

Nea Tuomaala, rh (YAMK), digikummi, Oulunkaaren kuntayhtymä
Aino-Liisa Jussila, yliopettaja, Oulun ammattikorkeakoulu

Kuvantamisen henkilöstön osaamisen johtaminen digitaalisen alustan avulla

Jatkuva ammatillinen kehittyminen on osaavan röntgenhoitajan työn keskeinen piirre, joka tarjoaa hänelle mahdollisuuden parantaa tietämystään ja tuottamia palveluita. Röntgenhoitajat sitoutuvat kiinnittymään organisaatioonsa oppimista ja kehittymistä tukevalla johtamisella, mutta osaamistason mittaaminen voi olla vaikeaa. Siksi tarvitaan uusia digitaalisia ratkaisuja osaamisen johtamiseen.

Osaamisen johtaminen voidaan jakaa prosesseihin, kuten osaamisen tunnistaminen, osaamisen arviointi, osaamisen hankkiminen ja osaamisen käyttäminen. Näihin sisältyvät esimerkiksi rekrytointi, perehdyttäminen ja koulutus. [1][2][3] Osaamisen johtaminen koskettaa kaikkia organisaation jäseniä sekä yksilöinä että työyhteisönä. [4] Koska kuvantamisessa vaadittavat osaamisalueet ovat laajoja, voidaan esihenkilöltä tukea onnistuneeseen osaamisen johtamiseen digitaalisen alustan avulla.

Kuvantamisessa tulee määritellä modaaliteettitoin henkilöstön henkilökohtainen osaamisen taso. Osaamisen johtaminen ei ole mahdollista, ellei esihenkilöllä ole tiedossa henkilöstön osaaminen syvällisesti. Osaamistason voi olla hankalan mitata eri modaaliteettien osalta. Esimerkiksi osaamisen määrittäminen kysymyspatteriston avulla on työlästä. Työvuoroissa on kuitenkin oltava tietty määrä osaajia ja syväosaajia, jotta toiminta pyöri tehokkaasti ja potilasturvallisuus toteutuu.

Digitaalinen osaamisen johtamisen alusta

Algoritmien ja tekoälyn avulla voidaan hahmottaa tietovirtoja yhdistämällä ajantasainen käsitys organisaation ja yksilöiden osaamisesta, osaamistarpeista, koulustarjonnasta ja siitä, miten nämä kohtaavat. Tällaista tietoa voidaan hyödyntää toiminnan kehittämiseen, osaajapulan hahmottamiseen ja siihen vastaamiseen sekä koulutuksen kohdentamiseen. [5] Tietotekniikka voi tukea osaamisen johtamisessa tiedon tarjontaa ja parantaa tiedon hallintaa, etsintää ja tallentamista. [6] Järjestelmällisten osaamisen johtamisen välineiden tekeminen on tärkeä digitalisaation ja toiminnan joustavuuden kannalta. Osaamisen johtamisen alusta auttaa tunnistamaan työntekijöiden muuttuvat osaamisvaatimukset ajoissa ja kehittämään sopivia ja työntekijäkeskeisiä suunnitelmia osaamisvaatimusten muutosten mukaisesti. [7]

Otalan [8] mukaan osaamisen hallintaan on kehitetty paljon tietoteknisiä ratkaisuja, jotka ovat osaamiskartoitukseen perustuvia ohjelmistoja. Niiden avulla tunnistetaan, kuka osaa mitään ja miten paljon osaamista on jo olemassa sekä mikä on yksikön tavoiteosaamistaso, johon osaamiskartoituksen tulosta verrataan. Osaamisen johtamiseen kuten ydinosaamisen arviointiin, henkilöstöresurssien jakamiseen ja koulutusohjelmien suunnitteluun voidaan käyttää automatisoituja osaamisperustaisia palveluita, jotta organisaation osaamista voidaan hyödyntää perusteellisesti. [9]

Osaamisen hallintaohjelman etu on, että osaaminen saadaan näkyväksi ja standardoitua, mikä auttaa pohtimaan yksikön osaamistarpeita. Kun työntekijöille on tehty osaamisprofiilit, osaajia voidaan paikallistaa helposti miltä tahansa osaamisalueelta. [8] Oikean henkilön osoittaminen oikeaan työhön on ratkaisevaa ja automatisoitu tietotekniikka voi olla tukena tällaiselle toiminnalle. Tekniikka voi helpottaa riskiä, että työvuoroon ei puutteellisten tai subjektiivisten valintojen myötä päädy "väärä" henkilö. Kun henkilötiedot on tallennettu arkistoon, voidaan hyödyntää automaattisia ehdotuksia, jotka etsivät sopivan työntekijän perustuen profiiliin kuvauksen ja vaaditun tehtävän samankaltaisuuteen. Jos työntekijällä on jonkin verran osaamista, mutta ei tarpeeksi vaadittuun tehtävänkuvaukseen, voidaan automaattikalla katsoa puuttuvat taidot ja mahdollisesti todetakin työntekijä sopivaksi kyseiseen tehtävään. [9] Osaamisen hallintaohjelmien heikkoutena on osaamisalueiden kasvaminen niin suuriksi, että kokonais- tai tärkeimmät osaamiset on hankala hahmottaa. Hallintaohjelma voi olla raskas käyttää ja ylläpitäminen voi vaatia paljon työtä. [8]

Osaamisen johtaminen OYS-ervalla

Osaamisen johtamisen tueksi tuotettiin tietoa kuvantamisen esihenkilöiden osaamisen johtamisesta ja sen osaamisesta, sekä digitaalisen osaamisen johtamisen alustan tarpeista. Digitaaliseen osaamisen johtamisen alustan kehittämiseen osallistuvat Oulun yliopistollisen sairaalan erityisvastaaluen (OYS-erva) kuvantamisen esihenkilöt. Aiheen taustalla on OSMU-hanke, jossa luodaan osaamisen ke-

hittämisen toimintamalli. Hankkeessa selvitetään hoitotyön vaativien ammattihenkilöiden osaamistarpeet sekä kartoitetaan osaamisen johtamisen nykytilaa ja kehittämistä. [10]

OYS-ervan kuvantamisen esihenkilöt valitsivat tärkeimmiksi osaamisen johtamisen keinoiksi kehityskeskustelut, perehdytysohjelman ja työnkieron. Kehityskeskusteluissa tehdään henkilöstölle osaamiskartoitus ja siten tunnistetaan työyksikön puutteita ja osaamisvajaita. Esihenkilöt pyrkivät ennakoidaan tulevaisuuden henkilöstömuutoksia ja varmistamaan eri modaaliteeteissa sekä perus- että syväosaajien riittävyden. Esihenkilöt kannustavat osaamisen kehittämiseen ja ylläpitävää avointa ilmapöytä. [10]

Esihenkilöt tarvitsevat osaamisen johtamiseen välineitä ja toimintamalleja. Osaamisen johtamista tulee helpottaa digitaalisella osaamisen johtamisen alustalla, jossa henkilöstön osaaminen on kirjattu- na ja joka tukee esihenkilöitä osaamisen johtamisessa esimerkiksi koulutuksella ja verkostoitumalla. Esihenkilöillä on tietoja ja taitoja, miten johdetaan osaamista. Tutkimustulosten mukaan esihenkilöt johtavat osaamista strategialähtöisesti erilaisilla keinoilla kuten osaamiskartoituksilla, osaamisen kehittämiseen kannustamisella, työnkierrolla, koulutusten organisoinnilla, osaamisen riittävyden varmistamisella, palautteen annolla ja viestinnällä. [10]

Digitaalisella osaamisen johtamisen alustalla helpotetaan ja tuetaan esihenkilöiden osaamisen johtamista. Alustan tulee olla yhtenäinen ja helppokäyttöinen siten, että siitä näkee yhdellä silmäyksellä henkilöstön osaamistason ja koulutukset. Alustalla osaaminen on nähtävissä yksilö- ja henkilöstötasolla sekä yksikkökohtaisesti ja työyksiteittäin. Esihenkilön ja työntekijän tulee voida käyttää alustaa reaaliajassa yhtäaikaaisesti ja heillä tulee olla omat näkymät. Alustalla koulutukset tulee olla eritellyinä lakisäätöihin säteilysuojelukoulutuksiin ja muihin koulutuksiin. Lisäksi toivottiin, että se on yhtenäisen järjestelmä, jossa on kaikki henkilöstön tiedot yhdessä paikassa. [jatkoa digitaalinen osaamisen johtamisen alusta tukee työvuorosuunnittelua. [10]

Lähdeluetelon saa toimituksesta: toimisto@sorf.fi