

Työntekijöiden kokeman koulutustarpeen arvioiminen

Vappu Salo

Ruokatuotannon lehtori, KM
Satakunnan ammattikorkeakoulu
vappu.salo@samk.fi

Tiivistelmä

Artikkelin tavoitteena oli paneutua teorialähtöisesti koulutustarpeiden arviointiin sekä tuoda esille tutkittua tietoa niistä koulutustarpeista, joita kotipalvelun työntekijöillä oli liittyen iäkkäiden ruokailuun ja ravitsemukseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esiin niitä mahdollisuuksia, joilla voidaan käytännössä tukea työntekijöiden ammatillista kasvua. Kotipalvelun työntekijöillä tarkoitettiin tässä tutkimuksessa iäkkäiden kanssa työskenteleviä lähihoitajia, kodinhoitajia ja muita vastaavan tutkinnon suorittaneita tai vastaavan osaamisen omaavia henkilöitä. Tutkimuksessa haastateltiin 19 kotipalvelun työntekijää. Koulutustarpeiden arvioin-

nin teoreettisena viitekehyksenä toimi Scissons (1982) tarvearvioinnin luokittelu. Koetulla koulutustarpeella tarkoitettiin yksilökeskeistä tarvearviointia. Scissons (1982) malli valittiin tutkimuksen teoreettiseksi lähtökohdaksi, koska siinä huomioidaan laadullisesta näkökulmasta työntekijöiden koulutustarve oman työn kontekstissa. Kotipalvelun työntekijöiden arvioiden mukaan eniten koulutusta kaivattiin erityisruokavalioihin, ravitsemuksen erilaisiin osa-alueisiin, ruokailuun liittyviin käytännön toimiin sekä lääkkeiden ja ruoan yhteensopivuuteen.

Avainsanat: koulutustarve, osamistarve, kotipalvelun työntekijät

Johdanto

Työntekijöiden koulutustarpeen kartoittaminen työntekijälähtöisesti lisää työntekijöiden motivaatiota kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Työnantajan lähtökohdista tarkasteltuna työntekijöiden osaamispääoman kartuttaminen lisää yrityksen kannattavuutta ja parantaa työssä viihtymistä. Lisäksi työelämän kehittämisen kannalta työntekijöiden osaamisen kehittäminen on yksi keskeisimmistä teemoista (Polo 2005, 157). Osaamistarpeiden ja ammatillisen kasvun parantamisessa työntekijöiden tarpeiden ja tahtojen selvittämisessä luonteva tarkastelukulmaa nousee työntekijöistä käsin. Työntekijöiden osaamisen kehittämisessä pääpaino tulee olla pätevyyksien vahvistamisessa, oppimisilmapiirin kehittämisessä ja osaamisesteiden poistamisessa (Hätönen 2007, 7). Osaamisella tarkoitetaan Sveibyn (1997, 38–39) mukaan kykyä toimia käytännön tilanteissa. Tarpeiden arviointi palvelee parhaimmillaan käytännön työtehtäviä (Stevens & Gillam 1998, 1451).

Ammatillista kasvua tarkasteltaessa koulutustarpeiden kartoittaminen on tärkeä vaihe, kun halutaan kehittää ammatillisia käytänteitä ja tukea työntekijöiden ammatillista osaamista. Jotta tarvepohjainen ymmärtäminen on mahdollista, niin mittaamiseen tarkoitettua metodin käyttäminen on suositeltavaa. Mittaamisen tarkoituksena on löytää luovia ja ammattitaidon paranemista tukevia menetelmiä (Grant 2002, 156). Työyhteisössä puhutaan työntekijöiden ydinosaamisesta ja sen kehittämisestä. Tällöin ydinosaamisella tarkoitetaan työyhteisölle laaja-alaisesti omaksuttua

osaamista, joka tukee yrityksen kilpailukykyä (Valtiovarainministeriö 2000). Prahalad ja Hamel (1990, 79–91) näkevät ydinosaamisen henkilöstön ja esimiesten yhteisenä osaamisena.

Kauppi (1989, 55) esittelee mittareina erilaiset tilastot, kyselyt ja haastattelut. Arvioinnin voi suorittaa myös ulkopuolinen arvioija. Jatkuvaan laadun parantamiseen pyrkivien organisaatioiden käytössä on tunnetuksi tullut Total Quality Management -laadunparannusmalli, joka perustuu ISO 1999:2000 laatustandardiin. Sen mukaan arvioidaan systemaattisesti niitä koulutustarpeita, joita laatuun vaikuttavalla henkilökunnalla on (Mathews, Ueno, Kekäle, Repka, Pereira & Silva 2001, 483–484). Koulutustarpeiden arvioinnissa yksi keskeinen lähtökohta on ollut se, kuka määrittelee työntekijän koulutustarpeen. Määrittelijöinä ovat olleet koulutukseen osallistuvat ja kouluttajat (Silvennoinen, Naumanen & Hautala 1994, 30). Tilanteita varten, joissa koulutustarve nousee esiin työntekijän ja esimiehen välisissä neuvotteluissa, Lampela (2004, 182–185) esittelee päätöksentekoprosessin, joka etenee koulutustarpeesta päätöksentekoon.

Mikäli koulutustarjontakartoituksessa ei käytetä suunniteltua tarvekartoitusta, koulutustarjontaa on herkästi kapea-alaista eikä tue työssä tarvittavaa ammatillista kehittymistä. Syvälliseen oppimiseen ja kokemukseen perustuva näkemys koulutusta suunniteltaessa saattaa jäädä huomioimatta. Tarvekartoituksessa tulee huomioida kokemuskokemellisuuden lisäksi yleisellä tasolla olevat oppimistarpeet. Tarvekartoitukseen on usein käytetty erilaisia seurantamenetelmiä, kuten kartoittamalla erilaisia tekniikoita, etsimällä osaamisaukkoja, on

käytetty perinteisiä osaamista mittaavia testejä tai katselmuksia, havainnoidaan, käytetään erilaisia arviointimenetelmiä ja suositaan itsearviointia. Näissä kartoitusmenetelmissä käytetään usein kvantitatiivisia mittausmenetelmiä ja aineistoa kerätään isoista ryhmistä. Tulokset ovat siten määrällisellä tasolla eivätkä kerro niinkään yksilöiden henkilökohtaisista koulutustarpeista (Grant 2002, 157).

Kohderyhmälähtöisesti tulee pohtia, kenelle koulutusta järjestetään ja miten se tulee organisoida. On myös selvittävä, minkälaista koulutuksen tulee olla, jotta se vastaa kohderyhmän tarpeita. Tarkastelukulma voi olla myös tarvelähtöinen, jolloin merkitykselliseksi nousevat muun muassa eri ikäryhmät, erilaiset arvostukset ja aikaisempien tarjottujen koulutusten laatu ja määrä. Tarvelähtöinen tarkastelu tulee kysymykseen myös silloin, kun tarvetta katsotaan yhteiskunnan tarvitsemasta työvoimatarpeesta käsin (Vaherva & Ekola 1986, 62). Lampela (2004) on esitellyt tutkimuksessaan eri näkökulmista laadittuja koulutustarpeen jäsennysmalleja.

Koulutustarpeen määrittely

Koulutustarvekäsité liittyy koulutuksen suunnitteluun ja sen avulla pyritään tarkastelemaan tulevia osaamisen tarpeita (Kauppi 1989, 55). Käsité jaotellaan yleisesti määrälliseen tai laadulliseen koulutustarpeeseen. Toisaalta puhutaan subjektiivisesta ja objektiivisesta koulutustarpeesta (Kauppi 1989, 55; Silvennoinen ym. 1994, 27). Silvennoinen ym. (1994, 24) määrittelevät koulutustarpeen olevan työntekijän näkökulmasta katsottuna henkilön tietojen ja taitojen vaje suh-

teessa työtehtävien edellyttämiin tietoihin ja taitoihin, sekä työntekijän koulutustarpeiden suhde työn vaatimuksiin. Kauppi (1989, 55) määrittelee koulutustarpeen nykyisen suoritustason ja tavoiteltavan suoritustason välisenä erotuksena ja se voidaan koulutuksella poistaa. Olennaista on myös se, kuka koulutustarpeen määrittelee, sekä mistä näkökulmasta koulutustarve määritellään. Tässä artikkelissa koulutustarve määritellään Vahervan ja Ekolan (1986, 67) mukaan siten, että kyseessä on tarpeen mittaaminen, johon liittyy opetuksellinen funktio. Koettu koulutustarve tarkoittaa yksilökeskeisyyttä (Lampela 2004, 29; Silvennoinen ym. 1994, 28–30).

Määrällisellä koulutustarpeella tarkoitetaan lukumääriä koulutettavista henkilöistä, koulutusohjelmista tai kursseista. Tarkastelutapa on tekninen eikä tuota syvällistä tietoa koulutustarpeen luonteesta ja olemuksesta (Lampela 2004, 28). Tämän katsontakannan voidaan katsoa palvelevan työvoimapolitiittisia tarpeita. Koulutustarpeen arvioinnissa päästään astetta syvemmälle, kun tarkastelunäkökulmaksi otetaan laadullinen lähestyminen (Lampela 2004, 28). Laadullinen koulutustarve liittyy koulutuksen sisältöön ja menetelmiin. Sillä viitataan koulutuksen päämääriin eli siihen todellisuuteen, johon henkilö sijoittuu kouluttautumisen jälkeen (Silvennoinen ym. 1994, 27). Laadullinen lähestymistapa on yksilökeskeinen ja vie tarkastelun lähelle työyhteisöä ja yksittäistä työntekijää (Lampela 2004, 29). Subjektiivinen koulutustarve on yksilön kokemaa tarvetta. Objektiivisesta koulutustarpeesta puhutaan silloin, kun yksilöä tarkastellaan objektin ulkopuolisen silmin (Lampela 2004, 29; Silvennoinen 1994, 28–30).

Koulutustarpeen määrittelyssä ei ole olemassa vain yhtä oikeaa lähestymistapaa. Lähestymistapa nousee arvioijan tarpeista käsin. Tarvelähtöisyys voi olla yksilöllinen, eli työntekijällä on tarve kehittyä omassa ammatissaan tai se voi olla organisatorinen, eli organisaatiolla on omat tarpeensa kehittää työntekijöidensä osaamista (Lampela 2004, 30). Pohjannon (2008, 3-4) mukaan määrittämiseksi ei riitä työntekijän oma kokemus ja näkökulma vaan määrittämisessä tulee ottaa huomioon myös työn asettamat vaatimukset ja alan yleiset kehitysnäkökulmat ja toimintaympäristön muutokset. Näiden lisäksi hän esittää, että koulutuksen tiedollinen tarjonta sekä käytännön toteutukseen liittyvät seikat tulee ottaa huomioon arvioitaessa koulutustarvetta laaja-alaisesti. Tässä tutkimuksessa työntekijöiden omien tarpeiden rinnalle on haastattelua laadittaessa nostettu työntekijöiltä edellytetty osaaminen opetussuunnitelman ja toimintaympäristön kehitystä ohjaavien tutkimusten näkökulmasta.

Raiski (2011, 14) nostaa koulutustarpeen rinnalle osaamistarve-käsitteen. Hän pitää käsitteitä lähes synonyymeinä. Pohjannon (2008, 3-4) mukaan osaamistarve-käsite on koulutustarvetta uudempi termi. Se on noussut käyttöön erityisesti työvoimahallinnon kautta 2000-luvun alusta lähtien. Sitä käytetään koulutustarve-käsitteen rinnalla yleisesti. Ajallisesti käsite viittaa koulutustarvetta edeltävään vaiheeseen. Osaamistarpeen tunnistamisen jälkeen seuraa koulutustarpeen tiedostaminen ja sitä kautta koulutukseen hakeutuminen. Laajempaan käsitteeseen osaamistarve voidaan nähdä koulutustarpeen yläkäsitteenä, jolloin tilannetta tarkastellaan työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmasta. Tällöin osaamistarve hoide-

taan rekrytoimalla uutta henkilökuntaa. Kimari ja Kärki (2007, 17) erottavat ne toisistaan siten, että työvoiman ja koulutustarpeen arviointi on määrällinen käsite ja osaamistarpeiden arvioinnissa on kyse laadullisesta toimenpiteestä.

Viitalan (2004, 196-199) mukaan koulutustarpeiden kartoituksen lähtökohtana on osaamistarpeiden kartoittaminen. Osaamistarpeiden kartoituksen kautta selvitetään, minkälaista osaamista työntekijöillä on, ja miten työntekijöiden osaamista tulisi kasvattaa, jotta se vastaisi työelämän sen hetkisiä tarpeita. Suurin sen kautta saavutettava hyöty on osaamisen kehittämisen jäsentyminen työorganisaatiossa. Tämän avulla nousee esiin se osaaminen, jota yrityksen sisällä jo on ja samalla olemassa olevan osaamisen arvostus kasvaa. Tavoitteena on näin saada yhteisymmärrys siitä, minkälaista osaamista organisaatiossa tavoitellaan, ja minkälaista oppimista organisaatiossa tuetaan.

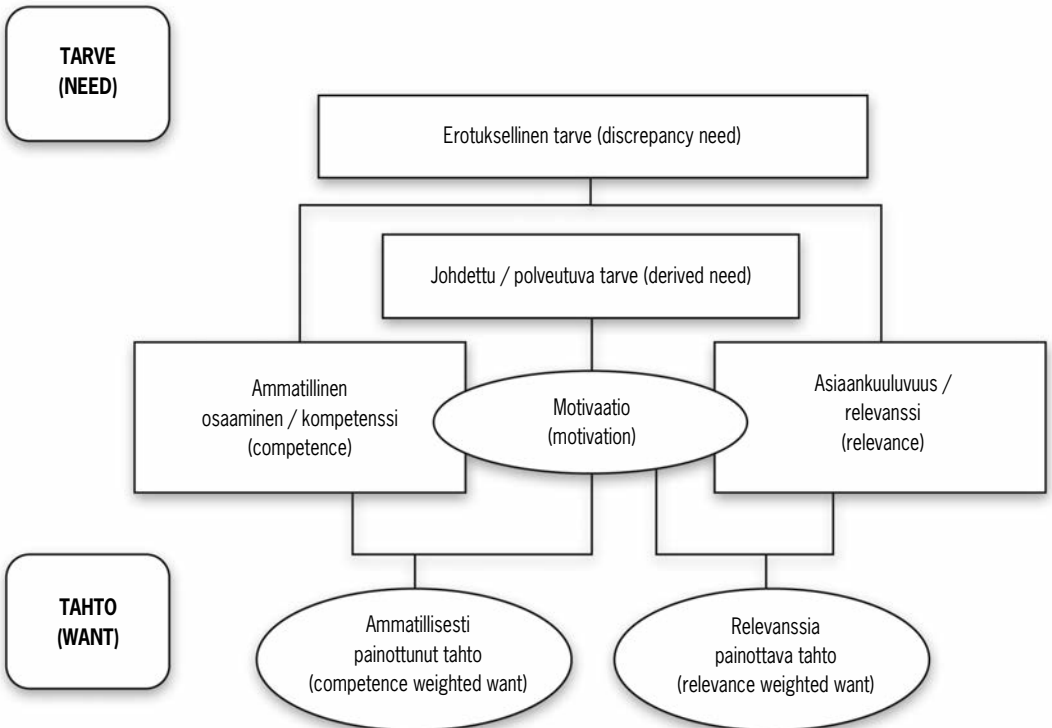
Tässä artikkelissa koulutustarpeiden määrittely lähtee tarvelähtöisestä ajattelusta, jossa keskeisenä on yksilön tarpeet kehittyä omassa työtehtävässään työn edellyttämien ehtojen mukaan. Tarvekartoituksen tukena käytetään Scissons (1982) tarvetytologiaa. Sen katsottiin sopivan tutkimuksen kohteena olevan ryhmän koulutustarpeen arviointiin, koska lähtökohtana haluttiin pitää laadullista lähestymistapaa, joka huomioi yksilön tarpeet. Scissons tarvetytologia selvittää työntekijöiden koulutushalukkuutta ja asettaa työntekijät pohtimaan omaa pätevyyttään ja koulutuksen todellisia tarpeita. Scissons lähestymistapaa tutkimuksen teoreettisena mallina puoltaa sen kvalitatiivisuus. Laadullisuutta Scissons mallissa edustaa erityisesti työntekijöiden oma näke-

mys työn sisällöllisen osaamisen parantamisesta.

Scissonsin koulutustarpeita arvioiva malli

Scissons (1982, 20–28) näkee koulutustarpeita ohjaavina tekijöinä kolme tarveulottuvuutta (Kuvio 1); ammatillinen osaaminen (kompetenssi, competence), asiaankuuluvuus (relevanssi, relevance) ja motivaatio (motivation). Erotuksellinen tarve (discrepancy need) rakentuu ammatillisen osaamisen ja asiaankuuluvuuden komponenteista. Se tuo esiin ne osa-alueet, joissa työntekijä tuntee olevansa epäpätevä, mutta joita hän pitää itselleen tärkeinä osaamisalueina. Osaamistarpeet liittyvät ammatillisen osaamisen kehittä-

miseen. Erotuksellinen tarve ei huomioi motivaatiota. Ammatillinen osaaminen viittaa työntekijän kykyyn suorittaa taitoja vaativista tehtävistä. Asiaankuuluvuus viittaa tehtävien tärkeyteen tai asiaankuuluvuuteen työntekijän työ- tai elämäntilanteessa. Motivaatiolla viitataan työntekijän sisäisiin tarpeisiin kehittää itseään tai parantaa ammattitaitoaan. Johdettu tarve (derived need) on olennainen tarvearvioinnin luokittelussa sillä se ottaa motivaation huomioon. Se on osa-alue, jossa työntekijä kokee olevansa epäpätevä ja jossa hän saattaa tarvita ammatillista tukea (Scissons 1982, 21–22; Vaherva & Ekola 1986, 65). Vahervan ja Ekolan (1986, 65) mukaan nämä kolme peruselementtiä on aina selvitettävä, kun koulutustarpeita tutkitaan.



Kuvio 1. Tarvearvioinnin luokittelu (Scissons 1982, 20–28; Vaherva & Ekola 1986, 62–67)

Työntekijöiden tahto muodostuu kahden tahtokomponentin yhdistelmistä, joista toinen on aina motivaatio. Ammatillisesti painottunut tahto (competence weighted want) kertoo yksilön motivaatiosta oppia sellaista, joka lisää hänen ammatillista pätevyyttään ja osaamistaan. Toinen ulottuvuus, relevanssiin painottuva tahto (relevance weighted want), kertoo työntekijän motivaatiosta kehittyä henkilökohtaisesta näkökulmasta käsin. Tähän liittyvät yksilölle henkilökohtaisesti tärkeät asiat (Scissons 1982, 21–22; Vaherva & Ekola 1986, 65).

Kuvio 1 ohjasi tutkimuskysymysten koulutuksellisia tarpeita ja ammatissa kehittymisen ulottuvuuksia. Vahervan ja Ekolan (1986, 67) mukaan tarvelähtöisessä mittaamisessa työntekijä joutuu arvioimaan omaa työtään tai elämäntilannettaan analyttisesti. Tällöin työntekijä pohtii omaa tilannettaan ja omaa kapasiteettiaan selviytyä työn asettamista haasteista. Työntekijä tarkastelee työtään uudesta perspektiivistä. Näin työntekijä harjoittaa metakognitiivisia taitojaan arvioidessaan itseään ikään kuin ulkopuolisena. Samalla hän oppii työtään ja hänelle kehittyy sisäistä motivaatiota opiskeluun huomattavissa mahdollisissa ristiriitoja taitojensa vaatimusten ja osaamisen välillä. Mentkowskin ym. (2000, 192) mukaan metakognitiivisten taitojen kehittyminen on kullekin ominainen prosessi ja siihen liittyvät oman suorituksen arviointi ja kontekstuaalisuus. Metakognitiivisuudella tarkoitetaan taitavassa ajattelussa ja toiminnassa omien tietojen ohjaamista ja säätelyä (Vauras 1996, 37–38).

Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli arvioida kotipalvelun työntekijöiden teoreettiseen tietoon ja käytännön tarpeisiin perustuva koulutuksellinen tarve. Tässä käytettiin apuna Scissonsin tarvekartoituksen mallia. Kotipalvelun työntekijöillä tarkoitettiin iäkkäiden kanssa työskenteleviä lähihoitajia, kodinhoitajia ja muita vastaavan tutkinnon suorittaneita tai vastaavan osaamisen omaavia henkilöitä. Tutkimus suoritettiin haastattelemalla 19 kotipalvelun työntekijää. Haasteltavat olivat naisia yhtä lukuun ottamatta. Naisvaltaisuus on alalle tunnusomaista. Suomen perus- ja lähihoitajaliiton (2011) tilastojen mukaan jäsenistöstä 95 % on naisia. Tutkimukseen osallistuneista 11 oli lähihoitajia, viisi kodinhoitajia, kaksi kotiaivustajia ja yksi perushoitaja. Tutkimuksen kannalta olennaisena pidettiin työkokemusta iäkkäiden parissa. Se vaihteli vajaasta kolmesta vuodesta 32 vuoteen.

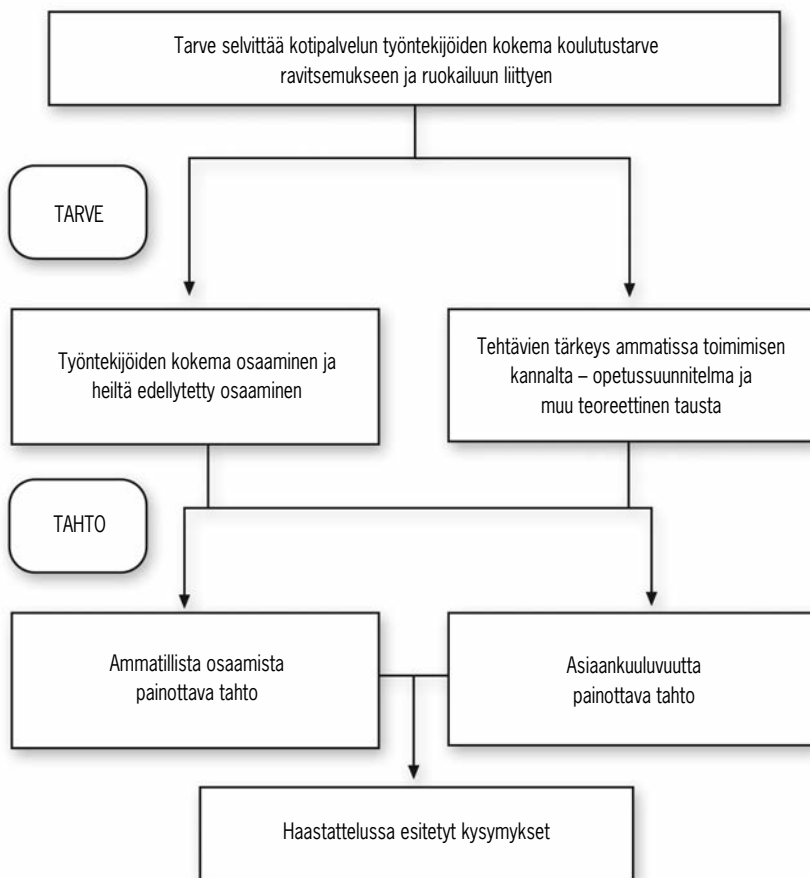
Tutkimusvuonna (2007) kyseisen kunnan alueella kotipalvelussa työskenteli 703 vakituista työntekijää. Tutkimusjoukko valikoitui tästä joukosta täydennyskoulutukseen osallistumisen perusteella. Koko henkilöstölle annettusta ravitsemuskoulutuksesta valikoitui 60 tutkimuskoulutukseen. Tutkimusryhmän tehtävänä on suorittaa ravitsemustilan arviointitutkimus 75 vuotta täyttäneille tukipalveluaterioita saaville iäkkäille. Tämä tutkimusryhmä on mukana tässä tutkimuksessa. Ryhmästä saavutettiin 56 henkilöä. Heistä 35 toimi ravitsemusvastaavina, ja 21 toimi kentätyössä iäkkäiden kotona. Ravitsemusvastaaville lähetettiin kirjallinen kysely ja loput 21 henkilöä valittiin haastatte-

lututkimukseen. Heistä haasteltaviksi si-
toutuu 19. Tutkimuspaikkakunnalla ei
katsottu olevan merkitystä tuloksen kan-
nalta ja siten se päädyttiin pitämään
anonyyminä. Paikkakunta edustaa tyy-
pillistä suomalaista suurkaupunkia.

Kuvion 1 avulla on etsitty ne osa-alueet,
joihin tutkimuksessa kiinnitettiin
huomiota. Niitä ovat tarpeisiin ja tahtoon
liittyvät osaamisalueet. Koulutus-
tarpeet paljastavat sen, minkälaista osa-
amista yrityksessä tarvitaan, jotta toiminnalle
asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa
lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (Ojala
2008, 105). Polon (2005, 160) mukaan

on tärkeää antaa koulutuksessa tilaa
henkilökohtaiselle kasvulle. Tavoitteelli-
sena tasona hän näkee työntekijöiden ja
organisaation näkemysten yhteneväisyy-
den.

Scissonsin tarveluokituksen, lähihoi-
tajien opetussuunnitelman ja toiminta-
ympäristön kehitystä ohjaavien tutki-
musten pohjalta rakentui tämän tutki-
muksen rakennekuva (kuvio 2). Ku-
viossa avataan niitä tekijöitä, jotka teo-
reettisesti ovat johtaneet tutkimustehtä-
vien muodostukseen ja tutkimuksen to-
teuttamiseen.



Kuvio 2. Tutkimustehtävien muotoutuminen teoreettisista lähtökohdista

Kysymystenasettelussa haluttiin selvittää yksilökeskeisesti työntekijöiden kokemaa koulutustarve ja heiltä käytännössä edellytettävä osaaminen (työntekijöiden kokemaa osaaminen ja heiltä edellytetty osaaminen). Toisaalta kysymyksenasettelua ohjaa lähihoitajien opetussuunnitelma ja muu ammatissa merkittävä teoreettinen tieto liittyen toimintaympäristöön ja työn edellyttämään osaamiseen (tehtävien tärkeys ammatissa toimimisen kannalta). Tutkimusasetelman mukaan nämä ovat tarvetta ohjaavia tekijöitä ja liittyvät molempiin tutkimusongelmiin. Lähihoitajien opetussuunnitelma valittiin edellytettävän osaamisen tietopohjaksi, koska Suomen perus- ja lähihoitajaliiton (2011) mukaan työntekijöistä 71 % on suorittanut lähihoitajan tutkinnon.

Tahtoa selvittävien kysymysten kautta haluttiin saada selville ammatillisen osaamisen lisäämiseen (amatillista osaamista painottava tahto) ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin liittyvää tahtoa kehittyä ammatissa (asiaankuuluvuutta painottava tahto). Nämä tahtoa selvittävät kohdat ohjaavat myös kysymyksenasettelua molempien tutkimusongelmien suhteen.

Koulutustarpeita ja -tahtoa selvitetiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Haastattelun kysymykset sijoitettiin seuraavien teemojen alle: 1) Kotipalvelun työntekijöiden kokemuksen koulutuksen tarve, 2) Kotipalvelun työntekijöiltä edellytetty osaaminen (keinot ylläpitää iäkkäiden hyvää ravitsemustilaa).

Tutkimuksen tavoitteisiin pääsemiseksi haastattelulle asetettiin kaksi tutkimustehtävää.

1.1. Minkälaista koulutusta kotipalvelun työntekijät kokevat tarvitsevänsä iäkkäiden kanssa toimimiseen ruokailun ja ravitsemuksen suhteen?

1.2. Millä keinoilla kotipalvelun työntekijät pyrkivät ylläpitämään tukipalveluaterioita nauttivien iäkkäiden hyvää ravitsemustilaa?

Ensimmäisen tutkimustehtävä liittyi teemaan, jotka selvittivät työntekijöiden koulutustarvetta. Sen tavoitteena oli arvioida kotipalvelun työntekijöiden koulutuksellista tarvetta liittyen ikääntyneiden ruokailuun ja ravitsemukseen. Haastattelun toinen tutkimustehtävä liittyi teemaan, jossa selvitettiin, työntekijöiden keinoja ylläpitää iäkkäiden hyvää ravitsemustilaa sekä selvittää sen edellyttämää osaamista. Tehtävän tavoitteena on arvioida käytännön tasolla kotipalvelun työntekijöiden keinoja tukea tukipalveluaterioita nauttivien iäkkäiden ravitsemus- ja ruokailutottumuksia, niin että he pystyvät ylläpitämään iäkkäiden hyvää ravitsemustilaa. Keinoja kysyttiin, jotta työntekijöiden piti pohtia koulutustarpeitaan käytännön näkökulmasta.

Tutkimustulokset

Tutkimustuloksia analysoidessa käytetään lukemisen elävöittämiseksi ja luotettavuuden lisäämiseksi sitaatteja vastaajien kommentteista. Sitaattien perässä oleva numero on vastaajan numero. Kotipalvelun työntekijöiden keskuudessa ruokailuun ja ravitsemukseen liittyvää koulutusta pidettiin erittäin tärkeänä ja ajankohtaisena. Kaikki haastattelussa mukana olleet työntekijät pitivät lisäksi koulutusta tarpeellisena.

Ensimmäinen teema oli kotipalvelun työntekijöiden kokeman koulutuksen tarve ruokailuun ja ravitsemukseen liittyen. Sitä selvittävässä vastauksissa nousivat esille tarpeet saada koulutusta yleisesti iäkkään ihmisen ravitsemuksesta. Yleisellä ravitsemuksella tarkoitettiin perustietoja iäkkäiden ihmisten ravitsemuksesta.

Seuraavat vastaukset kuvaavat haasteltavien ajatuksia siitä, minkälaista koulutusta he haluaisivat ravitsemuksen suhteen:

”... keskitytään vanhoihin ihmisiin”
[T16]

”... uutta tietoa, jotta ei leipiinny”
[T10]

”... kyllä me tiedetään, mutta osa-
taanko me silti noudattaa niitä”
[T13]

”... saisi varmuutta siitä, että näin
on” [T4]

Alla olevaan taulukkoon on kerätty kaikki haastattelussa esille nostetut koulutustarpeet.

Koulutustarpeista nousi esille runsaasti erilaisia ruokailuun ja ravitsemukseen liittyviä aiheita. Ammatillinen peruskoulutus oli kaikilla haastattelussa mukana olleilla, joten perustietojen päälle rakentuvaa ja sitä täydentävää koulutusta kaivattiin. Ammatillisesta peruskoulutuksesta monilla oli kulunut aikaa runsaastikin, jopa yli 30 vuotta. Osa haasteltavista oli ollut lyhytkestoisissa; päivän tai puolen päivän mittaisissa koulutuksissa, mutta yli puolet vastaajista ei ole ollut missään ammattia täydentävässä koulutuksessa. Suurimaksi yksittäiseksi toiveeksi nousi erityisruokavaliot. Muut toiveet käsittelivät ravitsemuksen eri osa-alueita tai ruokailuun liittyviä toimia.

Taulukko 1. Kotipalvelun työntekijöiden koulutustarpeet

Koulutustoiveet	F
Erityisruokavaliot	10 [2,4,5,6,7,11,12,13,16,19]
Perusasioita	3 [2,13,15]
Miten saisi ruoan mielekkääksi	3 [1,2,8]
Ruoka ja lääkkeet	3 [5,9,12]
Päivittäin tarvittavia suosituksia / määriä	3 [2,7,16]
Saisi varmuutta omaan työhön	3 [4,13,16]
Mikä ruokailussa on tärkeintä	3 [10,12,16]
Vitamiinit	2 [2,15]
Vanhojen ihmisten ruoka	2 [15,17]
Uutta tietoa	2 [2,5]
Energiansaanti	2 [2,12]
Valmiita malleja	2 [7,9]
Ravitsemuksen kertaaminen	2 [11,13]
Kolesteroli	1 [5]
Dementikkojen ruoka	1 [19]
Nesteytys	1 [9]
Hivenaineet	1 [15]

Toinen teema oli kotipalvelun työntekijöiltä edellytettävä osaaminen. Siinä selvitettiin työntekijöiden keinoja ylläpitää tukipalveluaterioita nauttivien iäkkäiden hyvää ravitsemustilaa. Keinoja tarkasteltiin kolmesta näkökulmasta. Näiden tarkastelujen kautta etsittiin käytännön toimiin liittyviä koulutustarpeita. Ensin selvitettiin, mitkä tekijät työntekijöiden mukaan vaikuttivat iäkkäiden ruokailutottumuksiin. Toiseksi kartoitettiin käytännön toimenpiteitä, joiden avulla työntekijät konkreettisesti pyrkivät saamaan iäkkäitä nauttimaan tukipalveluaterioita ja sitä kautta pitämään yllä iäkkäiden hyvää ravitsemustilaa. Kolmantena tekijänä tarkasteltiin työntekijöiden kokemia valmiuksia tukea iäkkäitä ravitsemuksen suhteen ruokailutilanteissa.

Iäkkäiden ruokailutottumuksiin vaikuttavina keinoina nousivat esiin seura ja sen merkitys, terveydentila ja erilaiset sairaudet, tottumus ja ruoan ulkonäköseikat. Seuralla oli merkitystä ruokailutottumuksiin siten, että haastateltavat kokivat yksinäisyyden olevan ruokahalu heikentävän tekijän. Työntekijöiden mainitsemat monet sairaudet ohjasivat iäkkäiden ruokailutottumuksia. Vastausten mukaan keinoina olivat erilaiset tavat parantaa ruoan makua ja tehdä annoksista houkuttelevan näköisiä. Tällaisia konsteja olivat ruoan lämmittämiseen ja maustamiseen liittyvät keinot sekä ruoan tarjoileminen lautasella eikä kuljetusrasiasta. Esille nousivat myös keinot vaikuttaa ruokailuhetkeen. Siihen liittyvinä mainittiin seura ja työntekijän läsnäolo ruokailutilanteessa. Käytännön opastustehtävissä noin puolet vastaajista koki omaavansa hyvät valmiudet ja lopuilla valmiudet olivat joko heikot tai he kokivat itsensä epävarmoiksi.

Seuraavat kommentit kuvaavat saatuja vastauksia liittyen keinoihin:

”... voihan sitä ruokaa joskus vaikka pannulla paistaa, vaikka se ei kaikkein terveellisin olisikaan, mutta toiset tykkää siitä ja siitä tulee se tuoksu” [T1]

”...jotkut joskus sanoo – taas tääl on ne nauravat kurkut – ei se aina paljon tarvitse siihen lautaselle” [T6]

”...kauniisti esille, lautasella ja lämmittää siinä – ruokahalu herauttaa kielelle, kun on söpösti laitettu ja värikäs annos siinä” [T16]

”...seura on tärkeää” [T1]

”... siinä olisi sen ihmisen kanssa” [T12]

Ruokailun saralta tarpeet koskivat käytännön toteuttamiskeinoja, erityisruokavalioiden sekä ruoan ja lääkkeiden yhteensovittamista. Lisäksi työnantajalta toivottiin päivittäiseen työhön liittyvää koulutusta. Taulukon 1 mukaan tarpeelliseksi koettiin erityisesti ravitsemukseen liittyen käytännönläheinen koulutus. Ruokailutilanteiden suhteen tarpeellisena pidettiin iäkkäiden tarkoituksenmukaista ruokailua.

Seuraavat kommentit täydentävät annettuja vastauksia ruokailutilanteiden suhteen:

”... mikä on ravitsevaa, ja mitä ne tarvii, ja mitä ne kalorit sitten oikein on” [T12]

”... aina on mukava saada lisävinkkejä erityisruokavaliosta” [T16]

”... paljon on ruokahaluttomuutta – konsteja, miten ruoasta saisi mielekkään” [T8, T1]

Pohdinta

Työntekijöiden todellisen koulutustarpeen selville saaminen on lähtökohta osaamistarpeiden kartoituksessa ja koulutuksen järjestämisessä. Scissonsin tarvekartoitusmalli osoittaa työntekijöiden koulutushalukkuuden suhteessa työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen ja työntekijöiden todellisiin kehittymistarpeisiin. Työntekijöiden koulutustarpeita arvioitaessa olennaista on sen tarvelähtöisyys. Aihealuetta on viimeisinä vuosina tutkittu paljon eri näkökulmista Lampelan (2004, 30) mukaan suomalainen koulutustarvetutkimus on keskittynyt kuitenkin yleiselle tasolle. Autio ja kumppaneiden (1999, 32–72) selvitysten mukaan suomalaisissa tutkimuksissa on paneuduttu ammatillisen koulutuksen ja työllisyyden määrällisten tarpeiden kehittämiseen sekä työvoiman tarpeeseen (ks. myös Kimari & Kärki 2007; Siikaniemi 2007; Opetusministeriö 2007). Lisäksi eri ammatillisten koulutusten alat ovat olleet tutkimuskohteina (Kimari & Kärki 2007, 18–25; Lampela 2004, 30). Tulevaisuuden tähtäävän työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi on osa valtakunnallista koulutuspolitiikan ohjausta ja päätöksentekoa. Näin saadaan tietoa työelämän näkökulmasta ennakoituista määrällisistä koulutustarpeista. Se kattaa koko työvoiman ja kaikki koulutussektorit. Laadullinen osaamistarpeiden ennakkoinnin kautta saadaan tietoja tulevaisuuden osaamistarpeista, osaamisen painopisteiden muutoksista, kokonaan uusista osaamisalueista ja työelämän tarvitsemasta uudenlaisesta koulutuksesta. Laadullista ennakkointia valtakunnan tasolla tekevät Opetushallitus, koulutuksen järjestäjät, yliopistot ja ammattikorkeakoulut (Lankinen 2007, 53–54).

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teoreettisiin lähtökohtiin pohjautuvassa haastattelussa työntekijät pohtivat omaa osaamistaan ja koulutustarvettaan eri näkökulmista. Tutkimuksen aihealue oli rajattu; ruokailuun ja ravitsemukseen liittyvä koulutustarve oman työn kontekstissa. Tällaisen aihealueen selvittämiseen Scissonsin malli sopii. Arvioinnin suhteen tutkimuksessa onnitteltiin ja saatiin työyhteisön koulutustarpeet selvästi esille. Koulutustarpeiden ennakkointi on työyhteisön kannalta tärkeää, koska siten voidaan välttää tilanteita, joissa koulutusta ja ammattitaitoisesta työvoimasta tulee pula. Koulutustapoina formaalin koulutuksen rinnalla varsin varteen otettava toteuttamistapa on työssä oppiminen. Siinä voidaan hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista ja rikastuttaa työntekijöiden yhteistyötä.

Lähteet

- Autio, V., Hanhijoki, I., Katajisto, J. Kimari, M., Koski, L., Lehtinen, J., Monteri, S., Taipale, U. & Vasara, A. 1999. Ammatillinen koulutus 2010. Työvoiman tarve 2010 ja ammatillisen koulutuksen mitoitus. Euroopan sosiaalirahasto. Tavoite 4-ohjelma. Helsinki: Opetushallitus.
- Grant, J. 2002. Learning needs assessment: assessing the need. *British medical journal* 324, 156-159.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kauppi, A. 1989. Aikuis-koulutuksen suunnittelun kehityslinjoja. Helsinki: Valtionhallinnon kehittämiskeskus.
- Kimari, M. & Kärki, S-L. 2007. Koulutus- ja osaamistarpeet – ennakkointityötä kahdesta näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 9 (4), 17–26.
- Lampela, M. 2004. ”Tarve tulee sieltä työstä, mutta... se lähtee kuitenkin ittestä se halu osata”. Koulutustarve neuvoteltuna järjestyksenä. Rovaniemi: Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.
- Lankinen, T. 2007. Opetushallituksen asema, rooli ja tehtävät sekä koulutustoimialan ohjaus

muuttuvassa toimintaympäristössä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:46. Helsinki: Opetusministeriö.

Mathews, B.P., Ueno, A., Kekäle, T., Repka, M., Pereira, Z.L. & Silva, G. 2001. Quality training: Needs and evaluation-findings from a European survey. *Total Quality Management* 12 (4), 483–490.

Mentkowski, M. & Associates 2000. *Learning That Lasts. Integrating Learning, Development, and Performance in College and Beyond*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Opetusministeriö. 2007. *Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Alustava laskelma koulutusrajonnan tavoitteista vuodelle 2012*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:26. Helsinki: Opetusministeriö.

Otala, L. 2008. *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. Helsinki: WSOY.

Pohjannoro, U. 2008. *Musiikkialan toimintaympäristön muutokset ja osaamistarve*. Tutkimussuunnitelma. Manner-Suomen ESR-ohjelma, TL 3. Sibelius-akatemia. Saatavissa osoitteessa: http://www2.siba.fi/toive/userfiles/Tutkimussuunnitelma_102008.pdf. [Viitattu 9.6.2011].

Polo, S. 2005. *Osaamisen kehittäminen on tietoista toimintaa*. *Aikuiskasvatus* 25 (2), 157–161.

Prahalad, C.K. & Hamel, G. 1990. *The Core Competence of the Corporation*. *Harvard Business Review*, 68 (3), 79–91.

Raiski, T-L. 2011. *Osaamistarve rahapeliongelmien ehkäisyssä ja hoidossa*. *Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, Raportti 3/2011*. Helsinki: THL.

Scissons, E. H. A. 1982. *Typology of Needs Assessment. Definitions in Adult Education*. *Adult Education* 33 (1), 20-28.

Siikaniemi, L. 2007. *Työelämä ja koulutus – kysymyksiä ja käsitteitä*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 9 (4), 4-16.

Silvennoinen, H., Naumanen, P. & Hautala, J. 1994. *Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin*. *Koulutussosiologian tutkimuskeskus, raportteja* 23. Turku: Turun yliopisto.

Stevens, A. & Gillam, S. 1998. *Needs assessment: from theory to practice*. *British medical journal* 316 (9), 1448–1454.

Suomen perus- ja lähihoitajaliitto. 2011. Saatavissa osoitteessa: <http://www.superliitto.fi/tutkittua-tieto/tilastot> [Viitattu 16.6.2011].

Sveiby, K. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing & Measuring Knowledge-Based Assets*. San Fransisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Vaherva, T. & Ekola, J. 1986. *Aikuisen opettamisen taito*. *Radion aikuiskasvatussarjan kolmannen osan oppikirja*. Helsinki: Yleisradio.

Valtiovarainministeriö. 2000. *Osaamisen johtaminen osana valtion henkilöstöntilinpäätöskäytäntöä*. *Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja* 8/2000. Helsinki: Edita Oy.

Vauras, M. 1996. *Metakognitio ja motivaatio taitavassa toiminnassa*. Teoksessa M. Sarkkinen (toim.) *Psykologia – johdantokurssi*. Helsinki: Yleisradio Oy, *opetuspalvelut*, 37-47.

Viitala, R. 2004. *Henkilöstöjohtaminen*. Helsinki: Edita Prima Oy.

