoperuste, ks. raportointiohjeen luku 4.1.2

Last name, First name & Last name, First name

Title and possible subtitle

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, September 2020, 40 pages.

Degree Programme in Energy and Environmental Technology. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes/No

Language of publication: Finnish

Abstract

When completing this form, start from this field, on the row under the instructions, so that the font size remains 11.

The basic structure of the abstract is as follows:

- background
- task and objectives
- implementation method
- results
- conclusions.

In other words, the abstract summarises the work that has been done – not the content of the report. If there is room, the content of the report may be briefly mentioned.

The entire space reserved for the abstract must be used.

The abstract should be written in the past tense and with a passive voice. The text must not refer to the thesis, i.e., the words 'this thesis' must not be used.

Keywords/tags (subjects)

See Project Reporting Instructions, section 4.1.2 <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-1-opinnaytetyon-alkuosa/4-1-2-kuvailulehti/>

Miscellaneous (Confidential information)

For example, the confidentiality marking of the thesis appendix, see Project Reporting Instructions, section 4.1.2

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuksen hypoteesi	3
3	Metodologia	3
3.1	Tutkimusongelman asettaminen	3
3.2	Kohdejoukko.....	4
3.3	Aineiston keruu	4
3.4	Aineiston analysointi	5
4	Sosiaali- ja terveysala tutkimuksen toimintaympäristönä	6
4.1	Sosiaali- ja terveysala sote-uudistuksen alussa	6
5	Osaamisen johtaminen	7
5.1	Oppiva organisaatio	7
5.2	Henkilöstön merkitys asiantuntijaorganisaatioissa	8
5.2.1	Aineeton pääoma	8
6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	8
7	Aikataulu	9
	Lähteet	10
	Liitteet	12
	Liite 1. Saatekirje	12
	Liite 2. Kyselylomake	13

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysala on tällä hetkellä isojen taloudellisten haasteiden äärellä ja erityisesti henkilöstön rekrytointiin ja kiinnittämiseen liittyvät vaikeudet ovat teema, jota on lähdetty niin poliittisella, kuin paikallisesti organisaatiotasolla työstämään. Alalla on tarvetta ammattihenkilöstöstä etenkin ikääntyneiden hoidon suhteen, mutta myös mielenterveys- ja sosiaalihuollon työntekijöistä on merkittävä pula (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 9). Merkittävien sote-henkilöstöön liittyvien ongelmien ja taloudellisten haasteiden äärellä on ajankohtaista käsitellä niitä kiinteästi organisaation toimintaan vaikuttavia tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstön sitoutumiseen, organisaation toiminnan vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen edellyttäisi, ettei toimintaympäristössä tapahdu muutoksia, joten organisaation tärkein kilpailutekijä on osaamisen mukauttaminen ympäristön muutoksiin. On olemassa lukuisia erilaisia organisaatiomalleja toiminnan tehostamiseksi ja kilpailukykyyn kasvattamiseksi. Oppivan organisaation malli on yksi näistä, jonka tähtäimessä on organisaation toiminnan kehittäminen osaamisen kasvattamisen avulla niin organisaatio-, työyhteisö-, kuin yksilötasolla ja jonka keinoin myös työn tehokkuus ja henkilöstön sitoutuneisuus organisaatioon paranee. Oppivan organisaation ajatuksena on, että työhönsä sitoutunut henkilöstö on sitoutunut työnantajaansa, hyödyntää vahvuuksiaan ja haluaa tehdä parhaansa organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Sitoutunut henkilöstö vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, vuokratyövoiman painetta ja ehkäisee aineettoman pääoman valumista ulos työntekijöiden mukana. (Hagman 2015, 17-18, 31.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia osaamisen johtamista oppivan organisaatiomallin viitekehyksessä. Tutkimus toteutetaan sote-henkilöstön perspektiivistä määrällisenä kyselyaineistotutkimuksena ja rajataan asiakasrajapinnassa vastaanottotyötä tekevien henkilöiden kokemukseen julkisen terveydenhuollon organisaatioissa. Opinnäytetyö avaa oppivan organisaation toimintaa ja perustelee teorian tietoon peilaten, miksi oppivan organisaation mallia ja osaamisen johtamista on käytetty lukuisten organisaatioiden toiminnan punaisena lankana. Tavoitteena on täydentää työelämä tutkimusta tarjoamalla sote-alan kuntoutuksen työntekijöiden kokemuksia osaamisen johtamisesta ja tukea sosiaali- ja terveysministeriön asettamia tavoitteita sote-alan henkilöstön veto- ja pitovoimaongelmien ratkaisemisissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 7).

2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuksen hypoteesi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella Suomessa eri hyvinvointialueiden organisaation palveluksessa olevien fysioterapeuttien kokemuksia osaamisen johtamisesta ja sen yhteydestä työhön sitoutuneisuuteen. Työhön sitoutuneisuuden arvoimiseksi tutkimuksessa keskitytään työnimun käsitteeseen. Opinnäytetyön tavoitteena on täydentää työelämä tutkimusta sosiaali- ja terveysalalla tarjoamalla tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamisen johtamisesta kuntoutuksen työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaista työnimua asiakastyötä tekevät fysioterapeutit kokevat perusterveydenhuollossa?
2. Minkälainen yhteys osaamisen johtamisen kokemuksilla ja työnimulla on asiakastyötä tekevien fysioterapeuttien keskuudessa perusterveydenhuollossa?

Tieteelliseen teoriatietoon perustuen tämän tilastollisen tutkimuksen hypoteeseiksi muodostuivat väitteet:

H0 Fysioterapeuttien kokemalla osaamisen johtamisen tasolla ei ole yhteyttä työnimun kokemukseen

H1 Fysioterapeuttien kokemalla osaamisen johtamisen tasolla on yhteys työnimun kokemukseen.

3 Metodologia

3.1 Tutkimusongelman asettaminen

Aikaisempi tutkimusnäyttö tukee hypoteesia siitä, että osaamisen johtaminen ja on yhteydessä henkilöstön työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen omaan organisaatioonsa. Hiljattain tehdystä tutkimuksesta (Erina, Isthafan & Iskandar 2023, 18) todettiin vahva yhteys osaamisen johtamisen ja oppivan organisaation implementoinnin sekä työntekijöiden työtyytyväisyyden ja sitoutuneisuuden välillä. Myös terveydenhuollossa on tehty vastaavia tutkimuksia, joiden näyttö tukee osaamisen johtamisen vahvaa yhteyttä henkilöstön kokemaan työtyytyväisyyteen (Fadaie, Lakbala & Ghanbarnejad 2023; 1, 8). Spesifisti fysioterapeuttien näkemyksiä osaamisen johtamisen perspektiivistä ei kuitenkaan ole tällä tavoin kyselytutkimuksin Suomessa tutkittu.

3.2 Kohdejoukko

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohdejoukkona on itseohjautuvaa kuntoutuksen asiantuntijatyötä tekevät fysioterapeutit. Tutkimukseen osallistuville henkilöille oli edellytyksenä, että henkilö on valmistunut fysioterapeutiksi ja työskennellyt fysioterapeuttina 5 vuotta tai kauemmin.

Otoskoko on laaja sisältäen 21 hyvinvointialueen perusterveydenhuollon vastaanottotyötä tekevät fysioterapeutit. Tutkittavien kontaktointi toteutuu hyvinvointialueiden perusterveydenhuollon kuntoutuksen esihenkilöiden välityksellä. Esihenkilöille tullaan lähettämään pyyntö välittää edelleen kohderyhmän henkilöstölle kyselytutkimuksen verkkolinkki saatekirjeineen. Fysioterapeuttien asiakassegmenttiä ei olla rajattu, mutta työnkuva on rajattu asiakasvastaanottoja tekeviin fysioterapeutteihin (poliklinikka-/avovastaanottotyötä tekevät fysioterapeutit). Kontaktikoinnin yhteydessä esihenkilöiltä tullaan tiedustelemaan kohderyhmää vastaavien työntekijöiden lukumäärä, jotta jälkikäteen voidaan arvioida toteutuneen otoksen eli kyselylomakkeisiin vastanneiden määrää. Toteutunut otos tulisi suhteuttaa aina perusjoukon lukumäärään ja arvioida, onko otos riittävä tutkimuskysymyksen vastaamisen ja yleistettävyyden näkökulmasta (Vilka 2021, 100). (Liite 1, saatekirje)

3.3 Aineiston keruu

Tutkimus toteutetaan strukturoituna verkkokyselynä. Kyselytutkimus valikoitui tutkimuksen aineiston keruumenetelmäksi, koska se soveltuu hyvin moniulotteisten ilmiöiden, kuten ihmisten toiminnan, mielipiteiden, asenteiden ja arvojen selvittämisessä, joita myös tässä tutkimuksessa käsitellään. Kyselytutkimus on tyypillisesti määrällistä tutkimusta, jota käytetään melko usein sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Tämä tutkimus käsittelee ajankohtaisena, yhteiskunnallisena ilmiönä sosiaali- ja terveysalan henkilöstöhaasteita kuntoutustyötä tekevien fysioterapeuttien osalta. Kohdejoukko on varsin heterogeeninen erilaisine taustoineen, joten yleistettävien päätelmien mahdollistumiseksi tutkimusotoksen on oltava tarpeeksi suuri. Määrällinen tutkimus soveltuu hyvin suurien, koko perusjoukkoa edustavien otoksien tutkimiseen. (Vehkalahti 2014, 11, 14; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139)

Tämä tutkimus edustaa selittävää tutkimusta, joka pyrkii selvittämään ilmiöiden välisiä syy- ja seuraussuhteita, tässä tapauksessa osaamisen johtamisen ja henkilöstön sitoutuneisuuden välistä

suhdetta. Tällaisten päätelmien tekeminen edellyttää laajaa aineistoa luotettavan yleistämisen saamiseksi. Määrällistä, eli kvantitatiivista tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi, ja sen avulla selvitetään kysymyksiä, jotka sisältävät lukumääriä ja prosenttiosuuksia kuvaten ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. (Heikkilä 2014, 14–15)

Tutkimuksessa kerätään aineistoa työnimusta valmiilla Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9) kyselylomakkeella, joka on todettu luotettavaksi menetelmäksi työnimun tutkimiseksi henkilöstöltä (Domínguez-Salas, Rodríguez-Domínguez, Arcos-Romero, Allande-Cussó, García-Iglesias, Gómez-Salgado 2022, 3470; Schaufeli, Bakker, Salanova 2006). Kysely sisältää yhdeksän väittämää jokaisesta työnimun teemasta ja vastausvaihtoehdot on esitelty Likertin asteikolla 0 – 6, 0 kuvastassa tilannetta ”ei koskaan” ja 6 ”päivittäin”. (Liite 2)

3.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston pohjalta on tarkoitus löytää vastaus siihen, onko osaamisen johtamisen tasolla ja työnimun kokemuksella tilastollista yhteyttä ja jos on, niin minkälainen tuo yhteys on. Aineiston analyysissä hyödynnetään aineiston analysointiin tarkoitettuja tilastollisia ohjelmia, jotka mahdollistavat aineiston vastausten tilastollisen merkitsevyyden tunnistamisen. Yksi käytetyimmistä ohjelmista on SPSS-ohjelma, jota myös tämän opinnäytetyön yhteydessä on tarkoitus hyödyntää. (Heikkilä 2014, 119.) Aineistot tullaan käsittelemään tilastollisilla ohjelmilla, mutta tutkimuksen raportointi toteutuu tekstikäsitteleyohjelmalla.

Aineistoa analysoidessa tarkastellaan, miten aineisto on jakautunut kyselyn eri vaihtoehtojen kesken ja miten kyselystä muodostuneet muuttujat korreloivat keskenään. Aineiston analyysissä tarkastellaan kahden muuttujan välistä riippuvuutta ja tämän opinnäytetyön yhteydessä työnimun kokemuksen riippuvuutta osaamisen johtamisesta. (Kananen 2014, 218.)

4 Sosiaali- ja terveysala tutkimuksen toimintaympäristönä

4.1 Sosiaali- ja terveysala sote-uudistuksen alussa

Vuoden alusta 2023 Suomessa on ollut pitkälti maakuntarajojen pohjalta muodostuneet 21 hyvinvointialuetta, jotka vastaavat lakisääteisten sosiaali- ja terveyshuollon sekä pelastustoimen palvelujen järjestämisestä. Lähes kaikki hyvinvointialueet ovat taloustilanteeltaan jääneet merkittävästi alijäämäisiksi sen jälkeen, kun vuoden 2023 alussa siirryttiin hyvinvointialueille. Valtion rahoitus ei ole riittänyt kattamaan hyvinvointialueiden menoja ja kaikkien hyvinvointialueiden alijäämäksi on vuoden 2023 kertymässä 86 miljardia euroa. (Keski-Suomen hyvinvointialue 2023; Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue 2023, 4; Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2023; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Yhdeksi merkittäväksi taloustilannetta heikentäväksi ongelmaksi on tunnistettu osaavan ja sitoutuneen ammattihenkilöstön kiinnittämishaasteet. Hyvinvointialueilla on vaikeuksia rekrytoida ja sitouttaa henkilöstöä pidempiaikaisiin työsuhteisiin, ja hyvinvointialueet ovatkin käynnistäneet henkilöstöohjelmia työvoimaongelman ratkaisemiseksi samalla, kun sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt laajamittaisia poikkihallinnollisia ohjelmia henkilöstövajeen laadun ja syiden kartoittamiseksi. (Keski-Suomen hyvinvointialue 2023; Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2023; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023 B, 3.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen asiantuntijoiden mukaan hyvinvointialueiden rahoituksessa ei ole kattavasti huomioitu muuttuvien ympäristötekijöiden, kuten inflaation aiheuttamia vaikutuksia (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023). Organisaatioiden yksi tärkeimmistä kilpailukykytekijöistä on kyky mukautua ympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Wilson ja Beardin (2014) tutkimus osoitti, että organisaatioiden toimintaa voidaan muokata lukuisin eri keinoin ja tärkeimpiä näistä ovat oppimista tukevan strategian luominen, henkilöstön osallistumiseen liittyvien käytänteiden selkiyttäminen, tiedonkulun vahvistaminen ja sisäisten muutosprosessien ja palkitsemisjärjestelmän kehittäminen. Organisaatioiden osaamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää määrätietoista ja pitkäkestoista kehittämistyötä, jossa johdolla ja esihenkilöstöllä on oleellinen rooli yrityskulttuurin, työyhteisön ja toimintatapojen muuttamisessa. (Hagman 2015, iv.)

5 Osaamisen johtaminen

5.1 Oppiva organisaatio

Oppivan organisaation käsite viittaa organisaatioon, joka on uudistumiskykyinen ja sillä on mahdollisuus hankkia uutta päivitettyä osaamista. Oppivalle organisaatiolla onkin ominaista jatkuva kehittyminen ja kilpailukyvyyn uusiutuminen. Oppivan organisaation kehittämässä henkilöstön osaamisen kehittäminen on avainasemassa ja tavoitteena on lisätä henkilöstön kyvykkyyttä oppia, sillä yksilön kehittyminen ja oppiminen ovat sidoksissa koko organisaation oppimiseen. (Hagman 2015, 24, 31; Sydänmaanlakka 2000, 50.)

Oppivan organisaation mallissa keskeistä on henkilöstön osallistaminen innovatiiviseen kehittämistyöhön ja sen myötä aloitteellisuuden lisääminen ja organisaatioon sitouttaminen. Osaamisen kehittäminen reagointikeinona ympäristön muutoksiin ja sen linkittäminen vahvasti organisaation toimintastrategiaan on ensiarvoista, sillä kykenemättömyys mukautua toimintaympäristöön vähentää jo olemassa olevan osaamisen ja edelleen organisaation aineettoman varallisuuden arvoa. Tyypillisiä piirteitä oppivalle organisaatiolle ovat luottamus ja avoimuus. Käytännön tasolla tämä voi näkyä esimerkiksi esimiestasoja poistamalla ja vastuun siirtämisen lisäämisellä esihenkilötasolta alaisille. Kun päätöksenteko siirtyy hierarkiassa alaspäin, tämä lisää tarvetta koulutukselle ja osaamisen kehittämiseksi. Samalla vastuun, aloitteellisuuden osaamisen lisääntyminen sitouttaa henkilöstöä entistä vahvemmin organisaation toimintaan. (Hagman 2015, 17-18, 31.)

Luottamus oppivassa organisaatiossa näkyy myös siinä, että luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa palautteen antamisen kuin myös sen saamisen, joka on oppimisen lähtökohta (Sydänmaanlakka 2015, 58). Luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa henkilöstön ottamaan asioita rohkeasti esille ja tarttua epäkohtiin totuttuja normeja kyseenalaistaen. Oppivassa organisaatiossa henkilöstöllä on tunne, että virheet ovat sallittuja, sillä niistä oppiminen on poikkeuksellisen tehokasta. Parhaassa tapauksessa oppiminen toimii koko liiketoiminnan keskiössä. (Hagman 2015, 34.)

5.2 Henkilöstön merkitys asiantuntijaorganisaatioissa

5.2.1 Aineeton pääoma

Henkilöstö on organisaation merkittävin kilpailukykytekijä. Henkilöstöön sitoutuu organisaation omalaatuinen toimintakulttuuri, identiteetti, arvot, tavoiteorientoituneisuus, luottamukselliset asiakassuhteet sekä tieto ja käytännön osaaminen, jotka ovat keskeisiä organisaation menestystekijöitä, mutta eivät ole sellaisenaan mallinnettavissa kilpailijoiden käyttöön. Organisaation oppimis- ja mukautumiskyky ympäristön muutoksiin on tekijä, jota on vaikea kilpailijoiden kopioida, sillä tätä ei suoranaisesti pystytä kehittämään yksin koulutuksia järjestämällä. (Hagman 2015, 28; Puusa & Reijonen 2011, 9; Bontis 2000, 64–65.)

Puusa ja Reijonen (2011, 6) muistuttavat, että työntekijään sitoutunut inhimillinen pääoma ei automaattisesti realisoidu organisaation aineettomaksi pääomaksi vain, koska henkilö on organisaation palveluksessa. Vasta, kun työntekijä kykenee implementoimaan osaamistaan käytännön työssä, organisaatio saa vastinetta inhimilliselle investoinnilleen. Tämä edellyttää puolestaan laadukasta johtamista ja kannustavaa työilmapiiriä. (Puusa & Reijonen 2011, 6.)

6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvän tutkimuksen toteuttaminen niin, että eettiset lähtökohdat on riittävän hyvin huomioitu, ei ole yksinkertainen tehtävä. Opetusministeriön tutkimuseettinen neuvottelukunta on esittänyt ohjeita tieteellisten menettelyjen noudattamiseksi (Hirsjärvi 2009, 24, 27), joita tässä opinnäytetyössä on pyritty seuraavin keinoin vaalimaan.

Kirjoittamisprosessissa sekä tulosten tulkitsemisessä pyritään noudattamaan huolellisuutta ja erityistä tarkkuutta. Aineistonhankinnassa ja -hallinnassa kunnioitetaan tutkittavien yksityisyyttä menettelyllä, joka ei edellytä vastaajien sähköpostien tai muiden identifioitavissa olevien tietojen hankintaa. Lisäksi kyselytutkimus ei edellytä vastaajien kertomaan työnantajaansa, jolloin tutkimus on kunnioittaa eri hyvinvointialueiden toiminnan yksityisyyttä. Organisaatiokohtaista vertailua ei voi tehdä vastausten pohjalta sillä tutkimuksen tarkoituksena ei ole kartoittaa aluekohtaisia eroja osaamisen johtamisessa. Tiedonhankinta- ja kirjoitusprosessissa noudatetaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä ajankohtaisine lähde- ja viittausmerkintöineen ja aineiston tuloksia tullaan tarkastelemaan kriittisesti varoen tekemästä harkitsemattomia yleistyksiä.

Aineisto kerätään anonyymisti niin, ettei kyselytutkimus edellytä henkilötietojen luovuttamista. Sähköpostiosoitteita tulla tutkittavilta keräämään, vaan tutkittavat tulevat saamaan linkin verkko-kyselytutkimukseen työnantajansa puolesta. Työnantajien yhteystietoja ja sähköpostiosoitteita, joita tarvitaan kyselytutkimuksen välittämiseksi tutkittaville, tullaan säilyttämään tietoturvasesti GDPR tietosuojalain mukaisesti (Your Europe 2022) vain niin kauan, kuin alkuperäinen tarve sitä edellyttää. Esihenkilöiden henkilötietoja sisältävä dokumentointi tullaan säilyttämään ammattikorkeakoulun tarjoamalla, opiskelijatunnuksia vaativilla tietoturvalisillä ohjelmilla.

Tutkimusaineisto ei tule edellyttämään tunnistetietojen tarjoamista tutkittavilta, jonka vuoksi tämä kyselytutkimus ei sisällä henkilötietoja edellyttävää aineiston säilyttämistä ja hävittämistä.

Tämä tutkimus pyrkii noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön mukaista toimintaa kunnioittamalla tutkittavien itsemääräämisoikeutta tarjoamalla mahdollisuuden kieltäytyä kyselytutkimuksesta tai yksittäisiin kysymyksiin vastaamisesta valitsemalla vaihtoehto ”en halua vastata”. Saatekirjeessä tutkittaville tiedotetaan avoimesti kyselytutkimuksen tavoitteesta ja tarkoituksesta. Tutkimuksessa käytetyt kysymykset on laadittu avoimuutta ja rehellisyyttä vaalien niin, että kysymykset eivät ole johdattelevia, vaan mahdollisimman neutraalisti ja johdonmukaisesti muodostettuja, jotta tutkittavan on mahdollisimman vaivatonta ymmärtää mitä kysymyksellä haetaan.

Tutkittavilla tulee olla vastaamista edellyttävää tietoa (Kananen2015, 230), joten joidenkin kysymysten kohdalla on käsitteitä avaamalla tarjottu lisäinformaatiota aiheeseen liittyen niin, että tutkittava kykenee vastaamaan kysymyksiin parhaalla mahdollisella tiedollaan.

7 Aikataulu

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen ja tutkimussuunnitelman kirjoittaminen on toteutunut vuoden 2024 aikana. Elokuussa 2024 luodaan kyselytutkimuslomake, kuin myös saatekirje. Syys- ja lokakuun 2024 aikana pyydetään tutkimusluvut hyvinvointialueilta tutkimuksen toteuttamisen mahdollistumiseksi sekä kartoitetaan hyvinvointialueiden perusterveydenhuollon kuntoutuksen esihenkilöiden yhteystiedot kontaktointia varten. Kyselytutkimus toteutuu suunnitellusti Marras- ja joulukuun aikana 2024 ja aineiston käsittely, analysointi ja raportointi tammi- ja helmikuun aikana. Opinnäytetyön on suunnitellusti valmis vuoden 2025 maaliskuuhun mennessä.

Lähteet

- Bontis, N., 2000. Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models. Artikkel. Viitattu 13.1.2024. https://www.researchgate.net/publication/2411808_Intellectual_Capital_An_Exploratory_Study_That_Develops_Measures_and_Models.
- Domínguez-Salas, S., Rodríguez-Domínguez, C., Isabel Arcos-Romero, A., Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. & Gómez-Salgado, J. 2022. Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) in a Sample of Active Health Care Professionals in Spain. *Psychology Research and Behavior Management*. Viitattu 24.8.2024. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.2147/PRBM.S387242?needAccess=true>
- Erina, A., Njami, I. & Iskandar, I 2023. Influence of knowledge management, organizational and learning organizational commitment to job satisfaction and its impact on employee performance at the aceh transportation service. *International Journal of Applied Science and Engineering Review*. Viitattu 17.8.2024. https://ijaser.org/uploads2023/ijaser_04_142.pdf.
- Fadaie, N., Lakbala, P. & Ghanbarnejad, A. Impact of knowledge management on job satisfaction and organizational performance among healthcare employees: A structural equation modeling approach. *Wiley – Health Science Reports*. Viitattu 17.8.2024. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hsr2.1560>.
- Hagman, S. 2015. Oppivan organisaation kehittäminen osaavaksi organisaatioksi. Tapaustutkimus suomalaisessa teollisuusyrityksessä. Väitöskirja. Viitattu 13.1.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/114371/hagman_1296.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita Publishing Oy
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Tammi.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Toim. Makkonen, T.
- Keski-Suomen hyvinvointialue 2023. Hyvinvointialuejohtajan talousarvioesitys vuodelle 2024 on julkaistu. Viitattu 30.11.2023. <https://www.hyvaks.fi/uutiset/hyvinvointialuejohtajan-talousarvioesitys-vuodelle-2024-on-julkaistu>.
- Keski-Suomen hyvinvointialue 2023. Strategia – kohti ihmislähtöistä Keski-Suomea Viitattu 29.11.2023. <https://www.hyvaks.fi/hyvinvointialue/strategia>.
- Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue 2023. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen talousarvio vuodelle 2024 ja taloussuunnitelma vuosille 2024-2026. Viitattu 1.1.2024. <https://luhva-d10julk.oncloudos.com/kokous/2023271-5-48435.PDF>.
- Puusa, A. & Reijonen, H. 2011. Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Toim.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2023. Henkilöstöohjelma 2023–2025. Viitattu 29.11.2023. <https://www.paijatha.fi/wp-content/uploads/2023/02/Henkilostoohjelma-2023-2025-v1-1.pdf>.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Viitattu 24.8.2024. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164405282471>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027. Viitattu 25.8.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165505/STM_2024_11_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sosiaali- ja terveysministeriö A). Yhteistyö- ja työnjakomallit sosiaali- ja terveydenhuollossa. Selvitystyö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:7. Viitattu 28.1.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164636>.

Sosiaali- ja terveysministeriö B). Tiekartta. Sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8 Viitattu 28.1.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023 C. Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä. Viitattu 12.1.2024. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>.

Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Kauppakaari Oyj ja Pentti Sydänmaanlakka.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Viitattu 30.1.2024. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70042555/kirea-taloustilanne-joustamaton-lainsaadanto-ja-henkilostopula-ohjaavat-hyvinvointialueiden-palvelujen-uudistamista?publisherId=69817778&lang=fi>.

Your Europe 2022. Yleinen tietosuojasetus. Viitattu 18.8.2024. https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_fi.htm.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura Ab.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. PS-kustannus.

Wilson & Beard 2014. Constructing a sustainable learning organization: Marks and Spencer's first Plan A learning store. The Learning Organization, Vol.21, No.2, 98-112.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖELÄMÄTUTKIMUS

HYVÄ VASTAANOTTAJA,

Tämä on kutsu osallistua sosiaali- ja terveysalaa koskevaan työelämän tutkimukseen, joka käsittelee osaamisen johtamista sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimus on tällä hetkellä erityisen ajankohtainen, sillä sosiaali- ja terveysalan henkilöstöhaasteet ovat merkittäviä.

Kysely on kohdennettu perusterveydenhuollossa vastaanottotyötä tekeville fysioterapeuteille, jotka ovat työskennelleet alalla vähintään 5 vuoden ajan.

Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistuminen ei edellytä henkilötietojen, kuten nimen tai työnantajan kertomista.

Vastaamiseen kuluu aikaa arviolta 5 - 10 min.

Toivon osallistumistasi tähän kyselytutkimukseen, sillä se auttaisi ymmärtämään ja kehittämään alaa entistä paremmaksi.

Kiitos etukäteen arvokkaasta ajastasi ja kyselyyn osallistumisesta.

Salla Välimäki
JAMK

YHTEYSTIEDOT

Olen YAMK-opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ja tämä tutkimus toimii osana opinnäytetyötäni.

Jos sinulla on kysyttävää tutkimukseen liittyen, voit olla yhteydessä sähköpostilla

ac8677@student.jamk.fi



Liite 2. Kyselylomake

Arvoisa vastaanottaja. Tutkimuksen onnistumiselle on tärkeää, että kaikkiin kysymyksiin ja väittämiin tulisi vastattua mahdollisimman huolellisesti. Ympyröi sopivaksi kokemasi vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varatulle viivalle. Kiitos!

1. Tutkintokoulutus(koulutukset):

Lääkintävoimistelija, Fysioterapeutti (AMK), Fysioterapeutti (YMK),

Muu, mikä? _____

2. Työkokemukset fysioterapeutina:

0-4 vuotta, 5-9 vuotta, 10-14 vuotta, 15-19 vuotta, 20 vuotta tai enemmän

3. Työkokemusvuodet perusterveydenhuollon vastaanottotyötä tekevänä fysioterapeutina:

0-4 vuotta, 5-9 vuotta, 10-14 vuotta, 15-19 vuotta, 20 vuotta tai enemmän

Seuraava kysely arvioi työyhteisösi ja organisaatiosi toimintakulttuuria, kehittämistä ja asiantuntijuuden ylläpitämistä. Vastaa väittämiin asteikolla, jossa 1 tarkoittaa "täysin eri mieltä" ja 5 tarkoittaa "täysin samaa mieltä". Ympyröi vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa omaa kokemustasi ja näkemystäsi kunkin väittämän suhteen. Kiitos panoksestasi!

4. Osaamisen johtaminen organisaatiossasi.

1. Tavoiteorientoituminen

1.1 Työni tavoitteet ovat minulle selkeästi määritettyjä. 1 2 3 4 5

1.2 Ymmärrän organisaationi strategian konkreettisesti oman työni näkökulmasta. 1 2 3 4 5

1.3 Saan työnantajaltani säännöllisesti palautetta työstäni. 1 2 3 4 5

1.4 Tiedän selkeästi, mitkä ovat esihenkilöni odotukset minulta työntekijänä.	1	2	3	4	5
1.5 Koen, että esihenkilöni luottaa minuun työntekijänä.	1	2	3	4	5
1.6 Koen, että minulla on sopivasti vastuuta työroolissani.	1	2	3	4	5
1.7. Koen, että esihenkilöstö tarjoaa riittävästi tietoa tulevista organisaation muutoksista ja linjauksista, jotta voimme toimia tiiminä itseohjautuvasti.	1	2	3	4	5
1.8 Jatkuva oppiminen on osa organisaation kulttuuria.	1	2	3	4	5
3. Työyhteisö					
3.1 Työyhteisössäni osaamista jaetaan avoimesti.	1	2	3	4	5
3.2 Työyhteisössäni voin avoimesti kyseenalaistaa totuttuja toimintatapoja.	1	2	3	4	5
3.3 Työyhteisössäni sallitaan virheiden tekeminen.	1	2	3	4	5
3.4 Työyhteisössäni pyritään oppimaan epäonnistumisista.	1	2	3	4	5
3.5 Koen, että voin antaa matalalla kynnyksellä kehittämisideoita työyhteisössäni.	1	2	3	4	5
4. Asiantuntijuuden ylläpito					
4.1 Minulla on työkaluja ylläpitää asiantuntijuuttani ajan tasalla. (Esim. Tieteen alojen tietokantoihin pääsy, seminaareihin osallistuminen, täydennyskoulutukset).	1	2	3	4	5
4.2 Työnantajani viestii riittävästi tulevista muutoksista.	1	2	3	4	5
4.3 Työnantajani perustelee riittävästi muutosvaatimukset uusien toimintatapojen käyttöönoton yhteydessä.	1	2	3	4	5
4.4 Olen tyytyväinen siihen, miten perehdytys toteutuu	1	2	3	4	5

uusien asioiden opetteluun yhteydessä.

4.5 Työyhteisöni kehittämistyö on hyvin koordinoitua. 1 2 3 4 5

4.6 Kehittämistyön tulokset jalkautetaan hyvin 1 2 3 4 5

käytännön tasolle.

4.7 Palveluja kehittäessä palvelun käyttäjät otetaan 1 2 3 4 5

riittävästi mukaan kehittämistyöhön.

4.8 Uusien asioiden, kuten toimintamallien ja teknologian 1 2 3 4 5

käyttöönoton yhteydessä henkilöstö perehdytetään

riittävän hyvin.

4.9 Koen, että työni ei ole liian rutiininomaista. 1 2 3 4 5

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita '0' (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

Työn imu 9 -kysely (UWES)

	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.							
Tunnen itseni vahvaksi jatkamokkaaksi työssäni.							
Olen innostunut työstäni.							
Työni inspiroi minua.							
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.							
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.							
Olen ylpeä työstäni.							
Olen täysin uppoutunut työhöni.							
Kun työskentelen, työ viemäni mukanaan.							

(Hakanen 2009, 42)