

Terveysalan lähijohtajaksi: Avoimen ammatti- korkeakoulun opin- noilla ylempään ammattikorkea- koulututkintoon

Arja-Irene Tiainen
KT, THM, yliopettaja
Karelia-ammattikorkeakoulu
arja-irene.tiainen@karelia.fi

Mervi Lätti
KL, YTM, erikoissuunnittelija
Karelia-ammattikorkeakoulu
mervi.latti@karelia.fi

Abstrakti

Työelämän ja organisaatioiden muutokset ovat lisänneet vaatimuksia terveysalan lähijohtajien osaamisesta ja koulutuksesta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Karelia-ammattikorkeakoulun järjestämiä Lähijohtamisen opintoja, jotka käynnistyivät syksyllä 2016. Tavoitteena koulutuksella oli tukea ja täydentää terveysalan lähijohtajien

johtamisosaamista. Opiskelijoille tehty kysely osoitti, että tärkein syy Lähijohtamisen opintoihin hakeutumiseen oli johtamisen opiskelun kiinnostavuus. Opiskelijoita yhdisti myös halu edetä uralla, ja oman työn vaatimukset innostivat hakemaan johtamiskoulutusta. Kyselyyn vastanneet opiskelijat pitivät positiivisena uuden oppimista ja verkostoitumista. Opiskelijat kokivat koulutuksen antamiksi valmiuksiksi näkemys-

tensä laajentumisen ja laajempien kokonaisuuksien hahmottumisen. Vastaajat kokivat myös saaneensa tietoja ja taitoja johtamisen eri osa-alueilta. Opiskelussa koetut vaikeudet liittyivät ajankäyttöön, opiskelun haasteellisuuden kokemuksiin, tietotekniisiin haasteisiin ja kirjallisiin tehtäviin. Kokonaisuuksissaan osallistuminen avoimen am-

mattikorkeakoulun opintoihin innosti hakemaan tutkintoon johtavaan koulutukseen.

Avainsanat: lähijohtaminen, avoin ammattikorkeakoulu, sairaanhoitajan urakehitys, ylempi ammattikorkeakoulututkinto, korkeakouludiplomi

Johdanto

Terveysalan lähijohtajien koulutustausta ja johtamisosaaminen vaihtelevat paljon. Joillakin terveysalan lähijohtajilla johtaminen perustuu vuosikymmeniä sitten hankittuun koulutukseen tai erilaisiin kursseihin ja pitkäaikaiseen kokemukseen johtamistehtävistä. Karelia-ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysala on tehnyt pitkäjänteistä yhteistyötä Pohjois-Karjalan alueella työnantajien kanssa ja kerännyt palautetta työelämän osaamistarpeista. Saatua palautetta on osoittanut tarvetta olevan erityisesti lähijohtamisen laajalle opintokokonaisuudelle. Monet lähijohtajana toimivat ovat kokeneet puutteita johtamisosaamisessaan.

Karelia-ammattikorkeakoulu on kouluttanut jo vuodesta 2007 alkaen sosiaali- ja terveysalan johtajia ja kehittäjiä järjestämällä alan ylempää ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta. Tämän pohjalta olikin luontevaa aloittaa uudenlaisen johtamiskoulutuksen suunnittelu. Uudella koulutuksella haluttiin mahdollistaa myös sairaanhoitajan opistoasteen tutkinnon suorittaneiden osallistuminen koulutukseen. Opistotason tutkinnon suorittaneet sairaanhoitajat eivät ole voineet hakeutua opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, koska

heiltä puuttuu opintoihin vaadittava korkeakoulututkinto. Koulutusta suunniteltiin syksyllä 2015 yhdessä työnantajien kanssa, ja opetuksen sisällöissä huomioitiin työelämän edustajien toiveita. Avoin ammattikorkeakoulu oli toimiva ratkaisu järjestää joustavasti toteutettava opintokokonaisuus työssä oleville aikuisille.

Kiinnostusta opintoihin oli paljon, ja opintokokonaisuuden ”Lähijohtaminen” aloitti 30 opiskelijaa syksyllä 2016. Kouluttajina toimivat ylempään ammattikorkeakoulututkinnon yliopettajat eri aloilta. Heillä oli aiempaa kokemusta johtamiskoulutuksesta ja koulutuksen joustavasta monimuotototeutuksesta aikuisopiskelijoille.

Elinikäisen oppimisen merkitystä on korostettu viime aikoina yhä enemmän. Se on otettu huomioon myös Opetus- ja kulttuuriministeriön visiotyössä Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle, jossa korostetaan avoimuutta tutkimuksen ja koulutuksen toimintatapana (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Elinikäisen oppimisen yksi tavoite on se, että koulutuksen sisällöt vastaavat sekä yksilön osaamisen kehittämisen että työpaikan kehittämisen tarpeita, ja opiskelu on mahdollista joustavasti työn ohessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama elinikäisen oppimisen edellytyksiä ja kehittämistarpeita selvittänyt työryhmä esittää, että ammattikorkeakoulut ja yliopistot kehittävät ja

järjestävät tutkinnon osien ja laajempien osaamiskokonaisuuksien opiskelumahdollisuuksia avoimessa korkeakoulussa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Opiskelu ja opinnot avoimessa ammattikorkeakoulussa

Avoimen ammattikorkeakoulun perustehtävä on koulutuksellisen taso-arvon edistäminen ja elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien tarjoaminen. Avoimessa ammattikorkeakoulussa opiskelu on mahdollista iästä ja koulutustaustasta riippumatta. Opinnot ovat ammattikorkeakoulututkintojen osia, joihin on myönnetty ajallisesti ja sisällöllisesti rajattu opinto-oikeus. Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot ovat yksittäisiä opintojaksoja tai laajoja opintokokonaisuuksia ammattikorkeakoulututkinnoista (AMK-tutkinto) tai ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista (YAMK-tutkinto).

Avoimen ammattikorkeakoulun toimintana voidaan järjestää korkeakouludiplomikoulutusta. Annettujen suositusten mukaan korkeakouludiplomikoulutus on laajuudeltaan 60 opintopistettä ja sen sisältö suunnitellaan vastaamaan työelämätarpeita yhteistyössä työelämän ja sidosryhmien kanssa (Kirjalainen & Pintilä 2016). Opinnot kestävät 1,5–2 vuotta ja ne koostuvat olemassa olevien korkeakoulututkintojen osista. Toteutuksessa huomioidaan opiskelijoiden ohjaustarve, vahvistetaan ryhmäytymistä sekä laaditaan opiskelijalle varsin sitova kokonaisaikataulu. Koulutus ei johda tutkintoon, mutta opiskelija saa todistuksen eli korkeakouludiplomin. Suoritetut opinnot voi sisällyttää ammattikorkeakoulututkintoon, jos opiskelija myöhemmin hakee ja tulee valituksi tutkinto-opiskelijaksi. (Aittola, Laine & Välimaa 2016.)

Opiskelu avoimessa ammattikorkeakoulussa on omaehtoista aikuiskoulutusta; opiskelu lähtee omasta halusta ja tapahtuu useimmiten omalla ajalla ja kustannuksella. Avoimen ammattikorkeakoulun suosio on kasvanut Suomessa tasaisesti, ja opiskelijamäärät ovat lisääntyneet vuosi vuodelta. Valtakunnallisen tilaston mukaan vuonna 2016 Suomessa oli 25 160 avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka suorittivat yhteensä yli 200 000 opintopistettä. Eniten opiskeltiin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. (Vipunen 2016.)

Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoista on melko vähän tutkimustietoa. Lohikosken (2008) selvityksen mukaan tyypillinen avoimen ammattikorkeakoulun opiskelija oli työssä käyvä, 40-vuotias perheellinen nainen, joka oli suorittanut opistoasteen tutkinnon. Opiskelun motiivina oli ammatillisen osaamisen kehittäminen. Toinen tyypillinen opiskelijaryhmä oli 30-vuotiaat naiset, joiden tavoitteena oli suorittaa tutkinto tulevaisuudessa.

Haltian, Leskisen ja Rahialan (2014) tutkimuksessa selvitettiin avoimen korkeakoulun opiskelijan muotokuvaa 2010-luvulla. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoista enemmistö oli naisia ja iältään yli 30-49-vuotiaita. Hieman yli kolmanneksella opiskelijoista oli ammatillinen tutkinto ja hieman alle kolmanneksella AMK-tutkinto. Opiskelijoista lähes 60 % oli työssä. Yleisin motiivi opiskeluun avoimessa ammattikorkeakoulussa oli halu täydentää työelämässä tarvittavaa osaamista. Tämän lisäksi muita syitä opiskeluun olivat tutkintotavoitteinen opiskelu ja halu kehittää itseään harrastusmielessä. (Haltia ym. 2014.)

Tutkintotavoitteisesta opiskelusta avoimessa ammattikorkeakoulussa ei ole juuriakaan tutkimustietoa. Kitusen, Summasen ja Vepsän (2016) selvityksessä todetaan, että 46 % avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoista oli tavoitteena hakeutua tutkinto-opiskelijaksi. Yksittäisten ammattikorkeakoulujen raportointien (esim. Korva 2016) lisäksi ei ole saatavilla kattavaa tietoa siitä, kuinka moni avoimen ammattikorkeakoulun opiskelija hakeutuu avoimen väylän kautta tutkinto-opiskelijaksi. Avoimen yliopiston väylää tutkintokoulutukseen on tutkittu avoimen yliopiston historian näkökulmasta (Haltia 2015).

Lähijohtamisen opintojen toteutus

Työelämän vaatimukset terveysalan lähijohtajien osaamisesta ja koulutuksesta ovat kasvaneet. Sairaalassa esimerkiksi osastonhoitajan työ on muuttunut paljon viime vuosikymmenien ja vuosien aikana. Samoin ajatuksin Laiho ja Ruoholinna (2011a) toteavat terveysalan ammattien ja koulutuksen olevan monien uusien haasteiden edessä moniammatillisuuden vaatimusten, tehtäväsiirtojen ja terveydenhuoltojärjestelmän muutosten takia. Organisaatiomuutokset vaikuttavat lähijohtajan työhön siten, että työssä huomioidaan kokonaisuuksia entistä laajemmin niin talouden kuin henkilöstöressurssien asioissa. Henkilökunnan itseohjautuvuus oman osaamisen kehittämiseksi on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää, ja lähijohtaminen muuttuu ohjaavampaan suuntaan. (Yletyinen & Tiainen 2017.)

Tulevaisuudessa johtamiselta ja lähiesimiestyöltä toivotaan arvostavaa ja valmentavaa otetta. Lisäksi lähijohtamisen toivotaan olevan vuorovaikutteista ja läsnä olevaa johtamista. Työntekijät halua-

vat osallistua asioiden käsittelyyn. On tärkeää päästä vaikuttamaan työn sisältöihin ja niiden suorittamiseen sen sijaan, että otetaan vain päätöksiä ja valmiiksi pureskeltuja ratkaisuja vastaan johdolta. Lähijohtamisen opetuksen on seurattava tarkalla korvalla tulevia sosiaali- ja terveysalan muutoksia ja niistä nousevia haasteita. Vuoropuhelu ja yhteistyö työyhteisöjen kanssa ovat koulutuksen kehittämisessä avainasemassa. Yhteistyöllä pystytään varmistamaan se, että koulutus pysyy ajantasaisena ja sillä vastataan työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin.

Lähijohtamisen opintokokonaisuus toteutettiin avoimessa ammattikorkeakoulussa monimuoto-opintoina. Opiskelijat etenivät opinnoille laaditun opetussuunnitelman mukaisesti. Lähijohtamisen opinnot olivat sisällöltään yhtenevät Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opintojen kanssa. Suurin osa koulutuksesta toteutettiin integroituna yhteisopetuksena sosiaali- ja terveysalan ylempien ammattikorkeakoulututkintoryhmien kanssa. Opinnoista ainoastaan 12 opintopistettä toteutettiin lähijohtamisen opiskelijoille omana ryhmänä.

Koulutuksen keskeisenä sisältönä olivat henkilöstöjohtaminen, itsensä johtaminen, talouden hallinta, näyttöön perustuva johtaminen ja strateginen johtaminen. Lisäksi tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja tutkimustyön menetelmät olivat osa koulutusta. Toteutuksessa huomioitiin opiskelijoiden ohjaustarve ja vahvistettiin myös ryhmäytymistä. Lähijohtamisen opiskelijoiden vastuuopettajana toimi koko koulutuksen ajan Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vastuuyliopettaja.

Monella opiskelijalla oli kulunut aiemmista opinnoista jo vuosia, ja esimerkiksi sähköiset järjestelmät ja oppimisympäristöt tulivat heille uutena haasteena. Lisäksi opiskelun alkuvaiheessa epäilykset omista kyvyistä opiskelijana huolestuttivat lähijohtajaopintoihin hakeutuneita. Vastuuopettajalla oli merkittävä rooli nimenomaan kannustajana ja sparraajana. Opettajan kannustus osoittautuikin tärkeäksi oppimista edistäväksi keinoksi myös Tiaisen (2017, 78–79) väitöstutkimuksessa.

Tutkimuksen toteutus

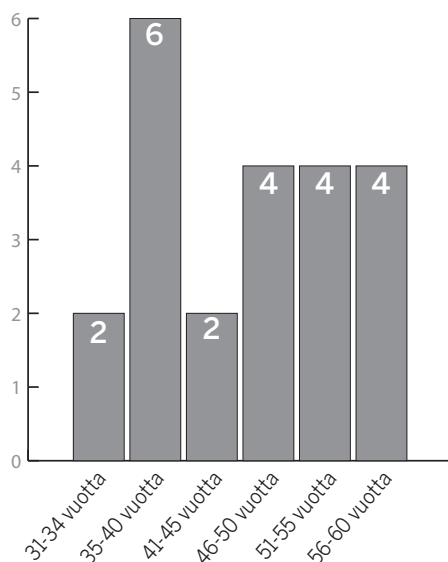
Lähijohtamisen opintokokonaisuus oli uusi koulutus, ja se toteutettiin Karelia-ammattikorkeakoulussa ensimmäistä kertaa. Tämän takia opiskelijoilta kerättiin tavallista enemmän palautetta. Opintojen aikana opiskelijat olivat antaneet välitöntä palautetta opinnoista, mutta lisäksi halusimme koota opiskelijoiden kokemuksia koulutuksesta sen jatkokehittämistä varten. Tavoitteena oli arvioida avoimessa ammattikorkeakoulussa järjestetyn koulutuksen vaikuttavuutta tutkinto-opintoihin hakeutumisen kannalta. Tämän selvittämiseksi laadittiin kyselylomake, jossa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Kysymykset liittyivät vastaajan taustatietojen lisäksi opintojen sisältöihin, opiskelun tuomiin positiivisiin kokemuksiin, koettuihin vaikeuksiin opinnoissa sekä jatko-opintosuunnitelmiin. Artikkelissa hyödynnetty kyselyaineisto kerättiin koulutukseen osallistujilta vastuuopettajan tunnilla joulukuussa 2017, jolloin koulutus oli jo päätösvaiheessa. Kyselyyn vastasi 22 paikalla ollutta henkilöä. Kaikki täytetyt kyselylomakkeet hyväksyttiin analyysiin.

Aineisto analysoitiin kokonaisuudessaan tammikuussa 2018. Avoimet vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä tee-

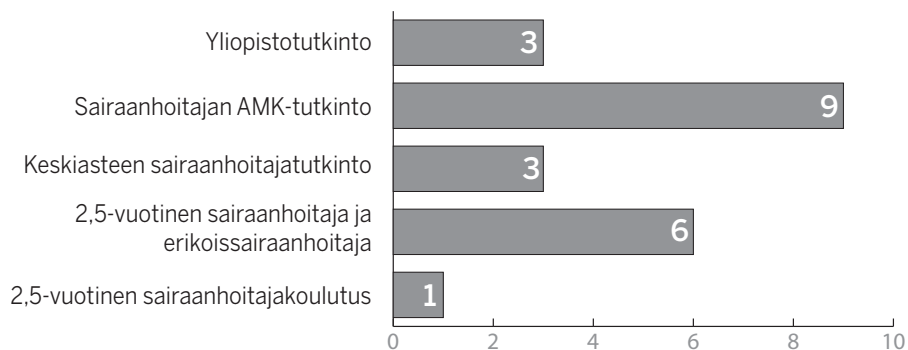
moittelulla. Teemoittelu on laadullinen ja kuvaileva lähestymistapa, jota usein käytetään hoitotyön tutkimuksessa (Braun & Clarke 2006, 79; Vaismoradi, Turunen, & Bondas 2013). Ideana siinä on etsiä aineistosta tiettyjä teemoja kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Teemat muodostuivat tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymysten pohjalta. Kysyimme esimerkiksi kyselylomakkeessa sitä, minkälaisia positiivisia kokemuksia lähijohtamisen opinnot olivat tuottaneet opiskelijoilla, ja analyysissä tämän teeman alle muodostui erilaisia näkemyksiä positiivisista kokemuksista. Teemoittelu sopi hyvin tähän tutkimukseen, koska aineisto oli pieni ja laadullisia tuloksia ei kvantifioitu. (vrt. Vaismoradi ym. 2013.)

Osallistujien taustatiedot

Osallistujien taustatiedot esitetään frekvensseinä ja prosentteina. Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia ja heidän keski-ikänsä oli 46 vuotta. Kuviossa 1 on kuvattu tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma.



Kuvio 1. Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma



Kuvio 2. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden pohjakoulutus

Vastaajissa painottuivat 35–40 -vuotiaat (6 vastaajaa) ja yli 46-vuotiaat (12 vastaajaa). Vuonna 2015 yli 36-vuotiaita sairaanhoitajia oli 67,6 prosenttia (Tilastokeskus 2017), mutta tässä aineistossa yli 35-vuotiaita oli 91 prosenttia. Yli 35-vuotiaiden suuri määrä tässä tutkimuksessa selittyy sillä, että suurin osa vastaajista työskenteli lähiesimiestehtävissä. Terveystieteiden alan lähiesimiestehtäviin hakeudutaan usein pitkän klinisen kokemuksen jälkeen. Tiainen (2017, 68) totesi väitöskirjassaan samansuuntaisesti yli 50-vuotiaiden sairaanhoitajien määrän lisääntyneen tutkituissa sairaaloissa, mikä osaltaan kertoo ikääntyvien sairaanhoitajien olevan aiempaa enemmän työelämässä mukana.

Tarkasteltaessa osallistujien ammatillista pohjakoulutusta (kuvio 2) voidaan todeta, että suurimmalla osalla vastaajista oli pohjakoulutuksena sairaanhoitajan ammattikorkeakoulututkinto.

Sairaanhoitajan AMK-tutkinnon suorittaneita oli yhdeksän vastaajaa. Seitsemän tutkimukseen osallistunutta oli suorittanut 2,5 vuotta kestävänsä sairaanhoitajakoulutuksen, ja heistä kuusi oli lisäksi suorittanut erikoissairaanhoitajan tutkinnon. Kolmen vastaajan pohjakoulutus oli keskiasteen sairaanhoitajatutkinto. Kolme vastaajaa oli suorittanut yliopistotutkin-

non, jonka tarkempaa tutkintonimikettä ei tutkimuksessa kysytty.

Sairaanhoitajakoulutus muuttui kestoaltaan kahden ja puolen vuoden mittaiseksi vuonna 1957. Sairaanhoitajakoulutus pysyi melko samankaltaisena aina keskiasteen koulutuksen uudistamiseen eli vuoteen 1987 saakka, jolloin sairaanhoitajakoulutus piteni vuodella (kesto 3,5 vuotta). Keskiasteen sairaanhoitajakoulutus kesti vain vajaat kymmenen vuotta. Vuonna 1996 vakinaistettiin ammattikorkeakoulutasoinen sairaanhoitajakoulutus, ja koulutuksen pituus säilyi ennallaan (3,5 vuotta). (Tiainen 2017, 6–9.) Laiho ja Ruoholinna (2011b) ovat kuvanneet sairaanhoitajakoulutuksen muuttumista koulutussukupolvien kautta. He erottelevat artikkelissaan ”vanhimman koulutussukupolven” (1960–1986), ”keskimmäisen koulutussukupolven” (1987–1997) ja ”nuorimman koulutussukupolven” (1992–).

Näistä edellä mainituista sairaanhoitajakoulutuksista ei mikään antanut lähiesimiestyöhön vaadittavaa osastonhoitajan kelpoisuutta: ainoastaan 2,5 -vuotisen sairaanhoitajakoulutuksen jälkeen suoritettu erikoissairaanhoitajan tutkinto antoi osastonhoitajan kelpoisuuden. Ammattikorkeakouluissa on järjestetty sosiaali- ja

terveydenhuollon hallinnon ja johtamisen erikoistumisopintoja syksystä 1997 lähtien. Näiden erikoistumisopintojen avulla opiskelijat ovat voineet aiemmin sijoitua lähityönjohdon tehtäviin esim. osastonhoitajaksi, apulaisosastonhoitajaksi, asiantuntijasairaanhoidajaksi ja sosiaalialan lähiesimiestehtäviin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2004, 28.)

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vakinaistettiin 2006 (Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 411/2005) ja nämä tutkinnot ovat osaltaan tuottaneet terveysalalle työntekijöitä osastonhoitajan tehtäviin.

Lähijohtamisen opintojen aloittamisen syyt

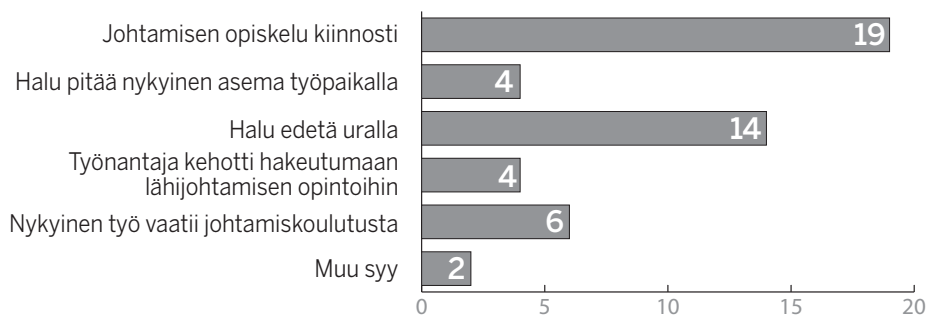
Pohjois-Karjalassa terveysalan lähijohtajien koulutustasoon on kiinnitetty entistä enemmän huomiota ja esimerkiksi julkisella sektorilla osastonhoitajien pätevyysvaatimuksena on ylempi ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Tämä edellä kuvattu osastonhoitajan pätevyysvaatimus on otettu käyttöön vuonna 2017 Pohjois-Karjalan alueen julkisessa terveydenhuollossa. Sosiaali- ja terveysalan organisaatiot ovat olleet suurten muutosten kohteena. Tämän takia osallistujilta tiedusteltiin, mikä oli pääasiallinen syy opintojen aloittamiseen ja koulutukseen osallistumiseen (kuvio 3). Vastaajat

saivat valita useampia opintojen aloittamisen syytä annetuista vaihtoehdoista.

Yleisin syy lähijohtamisen opintoihin hakeutumiseen oli se, että johtamisen opiskelu kiinnosti 39 % (n=19). Myös halu edetä uralla innosti opintojen aloittamiseen 29 % (n=14) sekä se, että nykyinen työ vaatii johtamiskoulutusta 12 % (n=6). Opintoihin oli haettu lisäksi työnantajan kehotuksesta ja myös siksi, että nykyinen työpaikka haluttiin säilyttää. Muina syinä opintojen aloittamiseen mainittiin tietojen päivittäminen ja opintoihin innostanut ystävä.

Kokemukset opiskelusta ja opinnoista

Opiskelijoita pyydettiin avoimella kysymyksellä kuvaamaan, millaisia positiivisia kokemuksia Lähijohtamisen opinnot olivat tuottaneet. Opiskelijat mainitsivat positiivisina kokemuksia uuden oppimisen ja verkostoitumisen. Lähijohtamisen opintojen läpikäyminen oli monelle merkittävä kokemus. Opiskelijat kokivat, että opinnot vahvistivat ammatillisen voimaantumisen tunnetta ja usko omaan itseen vahvistui. Opinnoissa käsitellyt johtamiseen liittyvät asiat vahvistivat uskoa omaan johtamiskykyihin, ja opiskelijat kokivat voimaantumisen tunnetta. Heikkilä ja Heikkilä



Kuvio 3. Syyt opintojen aloittamiseen

(2005, 44, 47) ovat todenneet, että yllättävän myönteisenä koettu tilanne saattaa rohkaista ja vahvistaa. Lisäksi kirjoittajat näkevät voimaantumisen prosessina, jota esimerkiksi työssä tarvittavat uudet taidot ja teoreettinen opiskelu voimaannuttavat. Esimerkiksi yksi opiskelija kuvasi positiivisia kokemuksiaan opiskelustaan seuraavasti: *”Olen oppinut koulutuksen aikana paljon uutta ja monipuolisesti johtamisesta. Lähiopetuspäivät ovat tarjonneet hengähdystauon töistä. Ryhmätöiden myötä opiskelukavereista syntyi kiva vertaisporukka, jonka kanssa tsemattiin toisiamme mm. WhatsAppissa”*. Opiskelijoiden avovastauksissa esittämät Lähijohtamisen opintojen positiiviset kokemukset on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Lähijohtamisen opintojen opiskelun tuomat positiiviset kokemukset

OPISKELUN POSITIIVISET KOKEMUKSET
Uuden oppiminen
Tietojen päivittäminen
Verkostoituminen
Uusiin ihmisiin tutustuminen ja ystävystyminen
Vertaistuen saaminen
Usko itseän ja voimaantuminen vahvistunut

Aikuisopiskelijan suurin haaste on usein eri elämänalueiden yhteensovittaminen eli kuinka yhdistää työ, perhe ja opiskelu. Repo, Vuoksenranta ja Ruokolainen (2014) ovat selvittäneet avoimen yliopiston opiskelijoiden kokemia opiskeluhaasteita. Suurimmat haasteet ovat työhön liittyvät tekijät, ajankäytön suunnittelmattomuus, opintojen ja odotusten vastaamattomuus, perhesyyt sekä opiskelutaidot ja itsesäätelykeinot. Koulutustausta vaikuttaa haasteista selviytymiseen ja mitä parempi avoimen yliopiston opiskelijan

koulutustausta on, sitä paremmin hän selviytyy opinnoista. (Repo ym. 2014.)

Tässä kyselyssä tutkittiin myös opiskeluun liittyviä vaikeuksia. Lähijohtamisen opiskelijoiden kokemat vaikeudet opiskeluissa liittyivät ajankäyttöön ja haasteisiin opiskella työn ohella. Opintoja vaikeuttivat myös tietoteknisen osaamisen puutteet, laajat kirjalliset tehtävät ja kokemus opintojen vaatavuudesta. Yksi opiskelija kuvasi opiskeluun liittyviä vaikeuksia: *”Tiivis opiskelutahti kokoaikatyön ja ruuhkavuosien keskellä”*. Toinen opiskelija puolestaan kuvasi vaikeuksiaan opintojen toimintaympäristöön liittyen: *”Vaikeinta oli toimintaympäristön haltuunotto esim. Moodle, raportin kirjoitusohjat ym. Onneksi ennätin ne oppia”*. Avovastausten teema-analyysin mukaisesti opiskelussa koetut vaikeudet on esitetty tiivistettynä taulukossa 2.

Tutkimuksessa tiedusteltiin lisäksi opiskelijoilta avoimella kysymyksellä, millaisia valmiuksia koulutus antoi lähijohtamiseen. Opiskelijat kokivat koulutuksen laajentaneen näkemystä johtamisesta ja esimiestyöstä sekä antaneen valmiuksia laajempien kokonaisuuksien hahmottamiseen. Vastaajat kokivat saaneensa tietoja ja taitoja johtamisen eri alueille ja kuvasivat niitä avovastauksissaan. Yksi opiskelija kuvasi johtamisen eri alueisiin saamiaan taitojaan: *”Erittäin paljon sain eväitä itseni*

Taulukko 2. Opiskelun vaikeudet

OPISKELUN VAIKEUDET
Ajankäyttö
Opiskelu työn ohella haastavaa
Tietoteknisen osaamisen haasteet
Laajat kirjalliset tehtävät
Opintojen vaatavuus

Taulukko 3. Koulutuksen antamat valmiudet lähijohtamiseen

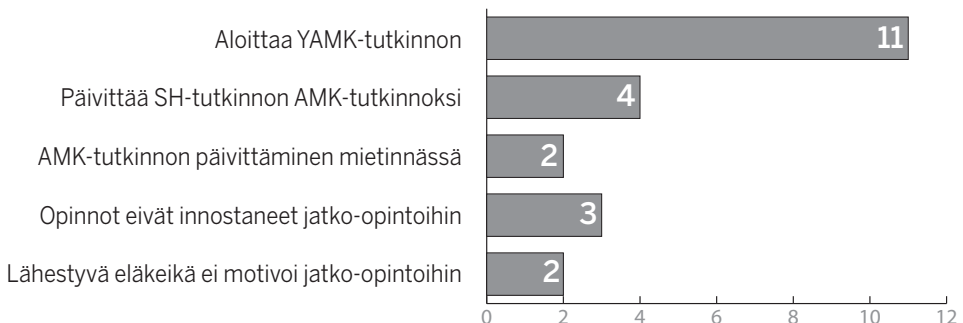
KOULUTUKSEN ANTAMAT VALMIUDET LÄHIJOHTAMISEEN
Näkemyksen laajentuminen ja kokonaisuuksien hahmottuminen
Tietoja ja taitoja eri johtamisen alueisiin
Varmuutta ja vahvistumista omaan lähijohtamiseen
Johtamisen kehittäminen tiedon avulla
Työyksikön kehittäminen
Valmiuksia urakehitykseen

johtamiseen, henkilöstöjohtamiseen ja taloudelliseen johtamiseen. Lisäksi tietoa erilaisista mittareista johtamisen avuksi ja laadun seuraamiseksi”. Toinen opiskelija kertoi opintojen johtamiseen tuomasta varmuudesta: ”Lisää varmuutta, tietoa ja uskoa omaan osaamiseen ja omiin arvoihin”. Lisäksi yksi vastaaja kuvasi, että ”koulutus antoi tieteellistä pohjaa työn kehittämiseen ja eri näkökulmia johtajuuteen”. Edellä esitetyt kommentit olivat kaikki eri opiskelijoiden vastauksia koulutuksesta. Opiskelijat kuvasivat vastauksissaan myös muita koulutuksesta saamia valmiuksia. Koulutuksen antamat valmiudet on teemoittelun pohjalta esitetty kootusti taulukossa 3.

Koulutuksen vaikutus jatko-opintoihin

Elinikäiseen oppimiseen liittyen on korkeakoulujen opiskelijavalintojen kehittämisen yhteydessä yhdeksi tavoitteeksi asetettu se, että korkeakouluihin valitaan tutkinto-opiskelijoiksi enemmän opiskelijoita avoimessa korkeakoulussa suoritettujen opintojen perusteella (Korkeakoulujen opiskelijavalintojen kehittämisen toimenpiteet 2017-2020). Tutkimuksessa osallistujia pyydettiin arvioimaan, miten koulutus innosti jatko-opintoihin (kuvio 4).

Vastaajista puolet eli yksitoista vastaajaa ilmoitti, että aikoo jatkaa opintoja ja suorittaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Heistä yhdeksän haki ja pääsi avoimen väylän kautta tutkinto-opiskelijaksi Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Kaksi opiskelijaa jatkaa avoimen ammattikorkeakoulun kautta tutkinnon opintojen suorittamista ja kerryttää samaan aikaan YAMK-tutkintoon vaadittavaa kolmen vuoden työkokemusta. Neljä vastaajaa aikoo vastaavasti kohottaa tutkinnon tasoa ja suorittaa sairaanhoitajan AMK-tutkinnon ja lisäksi kaksi vastaajaa harkitsee tutkinnon suorittamis-



Kuvio 4. Koulutuksen vaikutus jatko-opintoihin siirtymiseen

ta. Kolmea vastaajaa opinnot eivät innostaneet jatko-opintoihin, ja kaksi vastaajaa kertoi, että lähestyvä eläkeikä ei motivoi jatko-opintoihin.

Pohdinta

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat kaikki naisia, ja heidän keski-ikänsä oli 46 vuotta. Osallistujilla oli sosiaali- ja terveysalan koulutustausta, mutta koulutus vaihteli: hieman yli puolella oli korkeakoulututkinto ja vastaavasti hieman alle puolet oli suorittanut opisto- tai keskiasteen sairaanhoitajatutkinnon. Opintoihin osallistuttiin työn ohella. Yleisimmät syyt koulutuksen aloittamiseen olivat opintojen aihepiirin kiinnostavuus ja halu vahvistaa ammatillista osaamista. Tältä osin tutkimukseen osallistujat vastasivat hyvin aiempia tutkimuksia avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoista (vrt. Lohikoski 2008; Haltia ym. 2014). Sen sijaan aiempiin tutkimuksiin (emt.) verrattuna tämän tutkimuksen tulokset eroavat siinä, että opiskelun aloittamisen syitä tiedusteltaessa yksikään osallistuja ei kertonut syyksi tutkintoon tähtäävää opiskelua. Näyttääkin siltä, että koulutuksen aikana monella vahvistui ajatus hakeutumisesta tutkintoon johtavaan koulutukseen.

Opiskelijoiden mukaan opiskelua edistivät merkittävästi asiantuntevat vastuuo- pettajat ja heiltä saatu ohjaus. Tärkeitä tekijöitä olivat myös ryhmässä syntynyt yhteishenki, opiskelijatoverit ja heidän kanssaan käydyt keskustelut, vertaistuki sekä avoimen ammattikorkeakoulun tukipalvelut. Tulokset tukivat aiempien tutkimuksien havaintoja siitä, että oppimista on hyödyllistä tarkastella myös osallistumis- prosessina, jossa oppiminen nähdään sosiaal- istumisena ja sen jäseneksi kasvamisen prosessina, jossa opitaan toimimaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukai-

sesti (Lave & Wenger 1991, 29, 31, 49; Wenger 2009).

Koulutus oli opiskelijoille merkityksellistä. Yllättävää oli se, että koulutuksen edetessä yhä useampi halusi jatkaa opintojaan joko päivittämällä sairaanhoitajan tutkintoa sairaanhoitajan AMK-tutkin- noksi tai hakeutumalla Lähijohtamisen opintojen jälkeen suorittamaan kokonai- suudessa ylempää ammattikorkeakoulu- tutkintoa.

Lähijohtamisen opintojen suunnittelu aloitettiin syksyllä 2015 ja koulutus toteutettiin vuosien 2016–2017 aikana 60 opintopisteen laajuisena avoimen ammat- tikorkeakoulun opintokokonaisuutena. Samanaikaisesti korkeakouludiplomikou- lutus vakiintui osaksi suomalaista korkea- koulutusta ja koulutuspolitiikkaa tavoit- teena vastata joustavasti työelämässä tar- vittaviin osaamiskokonaisuuksiin (Kir- jalainen & Pintilä 2016). Aittolan ym. (2016, 59–62) tutkimuksen mukaan kor- keakouludiplomikoulutukseen hakeutu- neet ovat pääasiassa yli 40-vuotiaita pit- kään työelämässä toimineita henkilöi- tä. Osallistujilla on ammatillinen tutkin- to tai korkeakoulututkinto taustalla ja li- säksi paljon erilaisia täydennyskoulutuk- sia. Korkeakouludiplomikoulutus tarjoaa ”puuttuvan palikan” aikaisempien kou- lutusten ja työtehtävien välille. Pitkään työelämässä toimineet ovat koulutuksessa pystyneet päivittämään osaamistaan.

Korkeakouludiplomikoulutuksista saa- tujen kokemusten, tutkimustulosten pe- rusteella ja Lähijohtamisen opintojen to- teutustavan takia päädyttiin Karelia-am- mattikorkeakoulussa antamaan opinnot suorittaneille opiskelijoille korkeakoulu- diplomi. Opiskelijoille oli tärkeää, että diplomissa kuvattiin suoritettujen opin- tojen sisältö ja laajuus niin, että se antaa

työnantajalle selkeän kuvan koulutuksen tuottamasta osaamisesta. Lähijohtamisen opintojen arvioitiin laajentaneen ja syventäneen omaa osaamista sekä parantaneen urakehitysmahdollisuuksia. Koulutuksen aloittaneista 30 opiskelijasta diplomin sai määräaikaan mennessä 27 opiskelijaa.

Karelia-ammattikorkeakoulussa herätettiin Lähijohtamisen opintojen myötä siihen, että opistotason sairaanhoitajia on vielä paljon työelämässä ja heidän jatkokoulutusmahdollisuutensa ovat olleet hyvin rajallisia. Ainoa väylä jatkokoulutukseen on ollut yliopiston maisteritutkinto. Tammikuussa 2018 Karelia-ammattikorkeakoulussa aloitettiin avoimessa ammattikorkeakoulussa opistotasoisille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille oma ryhmä, jossa he opiskelevat AMK-tutkintoon vaadittavia opintoja. Suoritettuaan riittävän määrän opintoja he hakevat tutkinto-opiskelijoiksi avoimen väylän kautta.

Kokemustemme perusteella voidaan sanoa, että avoin korkeakouluopetus tuo elinikäiseen oppimiseen joustavia väyliä niin osaamisen kehittämiseen kuin tutkintoon johtavaan koulutukseen, olipa sitten kyseessä ammattikorkeakoulu- tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Lähteet

Aittola, H., Laine, K. & Välimaa, J. 2016. Tärkeintä on, että kehittyä ja oppii – titteli ei ole niin tärkeä. Korkeakouludiplomikoulutuskokeilun seuranta- ja arviointitutkimuksen loppuraportti. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 53.

Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77–101.

Haltia, N. 2015. Avoimen yliopiston väylä siltana avoimen ja tutkintokoulutuksen välillä. *Kasvatus & Aika* 9 (3), 37–51.

Haltia, N., Leskinen, L., & Rahiala, E. 2014. Avoimen korkeakoulun opiskelijamuotokuva

2010-luvulla: Opiskelijoiden taustojen, motiivien ja koettujen hyötyjen tarkastelua. *Aikuiskasvatus* 4 (34), 242–258.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

Kirjalainen, E. & Pintilä, T. (toim.) 2016. Korkeakouludiplomi. Osaamiskokonaisuuksia kaikille. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 216.

Kitunen, P., Summanen, M. & Vepsä, P. 2016. Avoimen AMK:n opiskelijoiden ohjauskokemuksia. Teoksessa Lähti, M. & Löf, J. (toim.) Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijan ohjaus - ohjauksen mallit ja hyvät käytännöt. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Raportteja, 38, 25–35.

Korkeakoulujen opiskelijavalintojen kehittämisen toimenpiteet 2017–2020. http://minedu.fi/documents/1410845/4154572/Korkeakoulujen+opiskelijavalintojen+kehitt%C3%A4misen+toimenpiteet_20170817.pdf/09af5b53-2658-4866-8a4e-c6a-eda33be84. (Luettu 2.3.2018).

Korva, M. 2016. Avoin ammattikorkeakoulu kehittämässä työelämäosaajia. Teoksessa Kirjalainen, E. & Pintilä, T. (toim.) Korkeakouludiplomi. Osaamiskokonaisuuksia kaikille. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 216, 21–28.

Laiho, A. & Ruoholinna, T. 2011a. Koulutus ja ammatillisuus terveysalalla. Teoksessa A. Laiho & Ruoholinna, T. (toim.) Terveysalan ammatit ja koulutus. Helsinki: Gaudeamus, 9–35.

Laiho, A. & Ruoholinna, T. 2011b. Koulutuspuheen ristivetoa – antiakateemiset versus koulutuskuluiset. Teoksessa A. Laiho & Ruoholinna, T. (toim.) Terveysalan ammatit ja koulutus. Helsinki: Gaudeamus, 247–271.

Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 411/2005.

Lave, J. & Wenger, E. 1998. *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University.

Lohikoski, S. 2008. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelija: Profiliselvitys 2006–2007. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulun raportteja B 2.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2004. Sosiaali- ja terveysalan johtamiskoulutustyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:30.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:44.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.

Repo, S., Vuoksenranta, S-T. & Ruokolainen, O. 2014. Kuinka avoimen yliopiston opiskelija yhdistää opiskelun, työn ja perheen. *Aikuiskasvatus* 4 (34), 259–268.

Tiainen, A-I. 2017. Sairaanhoidajaopiskelijoiden harjoittelun ohjaajien ohjausorientaatio ja sen muutokset 1999–2010. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. *Dissertations in Education, Humanities, and Theology*. N:o 96.

Tilastokeskus 2017. Työssäkäynti IS-SN=1798-5528. Toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2015. Liitetäulukko 4a. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyokay/2015/04/tyokay_2015_04_2017_-10-20_tau_010_fi.html. (28.02.2018).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, P. 2013. Content analysis and thematic analysis: Implications

for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences* 15, 398–405. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nhs.12048/pdf>. (Luettu 15.10.2017).

Yletyinen, K. & Tiainen, A-I. 2017. Osastonhoitajan rooli johtajana ja kehittäjänä lastenosastolla. Teoksessa Tiainen, A-I. & Ruokonen, T. (toim.) *Näkökulmia lasten ja nuorten hoitotyön erityiskysymyksiin*. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu B: 52, 13–17.

Wenger, E. 2009. A social theory of learning. Teoksessa K. Illeris (toim.) *Contemporary Theories of Learning, Learning theorists...in their own words*. New York: Routledge, 209–218.

Vipunen. 2016. Opetushallinnon tilastopalvelu. www.vipunen.fi. (Luettu 3.1.2018).

