



VAHVA AMMATTIOSAAMINEN

Määritelmä

Ammatillinen osaaminen on koulutuksen ja kokemuksen kautta syntynyttä osaamista, joka liittyy omaan ammattiin tai työhön. Ammattiosaaminen muodostuu koulutuksesta, työkokemuksesta ja muusta työn ulkopuolella hankitusta osaamisesta.

Ammatillista osaamista tarvitaan esim. seuraavilla osa-alueilla: eettinen osaaminen, hoitotyön perusosaaminen, kuntoutusosaaminen, sosiaalipalvelualojen yhteinen osaaminen, vanhustyön palveluihin liittyvä osaaminen ja asiakasyhteistyötaidot. Työssä tarvitaan myös työyhteisöosaamista.

Vanhustyössä korostuu jatkuva oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen sekä vanhustyöhön liittyvä erityisosaaminen.

Ammatillista osaamista ja kehittymistä voidaan vahvistaa mentoroinnin avulla. Myös työyhteisön moniammatillinen toiminta tukee osaamisen kehittymistä. Osaamisen jatkuva kehittäminen on edellytys laadukkaalle työskentelylle.

Työnantajan on aktiivisesti arvioitava työntekijöiden osaamista ja mahdollistettava yksilöllisten tarpeiden mukainen osaamisen kehittäminen. Ne vahvistavat työntekijän työhön sitoutumista ja vanhustyössä tarvittavan erityisosaamisen kehittymistä.

Asian edistäminen työyhteisössä

1. Työntekijät pitävät yllä ammattitaitoaan säännöllisesti. Työntekijöillä on halu jatkuvaan itsensä kehittämiseen. Työyhteisössä tehdään osaamisen arviointia, jonka perusteella laaditaan koulutussuunnitelma yhdessä henkilöstön kanssa.
2. Jokainen työntekijä tuntee toiminnan tavoitteet ja haasteet sekä etsii ratkaisuja kehittämiseen.
3. Kehittäminen on osa työyhteisön työtä.
4. Vanhustyön erityisosaamisen ja ammattiosaamisen jakaminen.

Hyvät käytännöt

1. Keskustelkaa ammatillisen osaamisen vahvuuksista ja kehittämistarpeista työyhteisössä. Onhan koulutussuunnitelma organisaation strategian mukainen? Toteutuvatko lisä- ja täydennyskoulutukset koulutussuunnitelman mukaisesti? Miten koulutuksista saatua tietoa hyödynnetään työyhteisössä?
2. Huolehtikaa siitä, että jokainen tuo esiin työyksikössä kehitettäviä asioita. Onhan teillä aikaa kehitettävien asioiden esille nostamiseen ja niiden ratkaisemiseen?
3. Kehittäkää toimintaanne ketterien kokeilujen avulla. Sopikaa kokeiltavasta toimintatavasta, ajanjaksosta ja mittareista. Kokeilujakson jälkeen arvioikaa toimintatavan käyttökelpoisuus ja tehkää päätös jatkosta. Kokeilkaa oppimisvartteja (15 min puhetta oppimisesta), retroja (katsaus viimeiseen kuukauteen, puoleen vuoteen) ja reflektioita (työssä saatujen kokemusten tarkastelua).
4. Hyödyntäkää työyhteisössä olevaa, ajantasaista vanhustyön erityisosaamista. Huomioikaa kaikkien ammattiryhmien osaaminen. Aloittakaa mentorointi uusille työntekijöille (tiedon ja osaamisen siirtäminen kokeneelta kokemattomammalle). [metorointimalli tamk?](#) Onko työyhteisössänne mahdollista järjestää työnohjausta tai työnohjauksellisia purkutilanteita? Tukevatko työyksikössä olevat vastuutehtävät työyhteisössä tarvittavaa osaamista? Onhan käytössänne näyttöön perustuvat käytännöt?

Tutkimustuloksia

Vanhuspalvelujen veto- ja pitovoiman menestysreseptiä etsimässä. Marja Airola 2022.

<https://www.theseus.fi/handle/10024/749758>

"Pohdinnasta saamme potkua" - Vanhustyön työntekijöiden kokemuksia mentoroinnista. Sanna Valtoaho & Katja Kauppinen 2012.

["Pohdinnasta saamme potkua" - vanhustyön työntekijöiden kokemuksia mentoroinnista - Theseus](#)

Vanhustyöhön sitoutumista tukevat tekijät. Saara Paananen 2021.

[Vanhustyöhön sitoutumista tukevat tekijät - Theseus](#)

Lisätiedot vetovoimainenvanhustyö.fi