

Osaamisen johtamisen nykytilanteen ja kehittämishaasteiden kartoitus (OSMU -hanke)

Karsikas Eevi, TtM, PPSHP, Koivunen Kirsi, TtT, Oamk; Jarva Erika, TtM, Oulun yliopisto; Tuomikoski Anna-Maria, TtT, PPSHP; Jounila-Illola Päivi, TtM, Oamk; Rantala, Arja, TtT, Oamk; Oikarinen Anne, TtT, Oulun yliopisto; Mikkonen Kristina, professori, Oulun yliopisto; Kääriäinen Maria, professori, Oulun yliopisto; Meriläinen Merja, TtT, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

Tausta ja kehittämistarpeen tunnistaminen

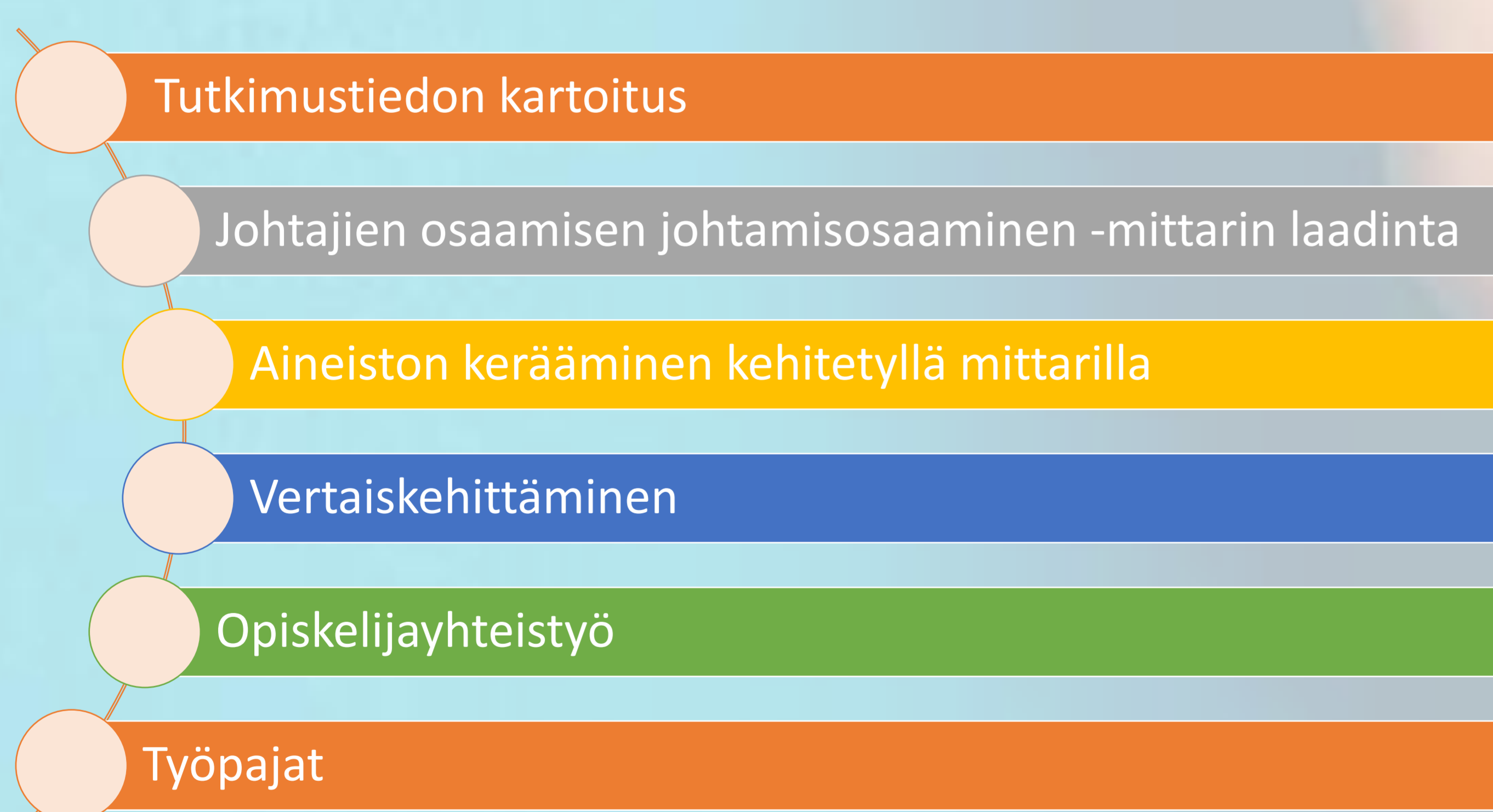
Osaamisen johtaminen on systemaattinen ja organisoitu lähestymistapa, jolla edistetään organisaation strategian mukaista osaamisen kehittymistä ja hyödyntämistä organisaatiossa (Viitala & Jylhä 2013, Hislop 2013). Se on yksi keskeinen henkilöstöjohtamiseen ja henkilöstön kehittämiseen liittyvä tekijä, jota tulisi organisaatioissa järjestelmällisesti arvioida.

Kokonaisvaltainen osaamisen johtaminen organisaatiossa onkin osaamisen näkökulman huomioimista kaikissa sen toiminnoissa. (Viitala 2021.)

Terveydenhuollossa osaamisen johtaminen on prosessi, jossa tarvittavaa osaamista hankitaan, jaetaan ja kehitetään (Orzano ym. 2008). Lisäksi se on osaamisen siirtämistä, valmentamista ja toimintakulttuurin kehittämistä ennakoimalla tulevaisuuden osaamisvaatimuksia sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä (Lunden 2019). Tiedetään, että onnistunut osaamisen johtaminen on avain parempaan organisaation suorituskykyyn ja parempaan hoidon laatuun terveydenhuollossa (Wu & Hu, 2012). Lisäksi johtajilla on tunnistettu keskeinen rooli osaamisen johtamisen toteutusprosessissa (Al Saifi et al., 2016).

Ongelman ratkaisuprosessi

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman Sote-alan osaava työvoima, muuttuvat osaamistarpeet (OSMU) -hankkeen toisessa työpaketissa tarkoituksena on kartoittaa sote-alan johtajien ja korkeakoulujen johtamiskoulutuksen opetushenkilöstön osaamisen johtamisosaamisen nykytilanne ja kehittämishaasteet. Kartoituksen tavoitteena on tuottaa tietoa johtajien ja opetushenkilöstön osaamisen johtamisosaamisesta ja osaamisvajeista sekä kartoittaa valtakunnallisesti osaamisen johtamisen ja kehittämisen malleja, menetelmiä ja hyviä käytänteitä.



Tulokset

Sote-alan johtajien osaamisen johtamisosaamisesta on tällä hetkellä saatavilla vain vähän tutkittua tietoa. Voidaan kuitenkin olettaa, että tulokset eivät juurikaan poikkea muiden alojen raportoiduista johtajien osaamisen johtamisosaamisesta, jossa johtajilla on tunnistettu keskeinen rooli osaamisen johtamisen prosessissa. Lisäksi kartoituksessa ei löytynyt luotettavaa mittaria arvioimaan sote-alan johtajien osaamisen johtamisosaamista sekä havaittiin, että osaamisen johtamiseen käytössä olevien menetelmien, mallien ja hyvien käytänteiden määrässä sekä niiden hyödyntämisessä on havaittavissa suuria eroja eri sote-alan organisaatioiden välillä.

Yleisesti voidaan todeta, että johtajien osaamisen johtamisosaamisen osaamisvajeet liittyvät kaikkiin osaamisen johtamisen ja kehittämisen prosessin vaiheisiin, jonka vuoksi osaamisen johtaminen toteutuakseen parhaalla mahdollisella tarvitsee systemaattista kehitystyötä ja resursseja sekä alueellisesti, että valtakunnallisesti.

Käytännön seuranta ja arviointi

Sote-alan johtajien ja korkeakoulujen johtamiskoulutuksen opetushenkilöstön osaamista kartoitetaan jatkossa systemaattisesti kyselyn avulla osana osaamisen kehittämisen toimintamallia. Lisäksi tarkoituksena on integroida tulevaan toimintamalliin myös kartoitusvaiheessa hyväksi havaitut ja arvioidut osaamisen johtamisen ja kehittämisen mallit, menetelmät ja hyvät käytännöt.

Johtopäätökset

Sote-alan johtajien ja korkeakoulujen johtamiskoulutuksen opetushenkilöstön osaamisen johtamisosaamisesta on saatavilla vielä rajallisesti tutkittua tietoa. Tietoa johtajien ja opetushenkilöstön osaamisesta ja osaamisvajeista hyödynnetään määriteltäessä osaamisen johtamisosaamisen osaamisvaatimuksia ja osaamistavoitteita, osaamista vahvistavien koulutusten suunnittelussa sekä osana osaamisen kehittämisen toimintamallia.

LÄHTEET:

Al Saifi S, Dillon, S & McQueen R (2016) The relationship between management support and knowledge sharing: An exploratory study of manufacturing firms. *Knowledge and Process Management*, 23(2), 124-135. doi:10.1002/kpm.1506

Hislop D (2013) *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*, Oxford University.

Lunden A, Kvist T, Teräs M & Häggman-Laitila A (2019) Readiness and leadership in evidence-based practice and knowledge management: A cross-sectional survey of nurses' perception. *Nordic Journal of Nursing Research* 0(0). doi: 10.1177/2057158520980687

Orzano AJ, McInerney CR, Scharf D, Tallia AF & Crabtree BF (2008) A knowledge management model: Implications for enhancing quality in health care. *J. Am. Soc. Inf. Sci.*, 59: 489-505. doi: 10.1002/asi.20763.

Viitala R & Jylhä E (2013) *Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yrityksen perusta*. Porvoo: Bokwell Oy. 6. painos. 295, 298, 302, Viitala R (2021) *Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet teorian ja trendit*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy. 1. painos. 121-13

Wu I & Hu Y (2012) Examining knowledge management enabled performance for hospital professionals: A dynamic capability view and the mediating role of process capability. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(12), 976-999. doi: 10.17705/1jais.00319

Seuraa meitä!

@OSMUhanke

