

Harri-Heikki Niemi

OSAAMISKARTOITUS JA OSAAMISEN JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN KESKI-POHJANMAAN SOSIAALIPSYKIATRINEN YHDISTYS RY:SSÄ

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK
Syyskuu 2016**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Syyskuu 2016	Tekijä/tekijät Harri-Heikki Niemi
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn nimi Osaamiskartoitus ja osaamisen johtamisen kehittäminen Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:ssä		
Työn ohjaaja KT Pirjo Forss-Pennanen	Sivumäärä 44+1	
Työelämäohjaaja Toiminnanjohtaja Leena Veiskola		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa osaamiskartoituksen avulla KPSPY ry:n henkilöstön nykyistä ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista sekä vahvuuksia ja kehittämisalueita osaamisessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää osaamisen säännöllinen arviointi kiinteäksi osaksi osaamisen johtamista KPSPY ry:ssä sekä tulosten pohjalta kohdistaa henkilöstön osaamisen lisäämisen toimenpiteet asiakasnäkökulmasta oikeisiin asioihin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Kehittämistyön pohjaksi tehtiin KPSPY ry:n henkilökunnan osaamiskartoitus, joka toteutettiin koko perusjoukolle strukturoituna kyselynä. Kohderyhmänä oli vakituinen tai pitkäaikaista sijaisuutta tekevä palvelujen käyttäjäasiakastyötä tekevä henkilökunta (N=37) kahdelta toimintalinjalta ja yhdestätoista toimintayksiköstä. Vastausprosentiksi muodostui 86,5 %. Osaamiskartoituksen aineistosta muodostettiin vastausten keskiarvot sekä vastausten frekvenssijakaumat ja ristiintaulukoinnit linjoittain.</p> <p>Kaikista vastaajista eniten osaamista arvioitiin olevan erilaisilla kuntoutustyön ja KPSPY ry:n arvojen kautta työskentelyn osaamisalueilla. Osaamisalueet, joissa kaikkien vastaajien mukaan oli suurin osaamiskuilu, liittyivät asiakaskunnassa ja toimintaympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin. Linjoittain tarkasteltuna vastauksissa oli jonkin verran eroja osaamisalueittain nykyisen osaamisen tasossa, tavoitetasossa ja osaamiskuiluissa. Nämä vaihtelut liittyivät hyvin tiiviisti kahden eri toimintalinjan ja niiden yksiköiden hyvinkin erilaisiin perustehtäviin sekä sitä kautta tarvittavaan osaamiseen.</p> <p>Tulosten ja johtopäätösten pohjalta muodostettiin yhteinen käsitys nykyisestä osaamisesta organisaatiossa, sen vahvuuksista ja kehitettävistä osaamisalueista. Tuloksia voidaan hyödyntää organisaatio-, linja-, yksikkö- ja yksilötasolla osaamisen lisäämisen toimenpiteiden kohdistamisessa tai rekrytoinnissa. Koko osaamiskartoitusprosessin myötä säännöllinen osaamisen arviointi tuli johtoryhmän päätöksellä osaksi KPSPY ry:n osaamisen johtamista syksystä 2016 lähtien.</p>		
Asiasanat Osaaminen, osaamisen johtaminen, osaamiskartoitus, osaamisen kehittäminen, KPSPY ry.		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date September 2016	Author/s Harri-Heikki Niemi
Degree programme Master of Social and Health Care		
Name of thesis Competence Analysis and Development of Knowledge Management in Central Ostrobothnia Socialpsychiatric Association		
Instructor Pirjo Forss-Pennanen		Pages 44+1
Supervisor Executive Director Leena Veiskola		
<p>The purpose of this thesis was to produce knowledge of the current state among the competence of the staff and also the need for its development in the future. The aim of this study was to develop a regular assessment of skills as a part of knowledge management in KPSPY ry, as well as on the basis of the results to target competence development actions on the right things from the customer point of view.</p> <p>The survey was made by the method of action research. The development work based on a skills survey of the staff in KPSPY ry and it was conducted as an overall research by a structured questionnaire form. The target group was permanent or long-term substitute staff (N=37) from two operating lines and eleven operating units and they worked in client work. The response rate was 86.5% and the data was analyzed based on quantitative methods.</p> <p>Of all the respondents the most expertise was estimated to be in rehabilitation work and working through the values of KPSPY ry. The areas of expertise with the largest knowledge gap were associated with the changes in operating environment and clientele. Per line of view, the replies had some differences in the competence areas, competence levels, competence gaps and the competence target levels. These variations were associated with widely different basic tasks of different operating lines and operating units.</p> <p>On the basis of the results and conclusions a common understanding was formed of the current competence of an organization's strengths and areas of competence to be developed. The results can be used in organizational-, line-, unit- and individual levels in targeting competence development actions and in recruitment. The executive team of KPSPY ry decided that this competence analysis is going to be part of organisation's competence management and from autumn 2016 onwards it will be carried out on a regular basis.</p>		
Key words Competence, Competence analysis, Knowledge Management, Skills Development, KPSPY ry		

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	2
3 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	3
3.1 Osaamisen merkitys organisaatiolle	3
3.2 Osaamisen osatekijät	4
3.3 Osaamistarpeiden selvittäminen	5
3.4 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	7
3.5 Osaamisen kehittämisen menetelmiä	8
3.6 Mitä KPSPY ry odottaa työntekijöiltään	9
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ	11
5 MENETELMÄVALINNAT	12
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus	12
5.2 Toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä	12
5.3 Kysely aineiston keruumenetelmänä	15
5.4 Aineiston analyysimenetelmä	17
5.5 Opinnäytetyön prosessin eteneminen	18
6 TULOKSET	21
6.1 Tulokset kaikkien vastaajien osalta	22
6.2 Tulokset linjoittain	31
6.3 Kehittämistehtävä	33
7 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	35
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	38
9 POHDINTA	41
LÄHTEET	43
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Toiminnan kehittäminen	14
KUVIO 2. Työvaiheet osaamiskartoituksesta kehittämiseen ja kouluttamiseen	20
KUVIO 3. Vastaajien prosentuaalinen jakautuminen linjoittain	21
KUVIO 4. Vastaajien jakautuminen ensisijaisen työyksikön mukaan	22
KUVIO 5. Asiakaslähtöinen perustyöskentely	23
KUVIO 6. Itsenäisen / yksin työskentely	23
KUVIO 7. Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työote	24
KUVIO 8. Syömishäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentely	25
KUVIO 9. Green Care -osaaminen	25

KUVIO 10. Neuropsykiatrinen osaaminen	26
KUVIO 11. Monikulttuurisuuden osaaminen	27
KUVIO 12. Suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työtteen osaaminen	28
KUVIO 13. Oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa	29
KUVIO 14. Asiakaslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen.....	30
KUVIO 15. Voimavaralähtöisen ja motivoivan työtteen osaaminen	30

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Suurimmat osaamiskuilut keskiarvon mukaan linjoittain	32
TAULUKKO 2. Korkeimmat osaamisen tavoitetasot keskiarvon mukaan linjoittain	33

1 JOHDANTO

Organisaation strategiassa osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen asiakkaiden tarpeiden pohjalta ovat avainasioita, koska toimintaympäristössä ja asiakaskunnassa tapahtuvien muutosten vuoksi myös osaamistarpeiden muutos on jatkuvaa. (KPSPY ry 2010.) Myös valtakunnallisesti osaamista pidetään erittäin tärkeänä, sillä esimerkiksi hallitusohjelman 2025 tavoitteena on että Suomi on kärkimaita muun muassa osaamisessa. (Valtioneuvosto 2016.) Osaaminen sekä sen arviointi ja kehittäminen oli nostettu valtakunnallisesti esille myös KASTE 2012–2015 ohjelmassa johtamisen, uudistumisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 30–31.)

Osaamiskartoituksessa tutkitaan organisaatiossa toimivien vastaavien ohjaajien ja ohjaajien nykyistä osaamistaan heidän omasta näkökulmastaan sekä kehittymistarpeitaan niissä. Kartoituksen tuloksia hyödynnetään organisaation osaamisen johtamisessa esimerkiksi täydennyskoulutussuunnitelmia (yksilö-, yksikkö- tai organisaatiotasolla) laadittaessa. Tällöin osaamisen lisäämisen toimenpiteet voidaan perustaa tutkittuun tietoon ja kohdistaa tunnisteluille tarpeille. Tämä tukee osaamisen näkökulmasta yhdistyksen laatupolitiikan johtoajatusta, eli jatkuvan kehittämisen ajatusmallia. (KPSPY ry 2008.)

Organisaatiossa on tehty ensimmäinen ja toistaiseksi ainoa osaamiskartoitus vuonna 2011 osana suorittamaani yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa. Osaamiskartoituksesta saatiin organisaatiossa hyvät kokemukset, sillä ensimmäistä kertaa sen avulla saatiin osaamista näkyväksi ja konkreettiseksi. Osaamiskartoituksessa toteutettu henkilöstöä osallistava toimintatapa sai myös kiitosta. Toisaalta osaamiskartoituksen jatkuvuus ja tulosten systemaattisempi hyödyntäminen jäi toteutumatta, lisäksi aiempi kartoitus oli hieman liian laaja eikä kaikkia kysymyksiä silloin tarvittu. Nyt toteutetussa osaamiskartoituksessa on käytetty hyödyksi myös organisaation aiemmassa kartoituksessa havaitut hyvät käytännöt sekä kehittämiskohteet kartoituksen toteuttamisessa.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n (josta jatkossa käytetään lyhennettä KPSPY ry) toiminnan tarkoituksena on auttaa alueen mielenterveysasiakkaita sosiaalipsykiatrisen kuntoutuksen ja ehkäisevän mielenterveystyön keinoin saavuttamaan kullekin optimaalinen itsenäisen elämän ja osallisuuden taso. KPSPY ry:n toiminta järjestetään yleishyödyllisiä periaatteita noudattaen siten, ettei se tavoittele taloudellista voittoa. (KPSPY ry 2015.)

KPSPY ry on yksityinen sosiaalialan toimija, joka toteuttaa tarkoitustaan vaikuttamistoimintansa kautta ideologiansa ja arvojensa mukaisesti kohderyhmiensä aseman parantamiseksi erilaisin keinoin. KPSPY ry tuottaa alueellaan vaikuttamistoimintansa ohella kuntoutuspalveluja mielenterveysasiakkaille, neuropsykiatrisille asiakkaille ja erityistukea tarvitseville nuorille. KPSPY ry:n tuottamat palvelut perustuvat asiakkaiden tarpeille sekä yhteisökuntoutuksen periaatteille ja ne ovat luonteeltaan kuntouttavia, tavoitteellisia sekä yksilöllisiä. (KPSPY ry 2015.)

KPSPY ry:ssä työskentelee noin 50 työntekijää, jotka ovat koulutukseltaan sairaanhoitajia, sosionomeja, lähihoitajia ja yhteisöpedagogi. Taustakoulutuksesta riippumatta kaikki käyttäjäasiakastyötä työntekijät työskentelevät vastaava ohjaaja tai ohjaaja -nimikkeillä. Sosiaalialan toimintayksiköissä työskentelevillä henkilöillä ei ole olemassa mitään valtakunnallisia osaamisvaatimuksia, mutta KPSPY ry:ssä on olemassa tietyt odotukset työntekijöiden osaamista kohtaan.

Opinnäytetyö toteutettiin muuttuvassa toimintaympäristössä, sillä SOTE-uudistuksen muutokset ja niiden mahdolliset vaikutukset KPSPY ry:n toimintaan eivät olleet vielä tiedossa. Ei ole vielä tiedossa kuka KPSPY ry:n tuottamat palvelut ostaa tai tilaa ja minkälaisia vaatimuksia ja odotuksia tai vaatimuksia palveluiden ostajilla on esimerkiksi palvelujen sisällölle sekä organisaation osaamiselle.

3 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tietoperustaa. Tietoperusta on kuvattu osaamisen merkityksen, osaamisen osatekijöiden, osaamistarpeiden selvittämisen sekä osaamisen johtamisen ja kehittämisen näkökulmista. Luvun lopussa on kuvattuna KPSPY ry:n odotukset työntekijöitään kohtaan.

3.1 Osaamisen merkitys organisaatiolle

Monimutkainen ja jatkuvasti muuttuva ympäristö vaatii ihmisiltä työssään moniosaamista ja kokonaisuuden hallintaa sekä osaamista yhdistää teoretieto ja käytännön kokemus. Työtehtäväkohtaiset taidot eivät pelkästään enää riitä, vaan osaamiseen kohdistuu monipuolisempia vaatimuksia, esimerkiksi vuorovaikutustaitoihin, ryhmätyötaitoihin ja joustavuuteen liittyen. (Hätönen 2005, 7.)

Osaaminen nähdään nykyään organisaatioissa entistä tärkeämmäksi tekijäksi, koska työelämän vaatimukset ovat laajentuneet. Osaamista voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta: 1) organisaation osaamisena, 2) yksilön, ryhmän tai verkoston osaamisena sekä 3) organisaatiokulttuurisena tekijänä. (Rissanen & Lammintakanen 2011, 250.)

Osaamisen merkitys KPSPY ry:ssä näkyy vahvasti myös strategiassa, sillä siinä ammattitaitoinen ja hyvin täydennyskoulutettu henkilöstö sekä laadukas, monipuolinen ja asiakastarpeisiin vastaava kuntoutustyön osaaminen ovat vahvasti esillä. Lisäksi siinä näkyvät myös verkostoitunut työtapo ja jatkuva kehittäminen organisaation kaikilla tasoilla. (KPSPY ry 2010.)

Osaamisen tulos muodostuu osaamisen perustasta ja sen käytöstä: Mitä henkilö on ja mitä yksilöllisiä ominaisuuksia, motiiveja, arvoja ja asenteita hänellä on sekä mitä tietoja, taitoja ja kokemuksia hänellä on (Hätönen 2005, 16).

Yksittäisen henkilön näkökulmasta osaaminen on olennainen osa tehtävästä suoriutumista. Kun osaaminen ymmärretään myös tietojen ja taitojen soveltamiseksi työssä, liittyy siihen läheisesti myös yksilön työmotivaatio ja työkyky. Osaaminen vahvistaa työkykyä ja toisaalta hyvä työkyky on edellytys työssä menestymiselle ja ammatilliselle kehittymiselle. (Hätönen 2005, 18.)

3.2 Osaamisen osatekijät

Osaaminen tarkoittaa yksilön kykyä suoriutua tehtävistään, ratkaista ongelmia sekä kehittää ja parantaa työtään. Koska yksilö harvoin suoriutuu tehtävistään yksin ja tarvitsee tehtävistä suoriutuakseen tiimin, ryhmän tai organisaation osaamista, on osaaminenkin yhä enemmän organisaation osaamista eli sen osaamispääomaa. (Ojala 2008, 47.)

Osaaminen määritellään usein tietämyksen, kokemuksen ja kyvykkyyden summana. Joskus osaamisen määritelmässä esiintyy myös tahdon merkitys. Tietämys muodostuu henkilön koulutuksesta sekä opiskelusta, kun taas kokemus lisääntyy ajan myötä työhön perehtyessä, ja kyvykkyys on ongelmien ratkaisutaitoa henkilön tietämyksen ja kokemuksen avulla. (Karlöf & Helin Lövingsson 2009, 177.)

Osaamisesta puhutaan yksilöiden, organisaation tai erilaisten kokoonpanojen osaamisena. Yksilön osaaminen rakentuu henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi asenteesta, tahdosta, tiedoista, taidoista, kokemuksesta, kontakteista ja verkostoista. Henkilökohtaiset ominaisuudet kuten persoonallisuus, asenteet ja tunneäly vaikuttavat esimerkiksi uusiin tilanteisiin sopeutumiseen. Lisäksi sama osaaminen tai koulutus voi näiden pohjalta ilmetä tai painottua eri lailla eri ihmisillä. (Ojala 2008, 50–51.)

Osaamista voidaan kuvata monin eri tavoin ja siinä yhdistyvät monet eri asiat. Näitä ovat esimerkiksi erilaisten tietojen ja taitojen luova ja monipuolinen käyttäminen työssä, organisointi- ja ryhmätyöskentelytaidot sekä oman osaamisen arviointi. Yksittäisen henkilön osaaminen on tilannesidonnaista ja tärkeää tehtävien suoriutumisen kannalta. Se rakentuu työntekijän ja työn yhdistelmästä. Osaamiskäsitettä on lisäksi kuvattu esimerkiksi siten, että osaaminen koostuu mm. yksilön koulutuksesta, kokemuksesta ja työstä hankituista tiedoista ja taidoista sekä se sisältää aina myös hiljaista tietoa. (Hätönen 2011, 9–10.)

Työntekijällä on paljon taitoja, joilla hän tuo lisäarvoa organisaatiolleen. Näitä taitoja ovat työhön liittyvät taidot, organisaatioon liittyvät ihmissuhdetaidot ja arvot. Työhön liittyvät taidot ovat työympäristön työvälineiden käyttöä sekä yleisiä työssä vaadittavia tietoja ja taitoja, jotka varmistavat tärkeiden työvaiheiden sujumisen. Organisaatioon liittyvät ihmissuhdetaidot liittyvät työyhteisön jäsenenä ja verkostoitumisen toimimisen osaamiseen, jossa oppimista tapahtuu myös vuorovaikutuksen kautta koko ajan. Arvot taas ohjaavat työntekijän toimia työssä ja vuorovaikutussuhteissa. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 47.)

Osa ihmisen osaamisesta on tietoista tietoa, joka on dokumentoitavissa ja siirrettävissä. Osa ihmisen osaamisesta on puolestaan hiljaista tietoa, joka on henkilökohtaista sekä sidottu kiinteästi toimintaan ja tiettyyn tilanteeseen. Välillä näitä kahta on vaikea erottaa toisistaan. Hiljainen tieto karttuu kokemuksen myötä ja sitä on vaikea tai mahdotonta kuvata sanoilla sekä siirtää eteenpäin. Hiljainen tieto on ollut perinteisesti tärkeä osa ammattitaitoa ja se sisältää kognitiivisia (ihmisen havainnot, arvot, oletukset, odotukset asioista) sekä teknisiä (konkreettinen osaaminen, tiedot, taidot) osatekijöitä. (Ojala 2008, 52.)

Organisaation tai yhteisön osaaminen puolestaan muotoutuu yksilöiden osaamisesta ihmisten jakaessa, yhdistäessä ja kehittäessä osaamistaan yhdessä ja tämän pohjalta muotoutuu yhteinen käsitys osaamisesta. Organisaation osaaminen on siis yhteisen toimintatapa ja yhteinen näkemys tai käsitys asiasta. Organisaatiolla on myös tietoista ja hiljaista tietoa. Organisaation tietoista tietoa ovat esimerkiksi organisaation ohjeet sekä prosessikuvaukset ja hiljaista tietoa ovat esimerkiksi arvot sekä kirjoittamattomat säännöt. (Ojala 2008, 53.)

Ydinosaamisella tarkoitetaan organisaation liikeidean perustana olevaa osaamista, jonka avulla organisaatio pyrkii erottautumaan muista ja olemaan paras. Hygieniosaamisesta puhuttaessa tarkoitetaan alalla toimimisen edellytyksenä olevaa yleisosaamisen vähimmäistasoa. Osaamisen hallinnan käsitteessä on kyse osaamisen houkuttelemisesta, kehittämisestä ja säilyttämisestä. (Karlöf & Helin Lövingsson 2009, 178–179.)

Ydinosaaminen on osaamista, jonka olemassaolo on organisaation menestyksen kannalta olennaista ja joka on ominta osaamista juuri kyseisessä organisaatiossa. Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen on arvojen, työkalutuurin ja laadun osaamista. Työelämäosaaminen on oppimistaitojen, ongelmaratkaisutaitojen, vuorovaikutus- ja viestintätaitojen, yhteistyötaitojen, eettisten ja esteettisten taitojen osaamista. Näiden lisäksi on vielä kunkin henkilön yksilöllinen ammattiosaaminen. (Hätönen 2005, 26.)

3.3 Osaamistarpeiden selvittäminen

Organisaation osaamistarpeita voidaan tarkastella erilaisilla ajanjaksoilla, mutta niitä on syytä toteuttaa muutaman vuoden välein esimerkiksi strategian tarkastuksen yhteydessä. Osaamistarpeita on hyödyllistä tarkastella useammasta näkökulmasta käsin, jotta kaikki tärkeät tarpeet tulevat huomioituiksi. Näitä näkökulmia voivat olla jotkin seuraavista: menestystekijät, asiakkaiden tarpeet ja odotukset, toimintaympäristön muutokset lyhyellä tai pitkällä aikavälillä tai

strategiset tavoitteet. Parhaimmillaan osaamistarpeiden pohdinta voi olla yhteisen tulevaisuuden suunnittelua suurella joukolla. (Ojala 2008, 108–109.)

Toiminnan näkökulmasta osaamista arvioitaessa toteutetaan se yleensä vertaamalla nykyistä osaamista tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen. Tätä menetelmää kutsutaan kuiluanalyysiksi ja sen toteuttaminen tukee strategian ja vision toteutumista. (Karlöf & Helin Lövingsson 2009, 178.)

Organisaatiossa olevaa osaamista ja sen tasoa voidaan mitata osaamiskartoituksella, jota voidaan hyödyntää henkilöstön kehittämisessä, rekrytoinnissa, työnkierrossa, palkitsemisessa, työkuormituksessa sekä erilaisten poissaolojen ja sijaisuuksien suunnittelemisessa. Yksilön näkökulmasta osaamiskartoituksella saa esimerkiksi käsityksen omasta ja tiimin osaamisesta sekä pohjaa oppimishaasteille ja kehittymisen suunnittelemiseksi. (Kauhanen 2009, 149.)

Osaamiskartoituksen tulisi sisältää työn kannalta oleelliset osaamisalueet, työtehtävät sekä arviointikriteerien määritelmät eri osaamistasoille (skaala yleensä 1–5), ja se voidaan toteuttaa esimerkiksi itsearviointina. Kaikille osaamisalueille on mahdollista kehittää numeerisia ja objektiivisia mittareita, joten osaamistason arviointi on yleensä subjektiivinen arvio joskin kuitenkin käyttökelpoinen. (Kauhanen 2009, 149–150.)

Osaamiskartta tarvitaan yhteiseksi työvälineeksi, jotta osaamisesta voidaan keskustella yhteisesti ja konkreettisesti. Osaamiskartassa tulee olla organisaatiossa nyt ja tulevaisuudessa tarvittavat osaamisalueet sekä osaamisen tasokuvaukset avuksi osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Osaamisalueet laaditaan organisaation vision ja strategian pohjalta ja ne kuvataan konkreettisina osaamiskuvauksina. Suositeltavaa on määritellä osaamiskarttaan koko organisaation osaaminen ja ottaa kohderyhmää mukaan osaamisalueiden määrittelyyn. Osaamistasot tulee määritellä ja ne toimivat arvioinnin ja kehittämisen kriteereinä. Osaamisen arviointiasteikon suositellaan olevan riittävän laaja, esimerkiksi 1–5 tai 1–7. (Hätönen 2011, 18–21.)

Osaamishaasteiden lähtökohtana ovat organisaation osaamistarpeet, jotka kuvaavat mitä osaamista tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Osaamistarpeet liittyvät kaikkeen tekemiseen. Osaamiskartoituksessa selvitetään miten tarvittavia osaamisia hallitaan tällä hetkellä, jolloin osaamistarpeiden ja osaamiskartoituksen välinen erotus kuvaa kehittämistarpeita osaamisessa. (Ojala 2008, 106.)

3.4 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Organisaation osaaminen on hajallaan, ja sitä pitää johtaa, jotta se hyödyttää tehokkaasti organisaation ydintoimintaa. Osaaminen ei myöskään uusiudu itsestään ilman johtamista ja kehittämistä. Organisaation osaaminen pitää tehdä näkyväksi ja osaamiselle täytyy luoda organisaatiossa yhteinen käsitys. Osaamisen johtamiselle tarvitaan oma prosessinsa ja sille muiden johtamisprosessien tapaan ainakin omistaja, tavoitteet ja työkalut. (Ojala 2008, 81.)

Osaamisen johtaminen on osa koko johtamiskokonaisuutta, ja keskeisiä osaamisen johtamisen alueita ovat yhteinen suunta, osaamisen kehittämisen edellytykset, osaamisen keinot ja osaamisen kehittymisen arviointi. Nykyään osaamisen johtaminen on osa työn tekemistä ja kehittämistä, joten se on entistä lähempänä esimiestä ja johdettavaa. Osaamisen johtamisen edellytyksiä ovat työ sekä työssä vaikuttavat ihmiset, ja osaamisen optimaalinen hyödyntäminen onkin yksi osaamisen kehittämisen motivaatiotekijöistä. (Kiviranta 2010, 134.)

Osaamisen johtaminen on vaativaa, kokonaisvaltaista ja monipuolista työtä, johon kuuluu osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistaminen sekä osaamisen turvaaminen. Osaamisen johtamisen haasteet liittyvät sen käsitteen tuntemattomuuteen, muuttuvaan moniammatilliseen toimintaympäristöön, yhteyden rakentamiseen organisaation strategiaan, työntekijöiden tilanteisiin puuttumiseen, ohjaamiseen ja tukemiseen sekä resurssien turvaamiseen. (Pajula 2013, 115–120.)

Osaamisen kehittäminen perustuu organisaation strategiaan, jonka pohjalta osaamista kehitetään. Tärkeää on strategian, osaamisen johtamisen ja kehittämisen yhteistoiminta, koska ilman liiketoiminnan yhteistä suuntaa ei ole tietoa tarvittavista osaamisista. (Kiviranta 2010, 134, 161.)

Tilannesidonnaisen ajattelun mukaan osaamisen kehittämisen tulisi tapahtua myös yhteydessä työhön ja työssä oppimalla, koska tietoa ei pysty erottamaan siitä ympäristöstä, jossa se on syntynyt ja jossa sitä käytetään. Oppimista tapahtuu koko ajan, mutta työympäristössä oppimisen pitäisi tapahtua tietoisien kokemuksen seurauksena määriteltyjen tavoitteiden suuntaisesti. (Hätönen 2005, 18.)

Osaamisen kehittäminen on siirtynyt yksilöltä yhteisön osaamisen kehittämiseen sekä laajentunut toimintatapojen kehittämiseen ja uuden osaamisen tuottamiseen. (Rissanen & Lammin-takanen 2011, 250–251.)

3.5 Osaamisen kehittämisen menetelmiä

Organisaation tarvitsemaa osaamista hankitaan kehittämällä henkilöstön osaamista tai rekrytoimalla. Organisaatio voi luoda oppimisedellytyksiä henkilöstölle, mutta itsensä kehittäminen ja oppiminen ovat jokaisen omalla vastuulla. Työpaikalla tai sen ulkopuolella tehtäviä henkilöstön osaamisen kehittämismenetelmiä ovat erilaiset työtehtävien sisältöjen muutokset (sijaisuuDET, työnkierto, projektityöskentely, työn rikastaminen, työn laajentaminen, vastuulliset erityistehtävät, toimiminen kouluttajana), perehdyttäminen, mentorointi, jokapäiväinen johtaminen (ml. kehityskeskustelu), opintokäynnit, ammattilehtien ja -kirjallisuuden lukeminen ja erilainen opiskelu (itseopiskelu, opiskelu oppilaitoksissa, opiskelu kursseilla, monimuoto- ja verkko-opiskelu. (Kauhanen 2009, 153–155.)

Yksilöiden oppiminen koostuu uuden tiedon hankkimisesta, ymmärtämisestä ja sisäistämisestä, joiden pohjalta tieto muuttuu osaamiseksi. Jokainen on yksilöllinen oppija, joten sopivin osaamisen hankkimistapa tai -menetelmä vaihtelee yksilöittäin. Erilaisia tapoja hankkia tietoa on lukuisia erilaisista koulutuksista itseopiskeluun, työssä tapahtuvaan oppimiseen, osaamisen jakamiseen, yhteisen näkemyksen soveltamiseen käytäntöön sekä kokemusten kokoamiseen ja jakamiseen. (Ojala 2008, 216–254.) Kaikissa tarkastelutavoissa on nähtävissä pääpiirteissään samantyyppiset keinot henkilöstön kehittämiseen (Kiviranta 2010, 151).

Työssäoppiminen tarkoittaa kaikkia tapoja, joissa tapahtuu uuden oppimista tekemisen kautta ja sen ohessa. Oppiminen voi tapahtua esimerkiksi omassa työssä ja tehtävässä tai jonkun toisen tehtäviä tekemällä ja opettelemalla. Näihin liittyy myös usein myös hiljaisen tiedon siirto. (Ojala 2008, 224–229; Kiviranta 2010, 147–149.)

Koulutus on perinteisin tapa oppia ja arvioida ihmisten osaamista, mutta esimerkiksi peruskoulutuksen jälkeen alkaa yleensä elinikäisen oppimisen toteuttaminen. Erilaiset koulutukset ja tutkinnot tarjoavat lähtötiedot työelämässä tapahtuvalle ammatillisen osaamisen kasvulle sekä kehittämiselle ja toimivat työssä tapahtuvan oppimisen tukena. (Ojala 2008, 218.)

Tehtävään perehdyttäminen on työnopastusta, jonka toteuttamisen vastuu on aina esimiehellä. Perehdyttämisen velvoite koskee paitsi uusia työntekijöitä, mutta myös vanhoja työntekijöitä tehtävien muuttuessa tai pidemmän poissaolon jälkeen töihin palaamisen yhteydessä. Perehdytys pitää sisällään riittävän opastuksen uuteen tehtävään, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. (Työterveyslaitos 2015.) Perehdyttämisen toimenpiteiden avulla hen-

kilö perehdytetään työyhteisöön, työpaikkaan ja työhön. Sen pyrkimyksenä on luoda työntekijälle oikea kuva organisaatiosta sekä myönteinen kokemus organisaatiosta ja työtehtävistään. (Kauhanen 2009, 151.)

Kehityskeskustelussa arvioidaan ja suunnitellaan työntekoa ja siihen liittyviä asioita kokonaisuudessaan sekä sovitaan keinoista tavoitteisiin pääsemiseksi yhdessä työntekijän ja esimiehen kanssa (Työterveyslaitos 2015). Mentoroinnissa taas on kyse viestimisestä, ja se on eräänlaista konsultointia ja ohjausta. Mentorointi on monissa eri tilanteissa käytetty epämuodollinen tiedon, sosiaalisen pääoman ja psykososiaalisen tuen siirtoprosessi, jossa mentorilla on enemmän tietoa, ymmärtämystä ja kokemusta asiasta kuin mentoroinnin kohteella. (Opetushallitus 2016.)

Työnohjauksen lähtökohtana on ohjattavan tarve tai ongelma, ja siinä on keskeistä vuorovaikutus. Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, jossa tarkastellaan yhdessä työnohjaajan kanssa työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyviä konkreettisia asioita ja tunteita. Työnohjauksen tarkoituksena on auttaa työntekijää itse prosessoimaan asioita ja tukea työntekijän ammatillista kasvua. (Ojala 2008, 236.)

Benchmarking-toiminnassa opitaan toisen toimijan hyvistä käytännöistä. Benchmarking perustuu haluun parantaa jotain omaa tiettyä asiaa tai prosessia ja sen pohtimiseen, mikä on hyvän suorituksen takana ja miten tämä voitaisiin toteuttaa omassa organisaatiossa. (Ojala 2008, 244.)

3.6 Mitä KPSPY ry odottaa työntekijöiltään

KPSPY ry odottaa sisäisen ohjeensa (2010) mukaan työntekijöiltään vaitiolovelvollisuuden lisäksi muun muassa valmiutta

- kehittää itseään
- itsenäiseen työskentelyyn
- yhteistyöhön ja hyvään vuorovaikutukseen
- joustavaan työskentelyyn
- vastuullisuuteen
- avoimeen työotteeseen
- työskentelemään osana työyhteisöä ja kantamaan vastuuta sen toimivuudesta.

Mielestäni yllä mainitun tyyppiset kirjatut odotukset työntekijöitä kohtaan ovat hyvä asia, varsinkin silloin, kun mitään yleispäteviä valtakunnallisia osaamisvaatimuksia ei kyseiseen työhön ole olemassa. Odotukset käydään läpi usein jo työhaastattelutilanteessa ja viimeistään perehdytysvaiheessa. Tällöin myös työntekijälle tulee selväksi, mitä häneltä odotetaan työssään ja työyhteisössään, sekä toisaalta organisaation näkökulmasta strategisesti tärkeät asiat juurtuvat työntekijän mieleen jo työsuhteen alusta lähtien.

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa KPSPY ry:n henkilöstön osaamista osaamiskartoituksen avulla. Tavoitteena on kehittää osaamisen säännöllinen arviointi kiinteäksi osaksi osaamisen johtamista Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:ssä. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on osaamiskartoituksen avulla kartoittaa organisaation ydinosaamista, nykyistä ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista sekä vahvuuksia ja kehitettäviä alueita osaamisessa.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Mitä osaamista KPSPY ry:n ohjaustyössä oleva henkilöstö kokee tarvitsevänsä asiakasnäkökulmasta nyt ja tulevaisuudessa?
2. Miten KPSPY ry:n ohjaustyössä oleva henkilöstö arvioi omaa osaamistaan eri osaamisalueilla?
3. Missä osaamisalueilla KPSPY ry:n ohjaustyössä oleva henkilöstö kokee tarvetta kehittyä?

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on kohdistaa henkilöstön osaamisen lisäämisen toimenpiteet asiakasnäkökulmasta oikeisiin asioihin ja tämän koko prosessin myötä luoda säännöllinen osaamiskartoitus osaksi KPSPY ry:n osaamisen johtamista. Kehittämistoiminnalla pyritään samaan aikaan muutos vallitsevasta tilanteesta tarkoituksenmukaisempaan tilanteeseen (Karlöf Helin Lövingsson 2009, 84).

5 MENETELMÄVALINNAT

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät. Aluksi esitellään kvalitatiivisen tutkimussuuntauksen lisäksi toimintatutkimus, joiden jälkeen käydään läpi opinnäytetyössä käytetyt aineiston keruu- ja analyysimenetelmät. Lisäksi tässä luvussa on kuvattuna opinnäytetyön prosessin eteneminen ja kyselyssä käytetyt osaamistasot niiden määrittelyineen.

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kyseessä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, koska se on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja sen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita. Kvalitatiivissa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja tutkimuksen kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157–160.)

Yksi keskeinen ominaisuus laadulliselle tutkimukselle on todellisuuden ja siitä saadun tiedon subjektiivisen luonteen sekä osallistuvien henkilöiden näkökulman korostaminen. Laadulliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä ovat myös tutkimuksen kohteen kuvaaminen ennalta tuntemattomaksi ja tilan antaminen aineistolle, eikä tutkija lähde testaamaan ennalta asetettua hypoteesia. (Puusa & Juuti 2011, 47–48.) Toimintatutkimus on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen laji (Hirsjärvi ym. 2007, 158).

5.2 Toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä

Opinnäytetyön menetelmällinen valinta on toimintatutkimus, sillä opinnäytetyön tekijä ja tutkitavat tekevät aktiivista yhteistyötä. Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jossa ollaan kiinnostuneita siitä, miten asioiden pitäisi olla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 58.) Tutkimuskohde eli koko henkilöstö oli alussa mukana luomassa kartoituksessa kysyttäviä asioita (osaamisalueita). Tämän jälkeen koottiin henkilöstöstä pieni, muutaman henkilön kehittämissuuryhmä, joka oli aktiivisessa yhteistyössä opinnäytetyön tekijän kanssa kehittämässä osaamiskartoituslomaketta ja tuomassa tutkimuskohteen eli henkilöstön näkemystä työhön prosessin edetessä. Lisäksi johtoryhmä toimi opinnäytetyön ohjausryhmänä prosessin ajan.

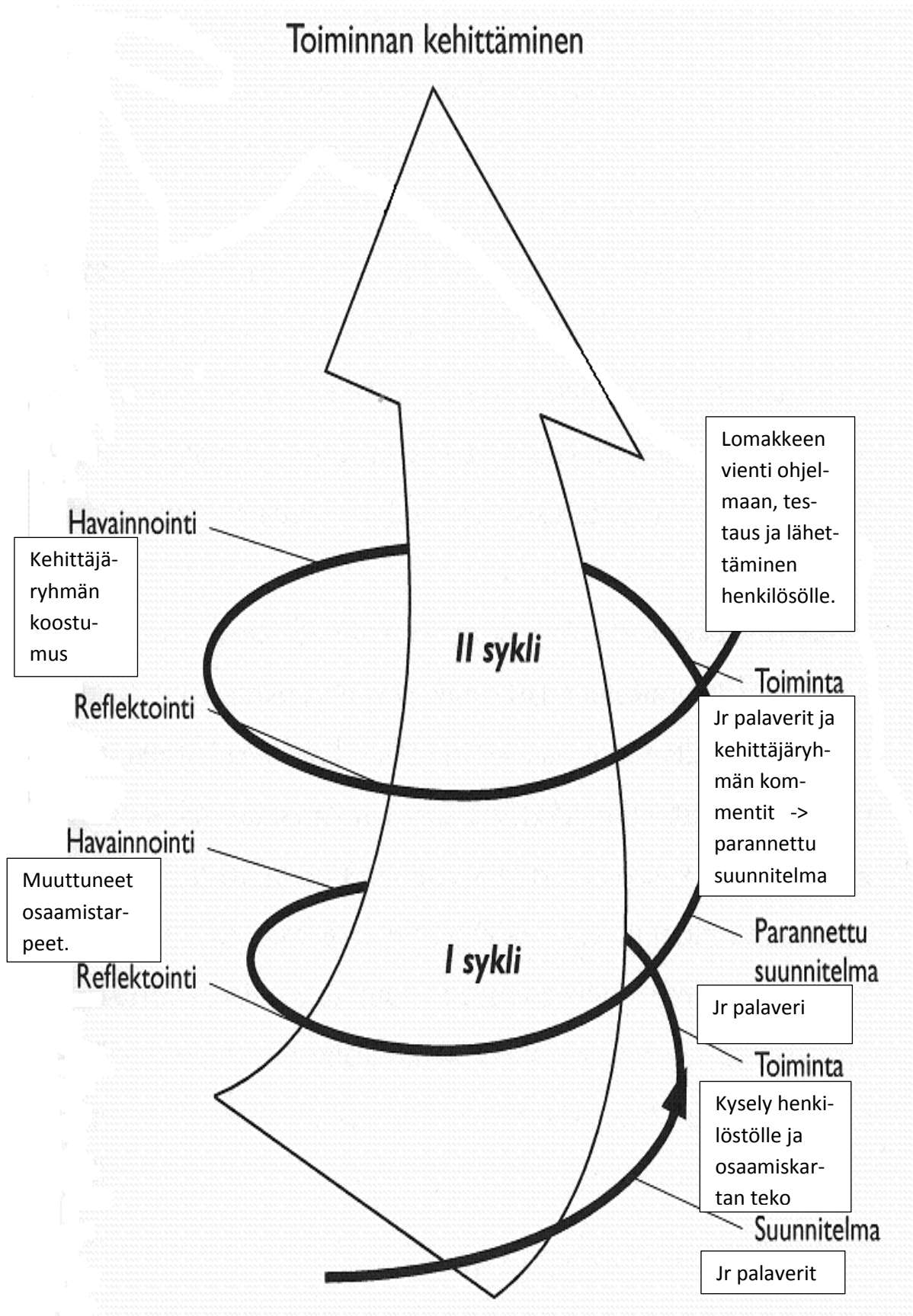
Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa tuotetaan tietoa käytäntöjen kehittämiseksi, ja sen eri suuntauksissa painotetaan tutkimuksen tavoitteita sekä osallistavuutta eri tavalla. Toimintatutkimuksessa tutkitaan ihmisten toimintaa ja siinä suunnitellaan sekä kokeillaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2007, 15–17.)

Toimintatutkimuksen kohteena voi olla mikä tahansa ihmiselämään liittyvä ilmiö. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on toimintojen tai käytänteiden muuttaminen, joten se sopii hyvin kehittämistyöhön ja tutkimustulosten hyödyntämiseen työelämässä. Toimintatutkimuksen prosessi on syklinen, eli eri vaiheet toistuvat uudelleen, ja siinä vuorottelevat suunnittelu, toiminta, ja arviointi. (Ojasalo ym. 2009, 59–60.) Omassa opinnäytetyössäni toteuttamani toimintatutkimus eteni syklimäisesti, eri vaiheiden vuorotellessa kuvion 1 mukaisesti (KUVIO 1).

Toimintatutkimuksen tavoitteina ovat käytännön hyödyt ja käyttökelpoinen tieto. Toimintatutkija osallistuu tutkimaansa toimintaan ja tekee siihen tarkoituksellisen intervention, joka tähtää muutokseen. (Heikkinen ym. 2007, 19.)

Toimintatutkimuksessa on keskeistä organisaatiossa toimivien ihmisten aktiivinen osallistuminen kehittämistyöhön, ja siinä painottuvat tutkitun tiedon tuottaminen ja sekä toiminnan muuttaminen (Ojasalo ym. 2009, 58). Toimintatutkimus tähtää jonkin tietyn ongelman ratkaisemiseen esimerkiksi jossain yhteisössä tai organisaatiossa. Toimintatutkimus muotoutuu osaksi muutosprosessia, sillä se osallistaa mukana olevia ihmisiä ongelmanratkaisuun. Toimintatutkimuksessa itse tutkimuksen ja toiminnan ero voi siis olla melko epäselvä (Patton 2001, 221.)

Toimintatutkimus nähdään yleensä laadullisena lähestymistapana, mutta siinä voidaan käyttää myös määrällisiä menetelmiä. On muistettava, että menetelmien on oltava osallistavia, jotta päästään käsiksi esimerkiksi kohdeorganisaation hiljaiseen tietoon ja kokemukseen. Tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä esimerkiksi kyselyillä. (Ojasalo ym. 2009, 61.)



KUVIO 1. Toiminnan kehittäminen (mukaillen Heikkinen, Roivio & Kiilakoski 2007, 81)

5.3 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Aineistohankintamenetelmänä on strukturoitu kysely. Aineistoa kerätään standardoidusti kaikilta samalla tavalla ja aineisto käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. Kyselyn etuna pidetään sen mahdollisuutta laajaan tutkimusaineistoon ja tehokkuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 188–190.) Menetelmänä tämä on nopea ja tehokas, sekä siitä saadaan paljon numeroihin perustuvia tuloksia, toisaalta sen heikkoutena pidetään tiedon pinnallisuutta. Kyselyjä voidaan toteuttaa monella eri tavalla, esimerkiksi postitse lähetettävien lomakkeiden tai internetissä täytettävien verkkokyselyiden avulla. (Ojasalo ym. 2009, 121.) Kyselytutkimus perustuu tutkimusaineiston keräämiseen valmiiksi jäsennetyllä lomakkeella, ja siitä saatua tietoa voidaan analysoida useilla eri tavoilla (Holopainen & Pulkkinen 2014, 21).

Verkkokyselyn tekoa pidetään helppona, mutta todellisten hyötyjen saavuttaminen edellyttää esimerkiksi kaupallista ohjelmistoa. Verkkokyselyt tuottavat myös yleensä suuremman vastausprosentin muihin kyselyihin verrattuna, ja aineisto sekä vastaukset saadaan nopeasti sähköisessä muodossa. (Kuula 2006, 174.)

Kysely soveltuu monenlaisten asioiden tutkimukseen, mutta yhtenä perusvaatimuksena on se, että aiempaa tietoa tutkittavasta asiasta on riittävästi. Ilman tätä tietoa kyselylomakkeen suunnittelu on haastavaa ja annettavat vastaukset ovat epäluotettavia. (Ojasalo ym. 2009, 122.) Tutkimuksen onnistuminen riippuu pitkälti lomakkeesta, joten hyvässä kyselylomakkeessa onnistuneen kokonaisuuden muodostavat sisällölliset ja tilastolliset näkökohdat (Vehkalahti 2008, 20).

Kyselylomakkeen tulee pohjautua kehittämistyön tavoitteisiin, sen tulee sisältää kaikki ja vain sellaiset kysymykset, jotka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Lomake ei saisi olla liian pitkä ja vastausajan tulisi olla maksimissaan 15–20 minuuttia. Lisäksi lomakkeen ja sen sisältämien kysymysten tulisi olla selkeitä, helppotajuisia ja yksiselitteisiä. Lomakkeessa kannattaa olla yksityiskohtaiset vastausohjeet ja numeraaliset vastausvaihtoehdot, sekä se voi sisältää perustellusta syystä myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen ennakkotestaus ja informatiivinen saatekirje ovat välttämättömiä kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta. (Ojasalo ym. 2015, 130–133.)

Teknisesti tässä käsillä olevassa opinnäytetyössä kysely toteutetaan sähköisen kyselytyökalun Surveymonkeyn avulla, jossa saadut tiedot käsitellään ja analysoidaan. Erilaisten suodattimien avulla kyselyn tuloksia voidaan käsitellä yksilö-, yksikkö-, ja organisaatiosaloilla. Asteikkona

vastausvaihtoehdoissa on käytetty eräänlaista Likert-asteikkoa 1–5 ja näistä lähinnä kysymyskohtaista keskiarvoa. Jokaisen kysymyksen kohdalla oli arvio nykyisen osaamisen tasosta ja tavoitetasosta osaamisalueella. Lisäksi oli muutama avoin kysymys esimerkiksi koskien lomakkeen toimivuutta ja sisältöä.

Tutkimuksen kohteena oleva asia määritellään tutkimuksen tavoitteiden pohjalta ja mittauksen kohteet ovat nimeltään havaintoyksiköitä. Kaikkien havaintoyksiköiden muodostama joukko on nimeltään perusjoukko, jota kokonaisuudessaan tutkimalla saadaan luotettavinta tietoa. (Ojasalo ym. 2009, 122.) Perusjoukon muodostavat ne, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita (Vehkalahti 2008, 43).

Osaamistasojen määrittelyt toteutettiin seuraavalla tavalla (mukaillen Ojala 2008, 124–125):

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaista myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Oma hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellimmalla hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

5.4 Aineiston analyysimenetelmä

Aineistoon tutustuminen kannattaa aloittaa katselemalla miltä, aineiston tiedot näyttävät ja varmistaa näin, että aineistossa on kaikki päällisin puolin kunnossa (Vehkalahti 2008, 51). Kyselyn aineisto käsitellään yleensä kvantitatiivisesti ja se voidaan käsitellä nopeasti tallennettuun muotoon sekä analysoida tietokoneella. Tässä tapauksessa tutkijan ei tarvitse itse kehittää uusia analyysitapoja, koska kerättävän tiedon käsittelyyn on jo valmiiksi olemassa tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot. (Hirsjärvi ym. 2007, 189–190.) Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusaineiston analyysi perustuu aineiston kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (Jyväskylän yliopisto 2015).

Määrällisellä analyysillä pyritään selvittämään esimerkiksi erilaisia ilmiöiden syy-seuraussuhteita, ilmiöiden välisiä yhteyksiä tai ilmiöiden yleisyyttä ja esiintymistä numeroiden ja tilastojen avulla. Kvantitatiiviseen analyysiin kuuluu paljon erilaisia laskennallisia sekä tilastollisia menetelmiä ja se aloitetaan yleensä tilastollisella kuvaavalla analyysillä. Pelkästään tämä voi olla myös tutkimuksen tavoite. Tästä voidaan edetä tutkimuksesta riippuen esimerkiksi tekemään erilaisia luokitteluita. Kun käytetään kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, täytyy koko tutkimusprosessi hahmottaa ennalta koskien ongelmanasettelua, aineiston hankintaa ja analyysimenetelmiä, koska ne vaikuttavat toisiinsa. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Kyselyllä voidaan tuottaa myös laadullista tietoa avoimilla kysymyksillä, mutta painopiste on yleensä määrällisen tiedon tuottamisessa. Tilastolliset analyysimenetelmiä ovat aineiston kuvailuun painottuvia perustavia menetelmiä ja useita eri toimintoja sisältäviä monimuuttujamenetelmiä. (Ojasalo ym. 2015, 134.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin perustavia menetelmiä, lähinnä keskiarvoa.

Surveymonkey-ohjelman avulla voi tarkastella ja analysoida tuloksia yhteenvetona kaikista vastauksista, tarkastella yksittäisiä vastauksia, sekä erilaisten suodattimien avulla tarkastella eri ryhmien vastauksia. Ohjelmalla voi luoda myös erilaisia kaavioita vastauksista ja katsoa tuloksia eri muodoissa riippuen kysymystyypistä. (Surveymonkey 2016.)

Aineistosta saatujen tulosten esittämiseen käytetään yleensä taulukkoa, kuviointia tai tunnuslukuja. Taulukossa on paljon ja yksityiskohtaista tietoa, kuvio antaa visuaalisen kuvan esitettävästä asiasta ja tunnusluvut antavat mahdollisuuden nopeaan tarkasteluun. Tutkija valitsee näistä tapauskohtaisesti käytettävän vaihtoehdon tarkoituksenmukaisuuden ja lukijan intressien perusteella. (Valli 2010, 225–226.)

Tunnusluvut ovat hyvä tapa kuvata asiaa, ja kun käytetään tunnusluvuista esimerkiksi keskiarvoa, on siihen hyvä lisätä myös soveltuva hajontaluku. Keskiarvo tunnettu ja yleisesti käytössä oleva tunnusluku, jota voidaan käyttää järjestysasteikkoisten muuttujien yhteydessä. (Valli 2010, 226–233.) Järjestysasteikolla tilastoyksiköt luokitellaan ennalta määrättyihin luokkiin, joilla on yksikäsitteinen järjestys (Holopainen & Pulkkinen 2014, 15). Keskiarvo on helppo käsitellä, ja se sopii erittäin moniin tilanteisiin, koska se kuvaa muuttujan keskimääräistä arvoa ja on keskeinen tunnusluku. Pelkkä keskiarvo ei kuitenkaan kerro tarpeeksi, vaan sen tunnuslukuparina on hyvä käyttää esimerkiksi keskihajontaa näyttämään, mitä keskiarvon ympärillä tapahtuu. (Vehkalahti 2008, 54.)

5.5 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Opinnäytetyöni tarpeesta, ajankohdasta ja toteutustavasta käytiin KPSPY ry:n johtoryhmässä useaan otteeseen keskustelua vuosien 2015–2016 aikana. Parhaana ajankohtana pidettiin kevättä 2016, koska silloin oli myös strategian päivitys meneillään ja edellinen osaamiskartoitus oli tehty edellisen strategian laatimisen yhteydessä. Lisäksi vuoden 2015 laaduntunnustusauditoinnin suullisessa palautteessa suositeltiin osaamiskartoituksen tekemistä uudestaan. Tässä vaiheessa myös henkilöstö tuli tietoiseksi osaamiskartoituksen toteutuksesta ja ajankohdasta, kun laaduntunnustusauditoinnin kehittämissuosituksia käytiin läpi yhdessä henkilöstön kanssa. Menetelmäksi valikoitui toimintatutkimus, sillä sen henkilöstöä osallistava, kaikkia huomioiva ja jatkuvan kehittämisen tapa sopi organisaatiomme parhaiten. Tutkimussuunnitelma valmistui maaliskuussa 2016 ja samalla tutkimuslupa hyväksyttiin.

Opinnäytetyöni käynnistyi aktiivisessa yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja huhtikuussa 2016 kohdeorganisaation henkilöstö sai tehtäväksi miettiä vastauksia kysymyksen ”Mitä osaamista koette tarvitsevanne palveluiden käyttäjäasiakasnäkökulmasta nyt ja tulevaisuudessa?” Valmiiksi koostettuja vastauksia tuli toukokuuhun mennessä joka yksiköltä eli yhteensä 11 kappaletta. Samassa viestissä kerroin tiedon käyttötarkoituksesta, -tavasta, prosessin etenemisestä, johtoryhmän roolista sekä kehittämisryhmän muodostamisesta ja toiminnasta.

Saatuani vastaukset yksiköistä aloin koostamaan niitä yhteen henkilökohtaisen osaamiskartan yhtenäiseksi pohjaksi ja vein ensimmäisen yhteenvedon tästä johtoryhmän kokoukseen toukokuussa 2016. Kokouksessa tarkasteltiin vastauksia, yhdisteltiin joitain osaamisalueita ja lisättiin osaamiskarttaan joitain strategisesti merkittäviä asioita. Havaintona tässä vaiheessa oli

se, että osaamistarpeet ovat muuttuneet aika paljon viiden vuoden aikana, jolloin osaamiskartoitus edellisen kerran tehtiin.

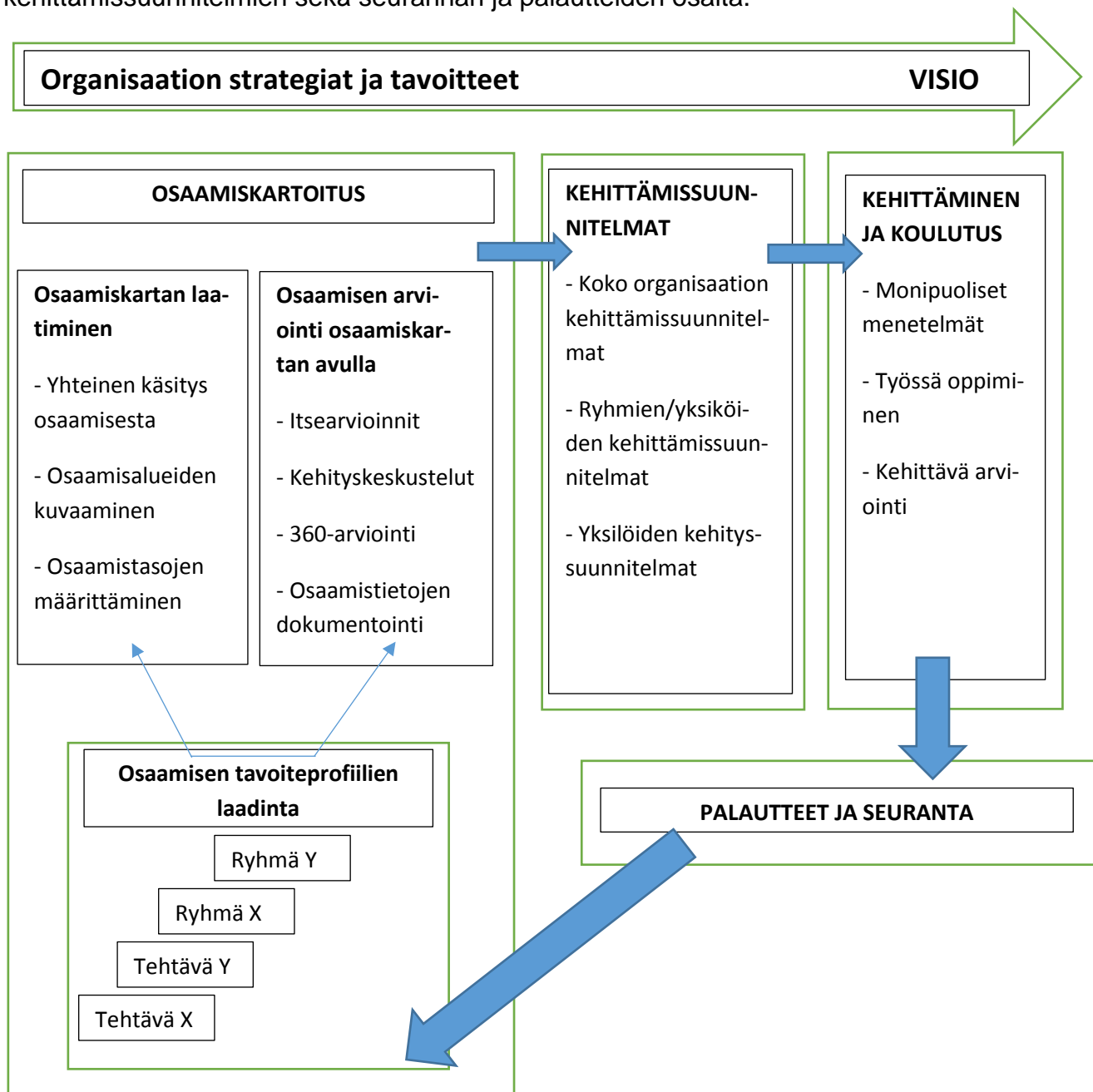
Seuraavan kerran toin osaamiskartan muokattuna kesäkuun 2016 johtoryhmän kokoukseen. Kokouksessa todettiin, että kaikki oleelliset asiat löytyvät osaamiskartasta, mutta siitä on tullut laaja. Keskustelun pohjalta päädyttiin kuitenkin siihen, että säilytetään osaamiskartta laajana sisältäen kaikki tulleet vastaukset. Tähän oli perusteluna se, että tarvittava osaaminen KPSPY ry:ssä on niin laaja-alaista ja erilaista johtuen yksiköiden hyvinkin erilaisista perustehtävistä ja asiakaskunnasta. Toinen perustelu oli se että tämän tyyppinen laaja oman osaamisen itsearviointi ohjaa henkilön arvioimaan omaa osaamistaan monesta näkökulmasta, myös oman toimintayksikkönsä tehtävän ulkopuolelta ja laajentaa osaltaan tätä kautta omaa käsitystään toimintaympäristössään tarvittavasta osaamisesta. Organisaatiossa on myös pysyvästi ja sijaisuuksissa kahdessa tai useammassa toimintayksikössä työskenteleviä henkilöitä, joten laaja kartoitus tukee paremmin myös heidän osaamisensa arviointia.

Touko-kesäkuussa 2016 osaamiskartta oli myös kommentoitavana kehittäjäryhmässä, joka muodostui yhden toimintayksikön henkilökunnasta (3 kpl). Heidän näkemyksensä mukaan osaamiskartta oli liian laaja, osa kohdista oli epäselvästi jaoteltu sekä sisälsi osin päällekkäisiä ja turhia kysymyksiä. Havaintona tässä vaiheessa oli, että vaikka kommentit sekä havainnot sinänsä olivat hyviä ja kehittäjäryhmä oli moniammatillinen, niin kehittäjäryhmän valinta yhdestä yksiköstä ei ollut paras mahdollinen valinta, sillä näkökulma osaamisalueisiin rajoittui ehkä liiaksi omaan yksikköön tai omalle linjalle.

Kesäkuussa 2016 osaamiskartta oli vielä toisen kerran johtoryhmän kokouksessa käsiteltävänä kehittäjäryhmän kommenttien pohjalta. Kehittäjäryhmän mukaan osa kysymyksistä eivät olleet tärkeitä heidän näkökulmastaan. Tämän asian ratkaisin siten, että jokaiseen kohtaan tuli nykyinen osaaminen ja tavoitetaso, jolloin käy helpoimmin ilmi, mihin osaamiseen kukin henkilö kokee tarvetta. Johtoryhmä pysyi tässä kokouksessa näkemyksessään, että laaja osaamiskartta antaa kaikkien eniten eväitä osaamisen kehittämiseen organisaation kaikilla tasoilla. Lisäksi johtoryhmä päätti, että lopullinen kohderyhmä on organisaation käyttäjäasiakastyötä tekevä vakituinen henkilöstö ja näiden pitkäaikaiset sijaiset (yli 4 kk).

Kesäkuussa 2016 vein kysymykset Survey Monkeyyn, teetin testikyselyn johtoryhmällä ja lähetin kohderyhmälle vastattavaksi. Kyselyn vastausaika päättyi elokuussa, jolloin alkoi kyselyn tulosten analysointi. Kyselyn tuloksia käytiin läpi ja tehtiin johtopäätöksiä syyskuussa 2016 johtoryhmän kokouksessa.

Opinnäytetyöni prosessi eteni pääpiirteittäin kuvion 2 mukaisesti osaamiskartoituksen osalta (KUVIO 2). Kuitenkin kuvatun prosessin mukainen toiminta jää arvioitavaksi osittain jälkikäteen kehittämissuunnitelmien sekä seurannan ja palautteiden osalta.

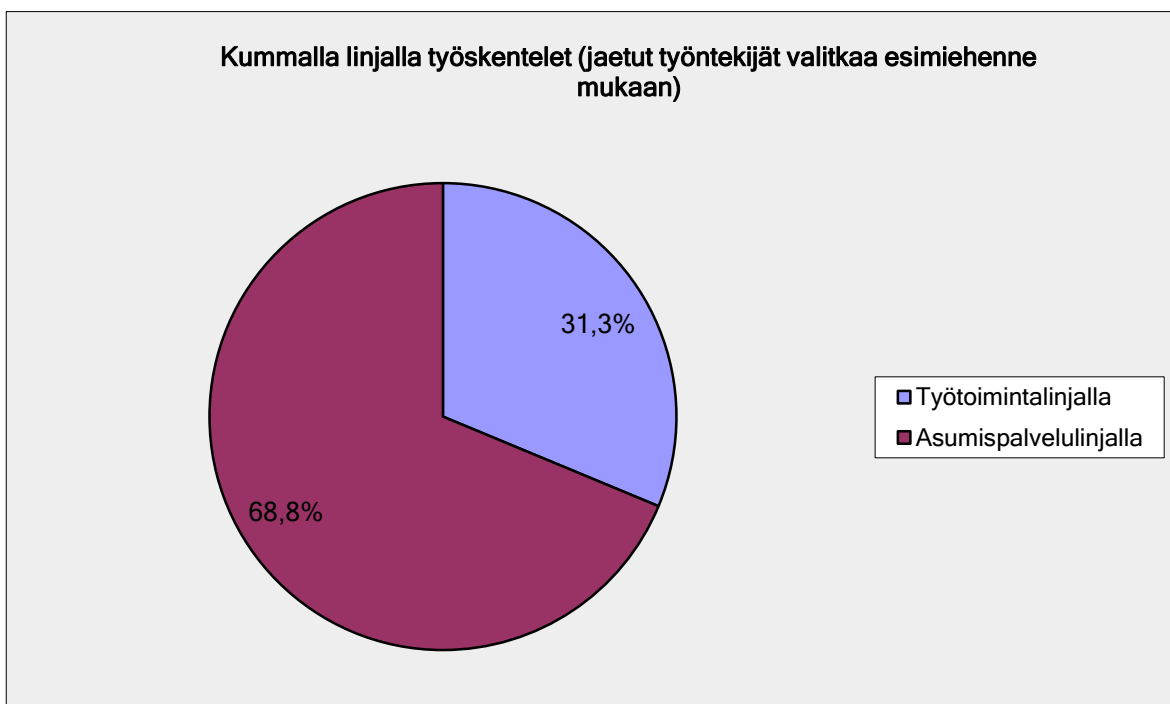


KUVIO 2. Työvaiheet osaamiskartoituksesta kehittämiseen ja kouluttamiseen (mukailten Hätönen 2008)

6 TULOKSET

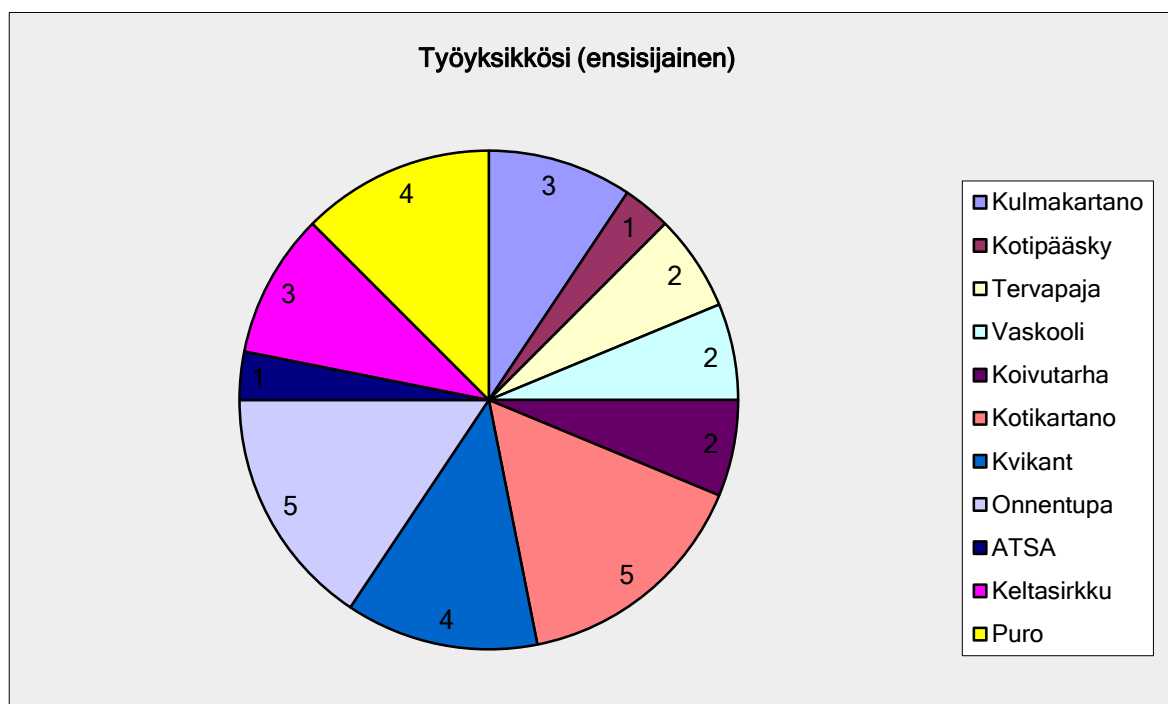
Tässä luvussa tarkastellaan ensiksi tuloksia koko kohderyhmän osalta ja tämän jälkeen tuloksia linjoittain. Tuloksia on esitetty kuvioilla, tunnusluvuilla ja taulukoilla.

Kyselyn kohderyhmänä oli 37 työntekijää ja vastauksia tuli 32, joten vastausprosentiksi muodostui 86,5 %. Vastajista 22 työskenteli asumispalvelulinjalla ja 10 työtoimintalinjalla. Vastausten jakautuminen noudattelee henkilöstömäärää linjoittain, eli henkilöstömäärältään suuremmalta linjalta tuli enemmän vastauksia kuvion 3 mukaisesti (KUVIO 3).



KUVIO 3. Vastaajien prosentuaalinen jakautuminen linjoittain

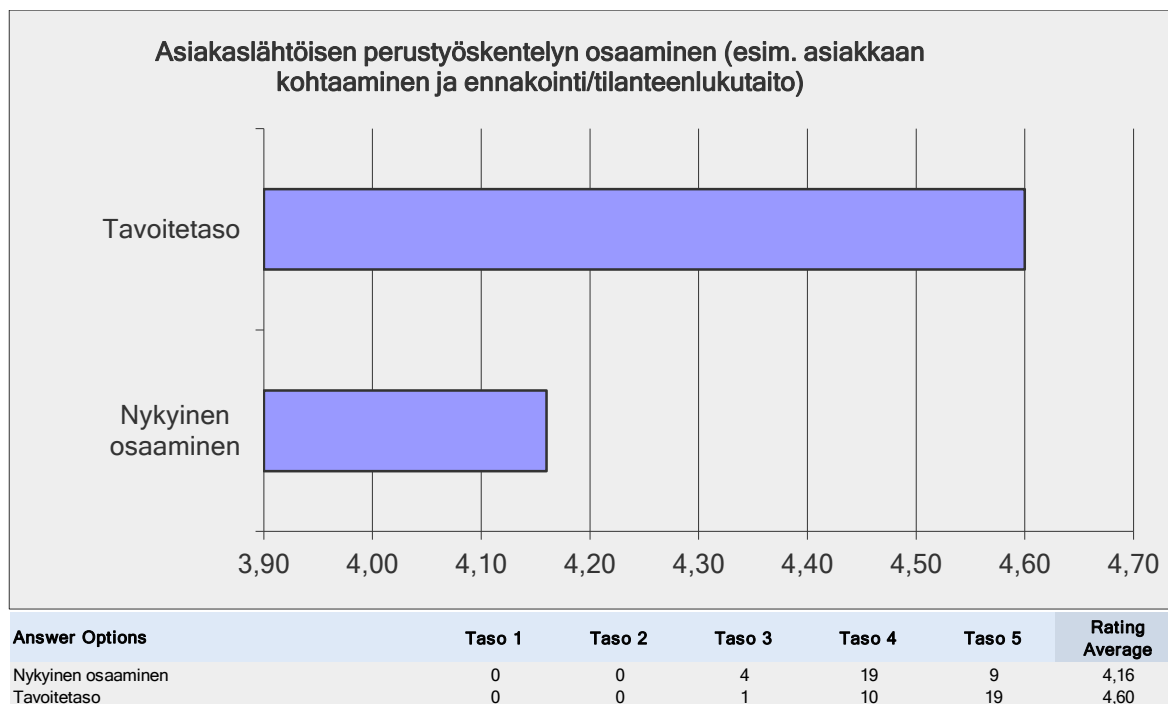
Vastausten lukumäärä jakautui yksiköittäin kuvion 4 mukaisesti. Vaikka ihan kaikilta työntekijöiltä ei saatukaan vastausta, oli jokaisesta yksiköstä kuitenkin vähintään yksi vastaaja (KUVIO 4).



KUVIO 4. Vastaajien jakautuminen ensisijaisen työyksikön mukaan.

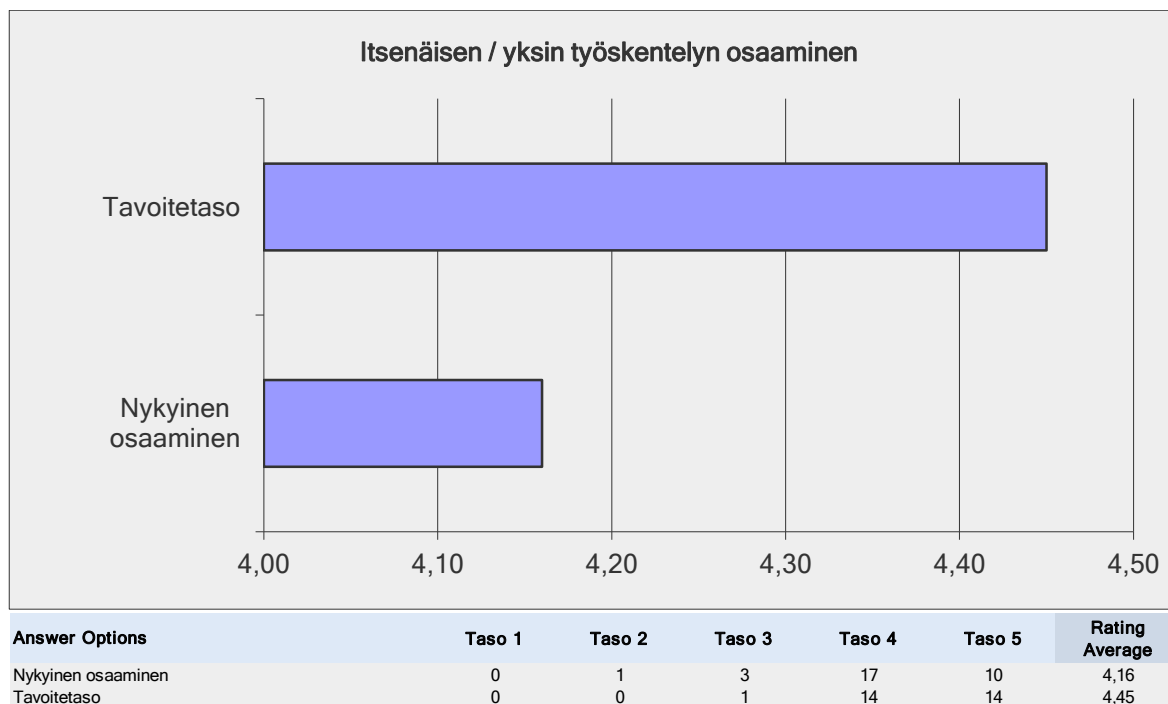
6.1 Tulokset kaikkien vastaajien osalta

Kaikkien vastaajien osalta parhaimmaksi osaamiseksi keskiarvon mukaan (nykyisen osaamisen taso keskiarvo molemmissa 4,16) arviointiin asiakaslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen (KUVIO 5) sekä itsenäisen / yksin työskentelyn osaaminen (KUVIO 6). Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työotteen osaamisen keskiarvo oli 4,13 (KUVIO 7).



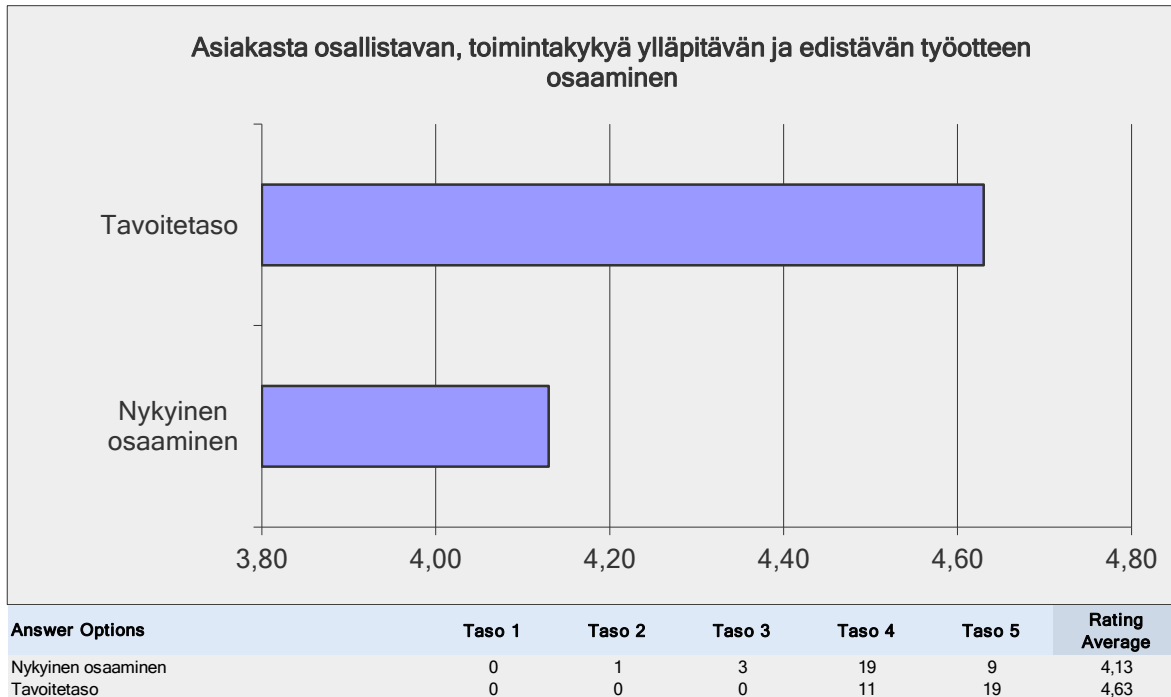
KUVIO 5. Asiakaslähtöinen perustyöskentely

Kaikkien vastaajien osalta asiakaslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen (esim. asiakkaan kohtaaminen ja ennakointi/tilanteenlukutaito) arvioitiin jaetulle ykkössijalle osaamisalueista keskiarvon mukaan. Tässä kysymyksessä vastauksia oli eniten tason 4 kohdalla (59 %) ja vastaukset jakautuivat tasojen 3–5 välille. (KUVIO 5).



KUVIO 6. Itsenäisen / yksin työskentely

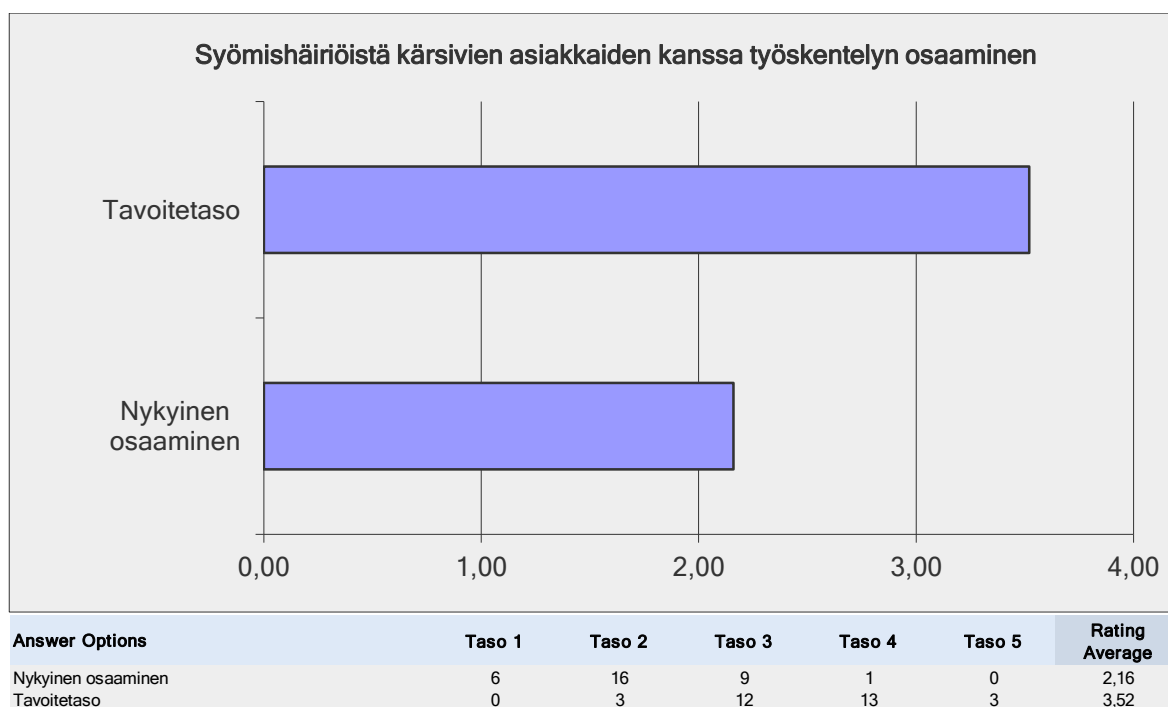
Kaikkien vastaajien osalta itsenäinen / yksin työskentelyn osaaminen arvioitiin jaetulle ykkös-sijalle osaamisalueista keskiarvon mukaan. Tässä kysymyksessä vastauksia oli eniten tason 4 kohdalla (55 %) ja vastaukset jakautuivat tasojen 2–5 välille. Tässä kysymyksessä oli eniten vastauksia tasolla 5 (10 kpl). (KUVIO 6).



KUVIO 7. Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävää työote

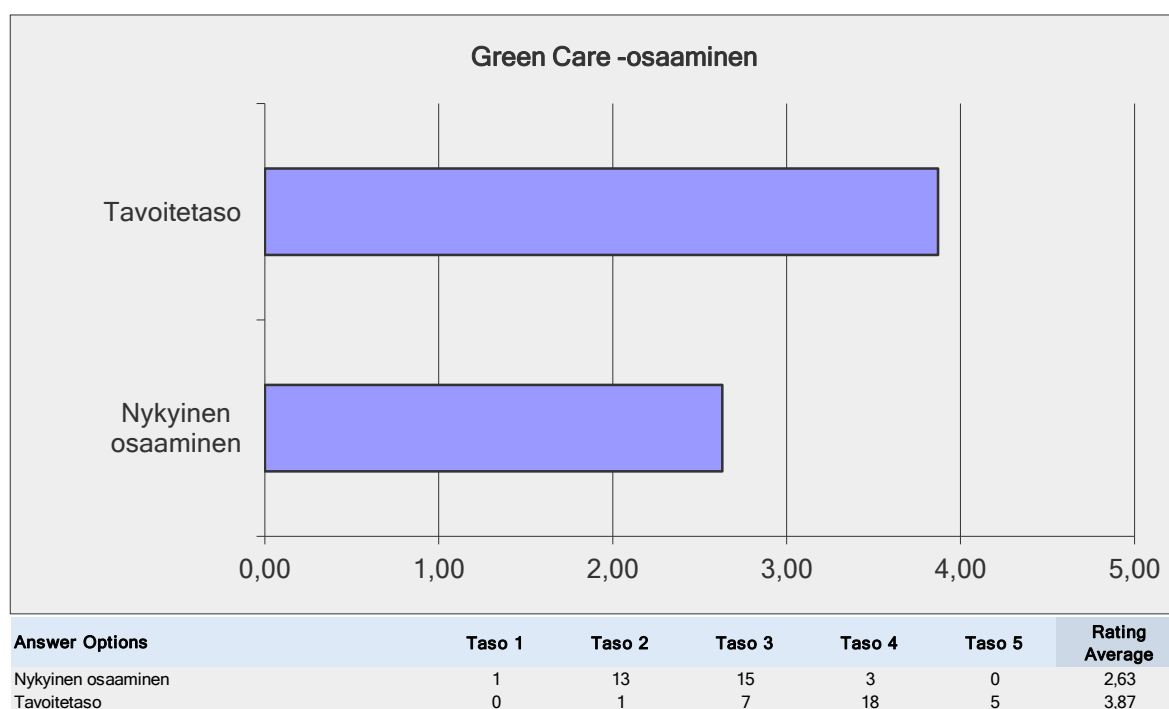
Kaikkien vastaajien osalta asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työotteessa arvioitiin olevan kolmanneksi eniten osaamista keskiarvon mukaan. Tässä kysymyksessä vastauksia oli eniten tason 4 kohdalla (59 %) ja vastaukset jakautuivat tasojen 2 – 5 välille. (KUVIO 7).

Eniten kehittymistä vastaajat katsoivat tarvitsevansa syömishäiriöistä kärsivien ihmisten kanssa työskentelyn osaamisessa (osaamiskuilun keskiarvo 1,36) (KUVIO 8), neuropsykiatriassa osaamisessa (osaamiskuilun keskiarvo 1,25), Green Care -osaamisessa (osaamiskuilun keskiarvo 1,24) (KUVIO 9), sekä monikulttuurisuuden osaamisessa (osaamiskuilun keskiarvo 1,23) (KUVIO 11), jossa oli koko kartoituksen alhaisin nykyisen osaamisen taso (2,09).



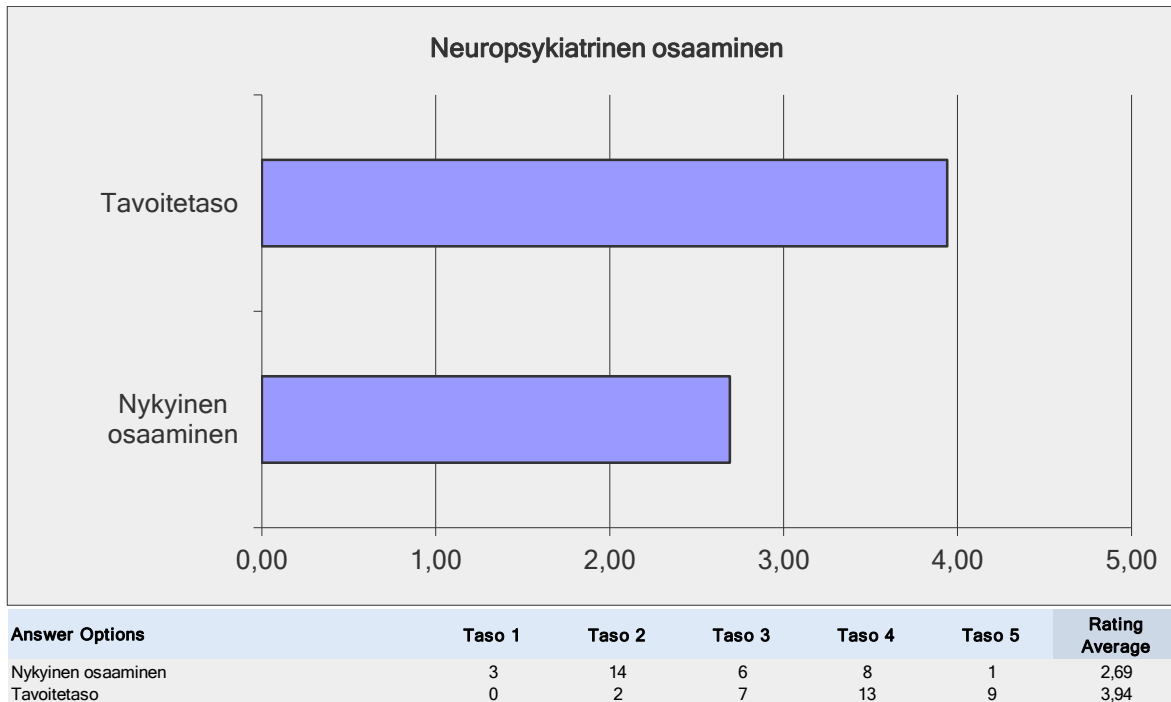
KUVIO 8. Syömishäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentely

Kaikkien vastaajien osalta eniten kehittymistä keskiarvojen mukaan nähtiin olevan syömishäiriöistä kärsivien ihmisten kanssa työskentelyssä. Vastausten hajonta oli tässä kysymyksessä aika suurta: nykyisessä osaamisessa 1–4 ja tavoitetasossa 2–5. (KUVIO 8).



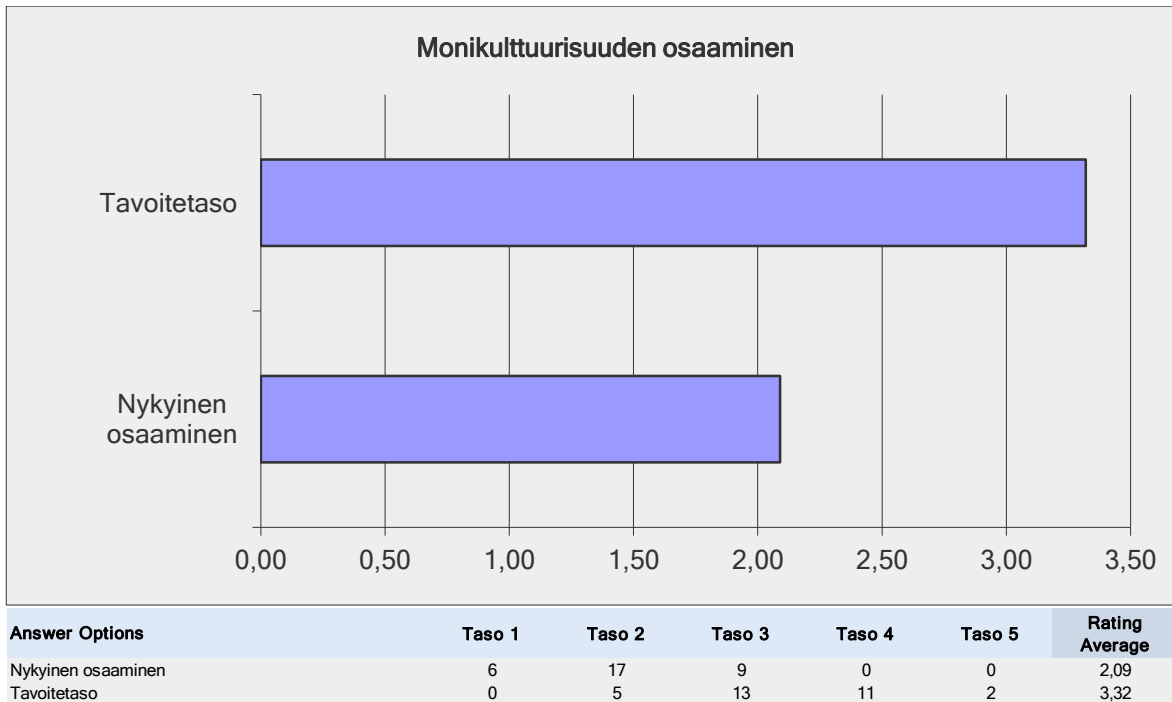
KUVIO 9. Green Care -osaaminen

Kaikkien vastaajien osalta toiseksi eniten kehittymistä keskiarvojen mukaan nähtiin olevan Green Care -osaamisessa. Vastausten hajonta oli myös tässä kysymyksessä aika suurta; nykyisessä osaamisessa 1–4 ja tavoitetasossa 2–5. (KUVIO 9).



KUVIO 10. Neuropsykiatrinen osaaminen

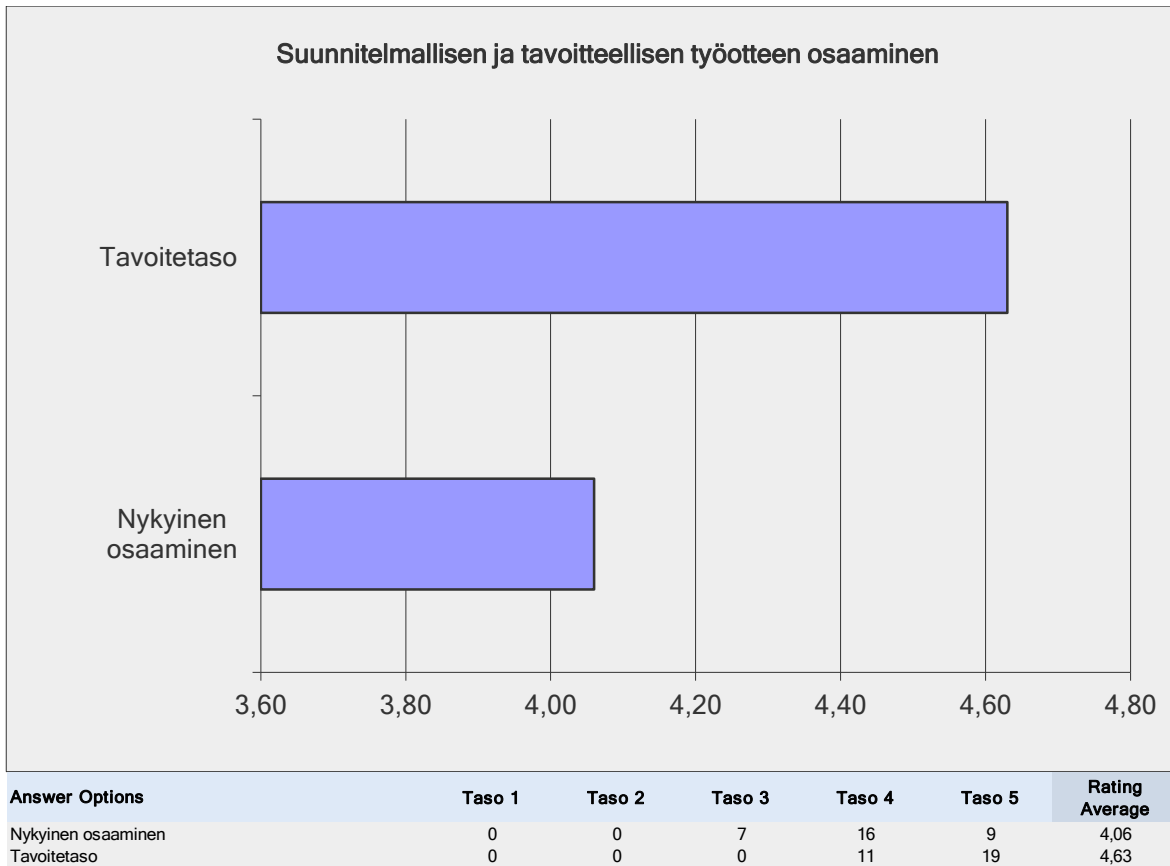
Kaikkien vastaajien osalta kolmanneksi eniten kehittymistä keskiarvojen mukaan nähtiin olevan neuropsykiatrisessa osaamisessa. Vastausten hajonta oli tässä kysymyksessä suurinta, sillä esimerkiksi nykyisen osaamisen tasoa arvioitaessa tuli vastauksia jokaiselle tasolle ja tavoitetasossa vastausten hajonta oli välillä 2–5. (KUVIO 10).



KUVIO 11. Monikulttuurisuuden osaaminen

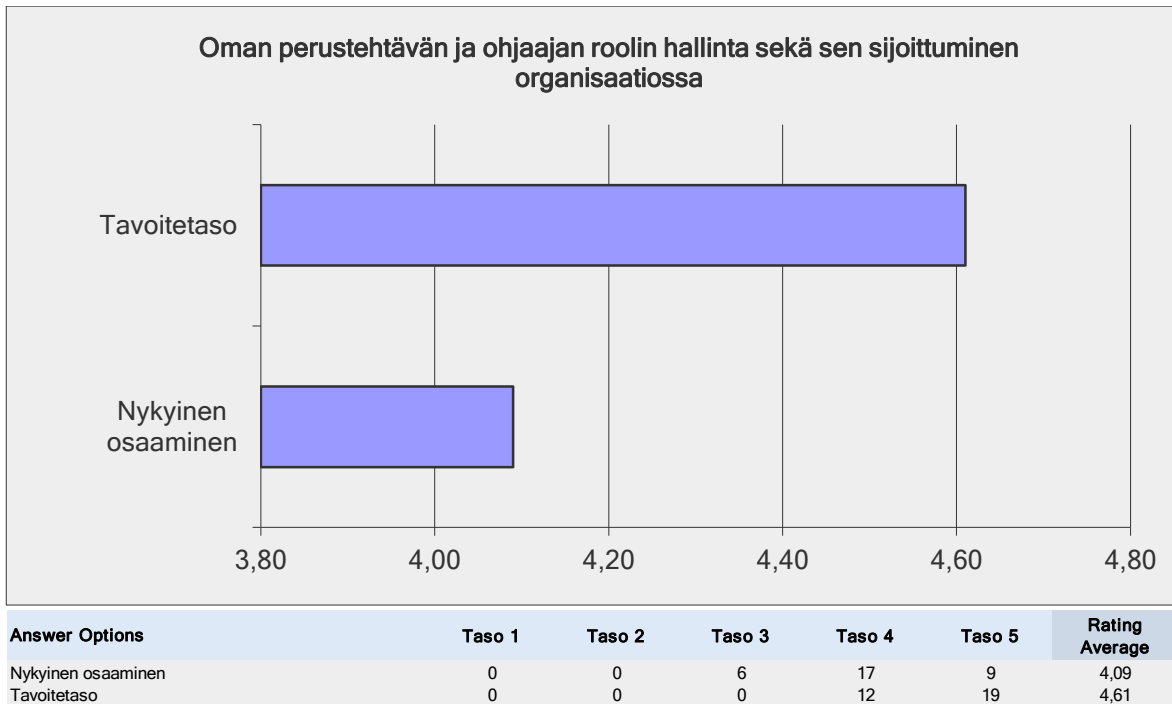
Kaikkien vastaajien osalta neljänneksi eniten kehittymistä nähtiin olevan monikulttuurisuuden osaamisessa. Vastausten hajonta oli tässä kysymyksessä suurempaa osaamisen tavoitetasossa (2–5) kuin nykyisessä osaamisessa (1–3). Monikulttuurisuuden osaamisessa katsottiin olevan koko kyselyn vähiten osaamista. (KUVIO 11).

Kaikista vastaajista korkein osaamisen tavoitetaso on suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työtöteen osaamisessa (4,63) (KUVIO 12). Lähellä tätä ovat myös oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa (4,61) (KUVIO 13), asiakaslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen (esim. asiakkaan kohtaaminen ja ennakointi/tilanteenlukutaito, 4,60) (KUVIO 14) sekä voimavaralähtöisen ja motivoivan työtöteen osaaminen (4,60) (KUVIO 15).



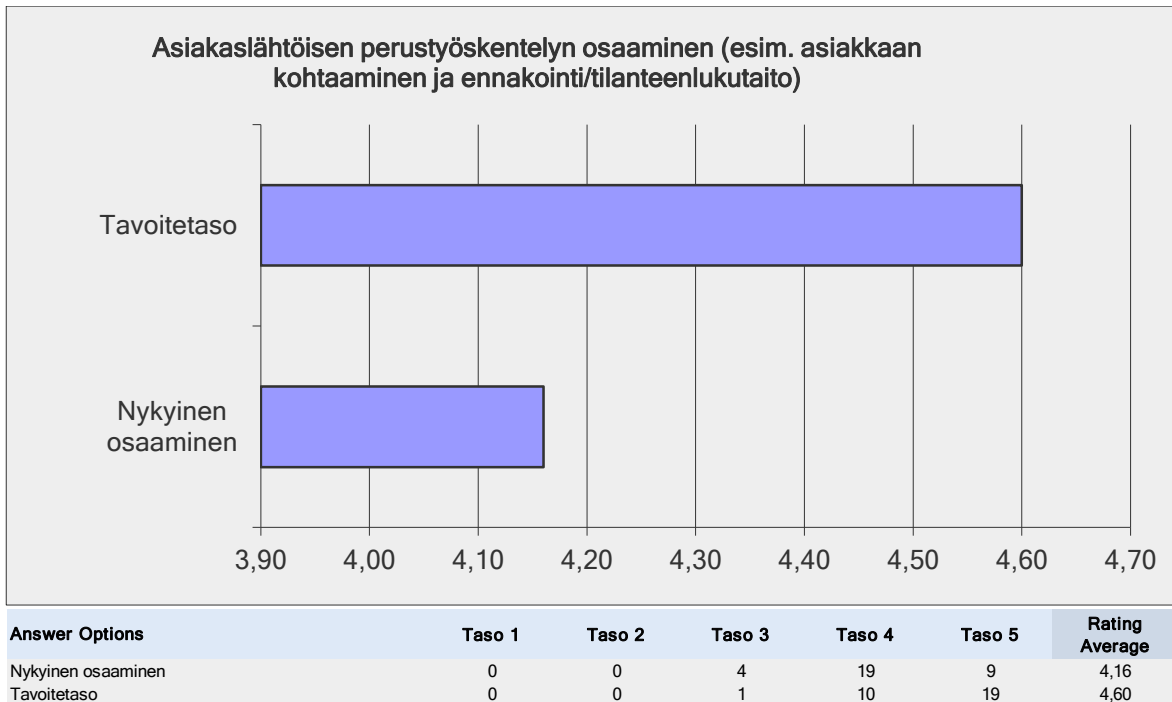
KUVIO 12. Suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työtteen osaaminen

Kaikista vastaajista korkein osaamisen tavoitetaso keskiarvo on suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työtteen osaamisessa. Vastausten jakautumisessa asetetussa tavoitetasossa ei ollut suurta hajontaa, ja ne jakautuivat tasoille 4 ja 5. (KUVIO 12).



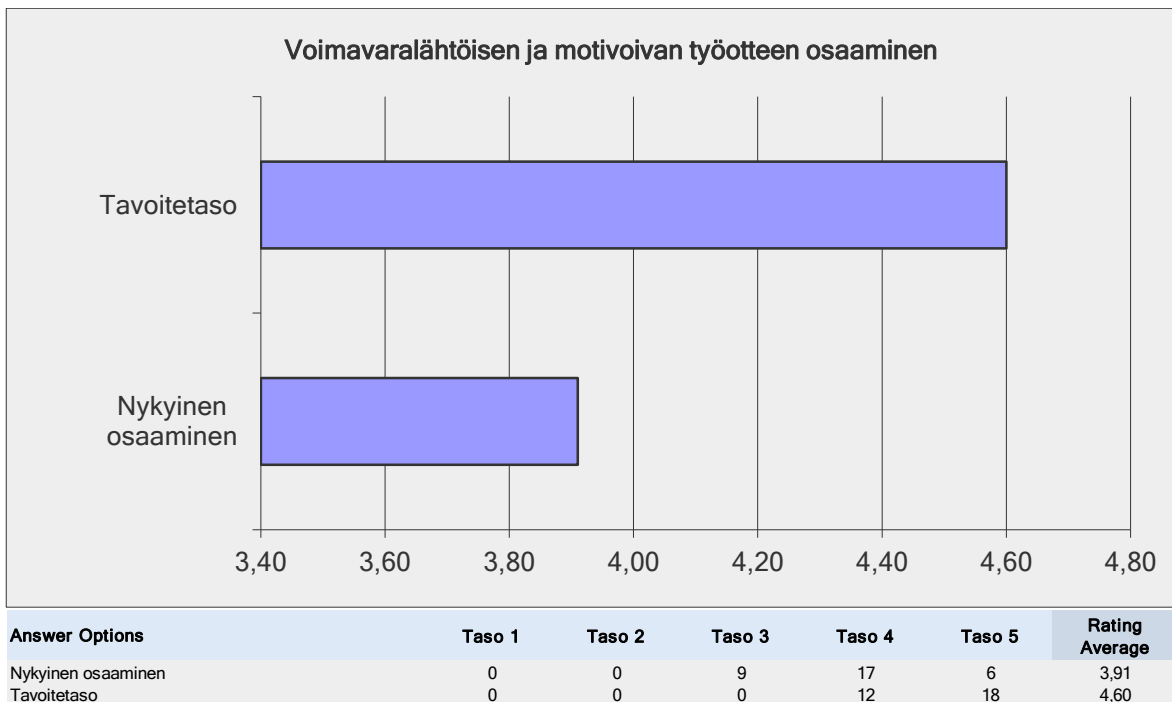
KUVIO 13. Oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa

Kaikista vastaajista toiseksi korkein osaamisen tavoitetason keskiarvo on oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa. Vastausten jakautumisessa asetetussa tavoitetasossa ei ollut suurta hajontaa tämänkään kysymyksen kohdalla vastausten jakautuessa tasojen 4 ja 5 välille. (KUVIO 13).



KUVIO 14. Asiakslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen

Kaikista vastaajista kolmanneksi korkein osaamisen tavoitetason keskiarvo on asiakslähtöisen perustyöskentelyn osaamisessa (esim. asiakkaan kohtaaminen ja ennakointi/tilanteenlukutaito). Vastausten jakautumisessa asetetussa tavoitetasossa on hieman enemmän hajontaa verrattuna kahteen edelliseen osaamisalueen tavoitetasoon. (KUVIO 14).



KUVIO 15. Voimavaralähtöisen ja motivoivan työtteen osaaminen

Kaikista vastaajista kolmanneksi korkein osaamisen tavoitetason keskiarvo on voimavara- lähtöisen ja motivoivan työotteen osaamisessa. Keskiarvo on sama kuin asiakaslähtöisen perustyöskentelyn tavoitetasossa, mutta vastausten hajonta on vähäisempää. (KUVIO 15).

6.2 Tulokset linjoittain

Linjojen välisiä tuloksia tarkastellessa erot ovat nähtävissä, ja liittyvät työn erilaisiin luonteesiin sekä yksiköiden erilaisiin perustehtäviin. Taulukossa 1 on esitetty keskiarvon mukaan suurimmat osaamiskuilut linjoittain. (TAULUKKO 1).

Asumispalvelulinjan työntekijöiden arvion mukaan heillä on eniten osaamista seuraavilla osaamisalueilla (kaikissa keskiarvo 4,23):

- Oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa,
- Asiakaslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen (esim. asiakkaan kohtaaminen ja ennakointi/tilanteenlukutaito),
- Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työotteen osaaminen.

Työtoimintalinjan vastaajien arvion mukaan heillä on eniten osaamista:

- Ryhmänohjausosaamisessa (keskiarvo 4,11)
- Itsenäisen / yksintyöskentelyn osaaminen (keskiarvo 4,10).

Asumispalvelulinja	Osaamiskuilu	Työtoimintalinja	Osaamiskuilu
Syömishäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentelyn osaaminen	1,48	Monikulttuurisuuden osaaminen	1,40
Green Care -osaaminen	1,24	Recovery -osaaminen	1,30
Neuropsykiatrinen osaaminen	1,23	Neuropsykiatrinen osaaminen	1,30
Monikulttuurisuuden osaaminen	1,15	Green Care osaaminen	1,20

TAULUKKO 1. Suurimmat osaamiskuilut keskiarvon mukaan linjoittain

Asumispalvelulinjalla suurin osaamiskuilu on syömishäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentelyn osaamisessa ja työtoimintalinjalla monikulttuurisuuden osaamisessa. Suurimpien osaamiskuilujen osaamisalueet vaihtelivat linjoittain jonkin verran. (TAULUKKO 1).

Korkein tavoitetaso osaamiselle asumispalvelulinjalla oli oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa. Työtoimintalinjan vastaajien osalta peräti neljä osaamisaluetta oli korkeimmalla tavoitetasolla. Korkeimpien tavoitetasojen osaamisalueet vaihtelivat linjoittain jonkin verran (TAULUKKO 2).

Asumispalvelulinja	Tavoitetaso	Työtoimintalinja	Tavoitetaso
Oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa	4,71	Asiakaslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen (esim. asiakkaan kohtaaminen ja ennakointi/tilanteenlukutaito)	4,60
Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työtteen osaaminen	4,65	Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työtteen osaaminen	4,60
Suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työtteen osaaminen	4,65	Suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työtteen osaaminen	4,60
Työyhteisötaitojen osaaminen	4,62	Voimavaralähtöisen ja motivoivan työtteen osaaminen	4,60

TAULUKKO 2. Korkeimmat osaamisen tavoitetasot keskiarvon mukaan linjoittain

6.3 Kehittämistehtävä

Kehittämistehtävänä ollut henkilöstön osaamisen lisäämisen toimenpiteiden kohdistaminen asiakasnäkökulmasta oikeisiin asioihin jää arvioitavaksi jälkikäteen. Sen sijaan tämän koko prosessin myötä säännöllisen osaamiskartoituksen luominen osaksi KPSPY ry:n osaamisen johtamista sai pääosin hyvää palautetta. Avoimeen kysymyksen koskien palautetta lomakkeen/kyselyn toimivuudesta tuli yhteensä 13, joista suurin osa oli positiivisia. Yksittäisiä kom-

menttejä tuli kuitenkin oman osaamisensa arvioinnin vaikeudesta ja ylimmän osaamisvaatimuksen kuvailusta todella korkeana sekä kyselyn laajuudesta ja toistoista kysymyksissä. Alla muutamia lainauksia avoimesta kysymyksestä koskien lomakkeen/kyselyn toimivuutta:

Hyvin toimi

Lomake oli selkeä :) mielestäni kysyttiin olennaisia asioita

Lomake simppeleä täyttää

5.kohtaa oli vaikea valita mihinkään, koska "huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija" tuntui liian kaukaiselta tavoitteelta

Hankala arvioida omaa osaamisen lähtökohtaa. Jos on työsuhteessa, onko henkilö automaattisesti edistynyt, osaaja vai taitaja

Aika pitkä kysely, jonkin verran toistoa kysymyksissä

Nämä kommentit olivat mielestäni ennalta odotettuja. Kyselyn pituus ja joidenkin kysymysten pieni päällekkäisyys olivat jo ennalta tiedossa, ja niistä käytiin keskustelua niin kehittäjäryhmässä kuin johtoryhmässäkin. Kysely täytyi kuitenkin säilyttää laajana, koska organisaation osaaminen on niin laaja-alaista johtuen yksiköiden hyvinkin erilaisista perustehtävistä. Lisäksi laajan kyselyn ansiosta omaa osaamista tulee arvioida monesta näkökulmasta, sillä on myös työntekijöitä, jotka työskentelevät useassa yksikössä. Kommenteissa esille nousut olennaisien asioiden kysyminen oli myös odotettua, sillä henkilöstö oli itse ollut mukana määrittelyssä kartoituksessa kysyttäviä osaamisalueita alusta lähtien.

7 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Monenlaisesta toiminnasta käytetään nimitystä tutkimus, mutta tieteelliselle tutkimukselle on asetettu paljon vaatimuksia. Tieteellistä toimintaa ohjaaviksi normeiksi ovat nousseet tiedon universaalisuus, yhteisöllisyys, puolueettomuus ja järjestelmällisen epäilyn periaate. (Hirsjärvi ym. 2007, 21.) Uuden tiedon tuottamisen lisäksi yleisenä tieteen eettisenä arvona voi pitää pyrkimystä riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen (Kuula 2006, 25).

Reliabiliteetilla tarkoitetaan analyysin johdonmukaisuutta ja mittaustulosten toistettavuutta ja validiteetilla sitä, että aineiston analyysimittarit mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoituskin mitata. Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa myös triangulaatio (erilaisten aineistotyyppien ja menetelmien käyttö) sekä se, ovatko tutkimuksen tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Luotettavuus on tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki, ja se kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Yllä mainittujen määrällisten tutkimusten luotettavuutta kuvaavien reliabiliteetin, validiteetin ja triangulaation käsitteiden lisäksi laadullisessa tutkimusorientaatioissa käytetään usein vakuuttavuuden käsitettä. Tutkijan on vakuutettava tiedeyhteisö tekemällä tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi sekä näytettävä aineistonsa ja argumentaationsa mahdollisimman avoimesti. (Toikko & Rantanen 2009, 121–123.) Laadullisessa tutkimuksessa voidaan soveltaa osittain reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä, mutta siinä on olennaista arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Tulokset esimerkiksi eivät saa olla sattumanvaraisia ja käytetyillä menetelmillä pitää pystyä tutkimaan sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Lisäksi käytettyjen käsitteiden tulee sopia aineistoon ja tutkimusongelmaan. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida usealla eri tavalla esimerkiksi yleistettävyyden ja siirrettävyyden näkökulmista, eli voidaanko tutkimuksen tuloksia yleistää tai siirtää muihin kohteisiin tai tilanteisiin. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Etiikka on osa arkista elämää, ja siinä ihminen arvioi omaa suhtautumistaan omiin ja muiden tekemisten hyväksymiseen. Oikeuden ja vääryyden pohtiminen omien ja yhteisön arvojen pohjalta on eettistä ajattelua, eli esimerkiksi tutkimusetiikan ja juridiikan opettelu eivät itsessään ole eettisten ongelmien ratkaisua. Tutkimustyön ratkaisuisissa ja valinnoissa vastuun kantaa tutkija itse, vaikka esimerkiksi lakien ja eettisten normien tunteminen auttaakin ratkaisujen tekemisessä. (Kuula 2006, 21.) Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimuksenteossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2007, 23).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6–7) mukaan tutkimuseetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia ovat:

1. Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa.
2. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa.
3. Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että he kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan.
4. Tutkimus suunnitellaan ja toteutetaan ja siitä raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla.
5. Tarvittavat tutkimusluvut on hankittu ja tietyillä aloilla vaadittava eettinen ennakkoarviointi on tehty.
6. Tutkimushankkeessa tai tutkimusryhmässä sovitaan ennen tutkimuksen aloittamista tai tutkijoiden rekrytointia kaikkien osapuolten – niin työnantajan, vastuullisen tutkijan (principal investigator) kuin ryhmän jäsenten – oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Tutkimuksen edetessä sopimuksia voidaan tarkentaa.
7. Rahoituslähteet ja tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet ilmoitetaan asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa.
8. Tutkijat pidättäytyvät kaikista tieteeseen ja tutkimukseen liittyvistä arviointi- ja päätöksentekotilanteista, jos on syytä epäillä heidän olevan esteellisiä.

9. Tutkimusorganisaatioissa noudatetaan hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa sekä otetaan huomioon tietosuojaa koskevat kysymykset.

Opinnäytetyössäni noudatin tutkimuksen hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia sekä prosessin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi toin esille sekä kohderyhmän eli henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia osaamiskartoituksen sisältöön. Ensimmäisessä vaiheessa kun yksiköistä kerättiin nyt ja tulevaisuudessa tarvittavia osaamisalueita, lähetin yksiköihin ensimmäisen infokirjeen. Tässä kirjeessä kerrottiin tutkimuksen aihe, aineistonkeruumenetelmä, käyttötarkoitus ja aineiston käsittelytapa (tietosuoja). Kun yksiköiden vastaukset oli koottu osaamiskartaksi, lähetin kyselyn liitteenä toisen infokirjeen. Tässä kirjeessä kerrottiin prosessin vaihe, tavoite, kohderyhmä, arviointiasteikko ja kyselyn rakenne. Henkilöstölle suositeltiin kartoitukseen vastaamista, mutta sitä ei mainittu missään pakolliseksi. Tällä tavalla huomioitiin myös kohderyhmän itsemääräämisoikeus. Kartoituksen tulokset on raportoitu siten, että vastaajaa ei voi tunnistaa aineistosta. Kartoituksen tulokset on esitelty ensin johtoryhmässä ja sen jälkeen koko työyhteisölle työyhteisökokouksessa. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Opinnäytetyöni kirjallisen raportin muodostaminen vaati hieman pohtimista lähinnä siltä osin, kuinka tulokset esitellään ja raportoidaan. Tämä vaati palaamista lähdemateriaaliin kyselytutkimuksen tulosten analysoinnista ja esittämisestä sekä samalla asian pohtimista kohderyhmä ja heidän intressinsä huomioiden. Opinnäytetyöni tulosten hyödyntäminen jää arvioitavaksi tulevaisuudessa, mutta johtoryhmän ja vastaajien palautteen perusteella kyselylomake osoitti toimivuutensa. Myös organisaation säännöllinen osaamiskartoitus osana osaamisen johtamista osoitti tarpeellisuutensa myös tulevaisuudessa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kartoituksen tuloksia käytiin läpi johtoryhmän kokouksessa syyskuussa 2016 ja niiden pohjalta käytiin keskustelua johtopäätöksistä. Kaikkien vastausten keskiarvojen keskiarvo oli 3,41, joka asettuu tässä työssä määritellyillä osaamistasoilla osaajan ja taitajan välimaastoon. Kaiken kaikkiaan tuloksia pidettiin yleisesti erittäin hyvinä ja niiden koettiin kertovan korkeasta osaamisen tasosta KPSPY ry:ssä. Tulokset kertovat myös siitä, että KPSPY ry:ssä osaamista ei nähdä rajoittuneesti pelkästään konsumermissina, vaan paljon laajempaan kokonaisuutena ammatillisen asiantuntijuuden näkökulmaa unohtamatta.

Kaikkien vastausten tuloksista on nähtävissä, että asiakaslähtöisyydessä, asiakkaiden osallisuudessa, toimintakyky huomioivassa, sekä kuntotutumista tukevassa suunnitelmallisessa ja tavoitteellisessa työtöteessä on sekä korkea nykyisen osaamisen taso että korkea tavoitetaso. Tämä kertoo siitä että näillä osaamisalueilla vastaajat kokevat osaamisensa hyväksi ja myös näkevät näiden osaamisalueiden hyvän osaamisen tärkeänä. Tämä on tulosten kannalta todella positiivinen asia, sillä nämä edellä mainitut asiat ovat KPSPY ry:n strategian ja kuntoutustyön kannalta aivan olennaisia käsitteitä ja asioita. Kuntoutuksen yhtenä tehtävänä on ylläpitää toimintakykyä (Koskisu 2004, 38). Suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus taas ovat yhteisiä kaikille kuntoutuksen määritelmille (Koskisu 2004, 19). Asiakaslähtöisyys on keskeinen teema kuntoutuskeskustelussa, koska se tarkoittaa kuntoutuksen yksilöllisten tavoitteiden sekä toimenpiteiden määrittelyä asiakkaan lähtökohdista ja on sekä itse kuntoutustoiminnan että tulosten kannalta tärkeää (Järvikoski & Härkäpää 2001, 32).

Nämä yllä mainitut osaamisalueet voidaan nähdä myös KPSPY ry:n asiakastyön ydinosoamisina, vaikka linjakohtaisesti tarkasteltuna näissä jonkin verran eroa olikin. Ydinosoamisella tarkoitetaan osaamista, joka on organisaation liikeidean perustana ja jossa organisaation tulee pyrkiä olemaan paras. (Karlöf & Helin Lövingsson 2009, 178.)

Kaikkien vastaajien osalta omien tehtävien tasalla olon korkea tavoitetaso ja hyvä nykyisen osaamisen taso siinä kertonee perehdyttämisen onnistumisesta ja toimenkuvien selkeydestä sekä niiden kokemisesta tärkeinä. Lisäksi se voi kertoa myös avoimuudesta, hyvästä sisäisestä viestinnästä ja perustyön korkeasta arvostuksesta KPSPY ry:ssä. KPSPY ry:ssä on vuosien saatossa kiinnitetty erityistä huomiota perehdyttämiseen paitsi uusien tai pitkältä vapaalta palaavien työntekijöiden osalta, mutta myös opiskelijoiden osalta. Työterveyslaitoksen (2015)

mukaan tehtävään perehdyttäminen on tehty, kun sekä opastaja että opastettava katsovat tehtävän osaamisen kriteerit täytetyiksi. Asumispalvelulinjan osalta tämä osaamisalue nousi sekä nykyisen osaamisen tasolta että tavoitetasolta keskiarvoltaan korkeimmalle.

Tuloksista päätellen myös KPSPY ry:n arvot ovat erittäin hyvin sisällä ydinosaamisessa, ja ne myös nähdään tärkeinä. Voidaan siis päätellä, että KPSPY ry:n arvotyöskentely on ollut onnistunutta kokonaisuudessaan, koska arvot ovat juurtuneet niin syväälle osaamisen näkökulmasta. Arvot ovat pysyviä organisaation luonteen ja muodon määrittäviä periaatteita sekä toimintamalleja. Arvot riippuvat monista asioista, esimerkiksi organisaation historiasta tai asiakkaista, ja ne voivat olla erittäin vahva keino ohjata toimintaa. Arvot ovat usein strategian perusta, ja niitä noudatetaan matkalla kohti haluttua päämäärää. (Karlöf & Helin Lövingsson 2009, 25.) Arvot ovat myös osa organisaation hiljaista tietoa. (Ojala 2008, 53.) KPSPY ry:n arvot ovat vastuullinen toiminta, itsensä ja toisen arvostaminen, usko ihmisen voimavaroihin ja aito kohtaaminen. (KPSPY 2010).

Kaikkien vastaajien osalta eniten kehittymisen tarvetta nähtiin syömishäiriöistä kärsivien ihmisten kanssa työskentelyssä, mikä oli hieman yllättävää. Tämä tulos kuitenkin painottui enemmän asumispalvelulinjan vastauksiin, mutta kertonee myös asiakaskunnassa tapahtuneissa muutoksista, yksilöllisemmästä kuntoutustyöskentelystä ja syömishäiriöiden paremmasta tunnistamisesta. Neuropsykiatrisessa osaamisessa nähtiin myös kehittymisen tarvetta, mikä kertonee tämän osaamisen hyödynnettävyydestä myös mielenterveyskuntoutuksessa. Green Care -osaamisen kehittämistarpeet taas liittyivät suurelta osin palvelun ostajien odotuksiin ja uusien kuntoutusmenetelmien ennakkoluulottamaan kokeilemiseen. Monikulttuurisuuteen liittyvät osaamistarpeet kertonevat taas ajan hermolla elämisestä ja tulevaisuuteen valmistautumisesta/visioinnista tämän osaamisalueen kannalta.

Linjoittain tarkasteltuna eroavaisuuksia oli jonkin verran joka näkökulmasta katsottuna, eli osaluilla, joilla on eniten osaamista, on eniten kehittämistarpeita ja korkein osaamisen tavoitetaso. Tämä kertoo KPSPY ry:n laajasta palveluvalikoimasta ja tämän myötä linjojen sekä yksiköiden hyvin erilaisista perustehtävistä. Asumispalvelulinjan osalta nousi esille parhaana osaamisena omien tehtävien tasalla olon lisäksi kuntoutustyön ydinasiat, työtoimintalinjalla taas yksintyöskentely ja ryhmänohjausosaaminen. Nämä asiat kertovat juuri siitä, mikä on luonteenomaista työtä kummallakin linjalla. Asumispalveluyksiköissä arki etenee aika läheisesti kuntoutuksen perustyön kautta ja työtoimintalinjalla ohjataan paljon erilaisia ryhmiä yleensä yksin.

Osaamiskuilujen suhteen linjoittain esille nousivat hieman eri asiat, ja niissä painottuivat eri tavoin työn luonteen lisäksi erilaisten uusien kuntoutusmenetelmien tuominen käytäntöön. Osaamisen tavoitetasoja tarkastellessa linjoittain nousee sieltä selkeästi suurimpina teemoina asiakkaan osallisuus, kuntoutustyön osaaminen ja arvojen näkyminen toiminnassa tärkeinä asioina.

Osaamiskartoitus on vertaamista, jossa nykyistä osaamista verrataan tavoitteena olevaan osaamiseen ja saadaan näin esille osaamispuute (Ojala 2008, 123). Eniten kehittämistä vaativat eli suurimman osaamiskuilun osaamisalueet vaihtelivat vain hieman linjoittain, ja niissä oli selkeästi nähtävissä asiakaskunnassa tapahtuneet muutokset, palvelujen ostajan odotukset sekä muutokset ympäröivässä maailmassa. Näihin osaamisalueisiin onkin luonnollista keskittää osaamisen kehittämisen toimenpiteet tulevaisuudessa. Näitä erilaisia osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on esitelty luvussa 3.5.

Osaamiskartoituksen tuloksista löytyy myös paljon muita asioita, joita kannattaa tarkastella tarkemmin organisaatio-, linja-, yksikkö- ja yksilötasoilla ainakin osaamiskuilujen osalta. Hieman yllättävää oli esimerkiksi se, että organisaatiolle strategisesti merkittävät ja tyypilliset osaamisalueet, esimerkiksi verkostoitumis-, yhteistyö- joustavuus- ja jatkuvan kehittämisen osaamiset eivät nousseet tässä kartoituksessa esiin. Toisaalta se voi kertoa myös siitä, että niiden osaamisalueiden suhteen osaaminen on riittävällä tasolla ja tällä hetkellä hyvin hallussa.

Säännöllinen osaamisen arviointi on välttämätöntä, sillä tämän prosessin myötä ilmeni että osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti. Organisaation osaamistarpeiden selvittäminen on syytä toteuttaa laajasti muutaman vuoden välein. (Ojala 2008, 108.) Johtoryhmässä käydyn keskustelun pohjalta tällä tavoin toteutettava osaamiskartoitus 3–5 vuoden välein otetaan käyttöön heti. Itse osaamiskartoituksen kyselyssä olleita osaamisalueita voidaan päivittää ennen seuraavan kartoituksen toteuttamista, mutta se ei välttämättä ole tarpeellista, sillä nykyinen laaja kysely on suhteellisen kattava. Lisäksi kyselyn lopussa oleva avoin kohta antaa mahdollisuuden lisätä kyselystä puuttuvia osaamisalueita ja tällä tavoin pitää kysely ajan hermolla.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe oli työelämälähtöinen ja osaamiskartoitus selkeästi kokonaisuus, joka puuttui KPSPY ry:stä. Voimakkaan työelämälähtöisyyden, tarpeen ja nähtyjen hyötyjen vuoksi tämä opinnäytetyö osoitti tarpeellisuutensa, ja se myös motivoi tekemään sitä prosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyön kehittämistehtävää voidaan pitää onnistuneena, koska osaamisen säännöllinen arviointi opinnäytetyössä käytetyllä menetelmällä otettiin kiinteäksi osaksi osaamisen johtamista KPSPY ry:ssä ja lisäksi tulosten perusteella henkilöstön osaamisen lisäämisen toimenpiteet voidaan kohdistaa asiakasnäkökulmasta oikeisiin asioihin.

Opinnäytetyöni prosessi eteni alusta lähtien suunnitelmien mukaan. Vaikka tämän tyyppinen osaamiskartoitus toteutettiin nyt toista kertaa organisaatiossa, jäi siinä positiivisten asioiden lisäksi myös kehitettävää tuleville vuosille. Toimintatutkimus on luonteeltaan osallistava, joten henkilöstö oli alusta lähtien tuottamassa tietoa itse osaamiskartoitukseen. Tämä vaihe oli aikaa vievä ja työläs, mutta toisaalta sen myötä osaamisalueet olivat laajasti huomioituja ja ”oikeita”. Osallistava toimintatapa myös mielestäni sitoutti henkilöstöä vastaamaan kyselyyn. Kehittäjäryhmän valinnassa olisi ollut kehitettävää, sillä nyt kehittäjäryhmä oli kokonaisuudessaan yhdestä yksiköstä. Toki ryhmä oli moniammatillinen ja työskentelyhistoriaa löytyi useammastakin yksiköstä, mutta esimerkiksi asumispalvelulinjan työntekijöitä olisi ollut hyvä ottaa mukaan arvioimaan lomakkeen sisältöä ja toimivuutta. Itse kyselystä tuli laaja ja tämän vuoksi sitä oli hieman työläs ja vaikea käsitellä, mutta toisaalta tämän ansiosta vastaajat pääsivät pohtimaan omaa osaamistaan monesta näkökulmasta ja oman yksikkönsä perustehtävänkin ulkopuolelta. Kyselyn laajuudesta ja luonteesta johtuen käytin paljon aikaa tulosten esitystavan miettimiseen, kuinka saada olennaiset asiat esiin ja miten huomioida lukijan intressit.

Oma ammatillinen kasvuni meni eteenpäin usealla eri osa-alueella. Koko prosessin aikana tutkimuksellisen kehittämistyön luonne ja peruseriaatteet kirkastuivat eri vaiheissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähestymistapa, toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä ja kysely aineiston hankintamenetelmänä toivat omaan ajatteluun enemmän teoriapohjaa ja myös käytännön ratkaisuja kuinka on viisasta toimia juuri teoriaan ja tutkittuun tietoon pohjaten, esimerkiksi tuloksia analysoitaessa ja esitettäessä. Tätä kautta oma kehittämistoiminnan osaamiseni on mennyt eteenpäin varsinkin tiedon hankkimisen, käsittelyn, hyödyntämisen ja yhdistelyn osa-alueilla.

Tähän liittyy myös organisaatio-osaamiseni syventäminen, sillä tämän prosessin myötä olen oppinut hahmottamaan aiempaa laajempia asiakokonaisuuksia ja eri asioiden välisiä syy-seuraussuhteita. Myös oma johtamisosaamiseni on kehittynyt siten, että osaan ottaa huomioon aiempaa enemmän näyttöön perustuvaa toimintaa esimerkiksi työn vaikuttavuutta edistääkseni. Myös asioiden visuaaliseen esittämiseen ja raportointiin sain paljon uusia eväitä tutustuessani alaa koskevaan kirjallisuuteen ja sen pohjalta opinnäytetyön toteuttamisessa.

Oman itseni ja oman osaamiseni kehittämisen näkökulmasta olen sisäistänyt paremmin jatkuvan oppimisen periaatteen. Myös osaamisen, sen johtamisen ja kehittämisen teorian tutkiminen lisäsi omaa kompetenssiani osaamisen johtamisessa käytännön työssä KPSPY ry:ssä. Kehittymisen tarvetta minulla on mielestäni tulevaisuudessa ainakin hankitun tiedon kriittisessä arvioinnissa ja eettisessä osaamisessa.

LÄHTEET

- Educa-Instituutti. 2016. Työvaiheet osaamiskartoituksesta kehittämiseen ja kouluttamiseen. Www dokumentti. Saatavissa <http://www.educa-instituutti.fi/palvelut/osaamiskartoitukset-ja-henkiloston-kehittaminen.php>. Viitattu 7.9.2016.
- Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2014. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro.
- Hätönen, H. 2005. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Edita Prima.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 5. painos. Helsinki: Euroopan yhteisö rakennerahastot.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen 2. Helsinki: Educa-Instituutti.
- Jyväskylän yliopisto. 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Www dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>. Viitattu 22.8.2016.
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Määrällinen analyysi. Www dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>. Viitattu 15.8.2016.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2001. Kuntoutuksen käsitteet ja kuntoutustarve – kuntoutujan, ammattihenkilön ja yhteiskunnan näkökulmat. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 32.
- Karlöf, B. & Helin Lövingsson, F. 2009. Johtamisen näkökulmat – peruskäsitteitä ja – malleja. 3. painos. Helsinki: Edita Prima.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOY.
- Koskisuu, J. 2004. Eri teitä perille – mitä mielenterveyskuntoutus on? Helsinki: Edita Prima.
- Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. 2015. Saatavissa: <http://www.kpspy.fi/>. Viitattu 25.2.2016.
- Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. Kuntoutuspalvelut. 2015. Saatavissa: <http://www.kpspy.fi/index.php?id=50>. Viitattu 25.2.2016.
- Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. Vaikuttamistoiminta. 2015. Saatavissa: <http://www.kpspy.fi/index.php?id=49>. Viitattu 25.2.2016.
- Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. 2008. Laatu politiikka. Sisäinen ohje. Viitattu 25.2.2016.

- Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. 2010. Strategia. Sisäinen ohje. Viitattu 25.2.2016.
- Keski-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. 2010. Työnantajan odotukset työntekijöitä kohtaan. Sisäinen ohje. Viitattu 25.2.2016.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Opetushallitus. 2016. Mentorointi. Www dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi. Viitattu 8.7.2016.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WS Bookwell.
- Pajula, M-L. 2013. Osaamisen johtaminen terveysosiaalityössä - Esimiesasemassa olevat sosiaalityöntekijät osaamisen johtamisen määrittelijöinä. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Hyvinvointipalvelujen erikoisala. Lisensiaattitutkimus.
- Patton, M. Q. 2001. Qualitive Research & Evaluation Methods. 3. painos. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat – Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint, 47-48.
- Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.). 2011. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOY.
- Silvennoinen M. & Kauppinen M. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Tammi.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012 - 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112146/STM_2012_%20KASTE_FI_uusi.pdf?sequence=3. Viitattu 11.3.2016.
- Surveymonkey. 2016. Analysoi tuloksia. Saatavissa: http://help.surveymonkey.com/categories/Analyze_Results. Viitattu 9.8.2016.
- Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Yliopistopaino.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.
- Työterveyslaitos. 2015. Perehdyttäminen. Www dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx. Viitattu 7.7.2016.
- Valli, R. 2010. Mitä numerot kertovat? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: PS-kustannus, 225 – 226.

Valtioneuvosto. Hallitusohjelman toteutus. Osaaminen ja koulutus. 2016. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen>. Viitattu 5.2.2016.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

KPSPY Osaamiskartoitus 2016**Perustiedot****Taso 1: Vasta-alkaja**

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellisimman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

1. Nimi**2. Kummalla linjalla työskentelet (jaetut työntekijät valitkaa esimiehenne mukaan)**

- Työtoimintalinjalla
- Asumispalvelulinjalla

3. Työyksikkösi (ensisijainen)

- Kulmakartano
- Kotipääsky
- Tervapaja
- Vaskooli
- Koivutarha
- Kotikartano
- Kvikant
- Onnentupa

- ATSA
- Keltasirkku
- Puro

Seur.

Oman alan teoriaosaaminen, kuntoutuskäsitys ja toimintaympäristö

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Oma hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellimmän hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

4. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden teoriaosaaminen (perustiedot ja käsitteet)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

5. Oman alan toimintaa ohjaavien keskeisten raamien tunteminen (lait, asetukset, suositukset ym.)

Taso 1 Taso 2 Taso 3 Taso 4 Taso 5

Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

6. Käsitys ja teoriatieto mielenterveyskuntoutuksesta (esim. psykiatria, sosiaalipsykiatria, kuntoutus, yhteisökuntoutus, ym.)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

7. Oman perustehtävän ja ohjaajan roolin hallinta sekä sen sijoittuminen organisaatiossa

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

8. Toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten havainnoinnin ja ennakoinnin osaaminen.

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

9. Hoito- ja palvelujärjestelmän tunteminen sekä oma sijoittuminen siihen (esim. asiakkaiden ohjaus eri palveluiden piiriin)

Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

10. Asiakkaille kuuluvien sosiaalisten etuuksien tunteminen (esim. Kelan etuudet)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input checked="" type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

11. Yhdistyksen sisäisten ohjeiden ja toimintakäytäntöjen tunteminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

12. Eettinen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Kuntoutustyö ja ohjausosaaminen

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellisimman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

13. Asiakslähtöisen perustyöskentelyn osaaminen (esim. asiakkaan kohtaaminen ja ennakointi/tilanteenlukutaito)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

14. Kuntoutustarpeen arviointiosaaminen (esim. minkä tyyppisestä toiminnasta asiakas hyötyy ja mikä on kuntoutumisvalmius)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

15. Fyysisen terveydentilan arviointiosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

16. Psykkisen terveydentilan arviointiosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

17. Toimintakyvyn arviointiosaaminen (esim. fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, työkyky, vapaa-aika, päivittäiset toiminnot ym.)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

18. Asiakasta osallistavan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työotteen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

19. Suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työotteen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

20. Voimavaralähtöisen ja motivoivan työotteen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

21. Yhteisöllisen työotteen osaaminen (yhteisöohjausosaaminen)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

22. Yksilönohjausosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

23. Ryhmänohjausosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

24. Ohjausosaamisen sisällön monipuolisuus (esim. luovat taidot, liikunta, työntekoon liittyvät taidot, käden taidot, muut erikoisosaamisalat ja uudet ideat)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

25. Vuorovaikutus- ja sosiaalisten taitojen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

26. Recovery osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

27. Green care osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

28. Vertaistukeen tukemisen osaaminen

Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Muu asiakastyötä tukeva osaaminen

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellimmman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

29. Päihde- ja riippuvuusosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

30. Lääkehoidon osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5

Tavoite- Tavoitetaso Tavoitetaso Tavoitetaso Tavoitetaso Tavoitetaso
taso Taso 1 Taso 2 Taso 3 Taso 4 Taso 5

31. Somaattisten sairauksien tunnistamisen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaami- nen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

32. Terveyden edistämisen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaami- nen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

33. Ravitsemus ja ruokahuolto-osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaami- nen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

34. Arjen perustaitojen ohjaamisen osaaminen (hygienia, siivous, ym.)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaami- nen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

35. Vaikuttamis- ja markkinointitoiminnan osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

36. Tietosuoja-asioiden osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

37. Apuvälineasioiden tunteminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Erityisryhmien/tilanteiden työskentelyn osaaminen

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellisin hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

38. Nuorten kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

39. Ikääntyneiden kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

40. Masentuneiden kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

41. Neuropsykiatrinen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

42. Syömishäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

43. Seksuaalineuvonnan osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

44. Ahdistuneisuushäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

45. Persoonallisuushäiriöistä kärsivien asiakkaiden kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

46. Laaja-alaisista oppimisvaikeuksista (heikkolahjaisuus) kärsivien asiakkaiden kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

47. Perhe- ja parisuhdetyön osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

48. Monikulttuurisuuden osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

49. Moniongelmaisten kanssa työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Yhteistyöosaaminen**Taso 1: Vasta-alkaja**

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellisimman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

50. Yhteistyön osaaminen asiakkaiden omaisten ja tämän muun verkoston kanssa

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

51. Yhteistyön osaaminen sidosryhmien ja yhteistyötahojen kanssa

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

52. Yhdistyksen sisäisen yhteistyön osaaminen (yhteistyökyky, luottamus)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

53. Työyhteisötaitojen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

54. Verkostoitumisosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Kehittämistyö/laatuosaaminen

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellisimman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

55. Projektiluonteisen työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

56. Kehittämismyönteisen työskentelytavan osaaminen (toiminnan jatkuva kehittäminen)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

57. Arvo-osaamien (kpspy ry:n arvojen pohjalta työskentely)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

58. Laatutyön osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

59. Prosessityöskentelyn osaaminen

Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

60. Muutosvalmius ja joustavuus

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

61. Organisoitiosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

62. Jatkuvan kehittymisen omaksuminen (elinikäinen oppiminen, oman osaamisen jatkuva kehittäminen, oman alan ajankohtaisen tiedon/osaamisen hankkiminen)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Muu työskentelyosaaminen**Taso 1: Vasta-alkaja**

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Omaa hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellimmman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

63. Hallinnollinen/johtamisosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

64. Talousosaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

65. Kestävän kehityksen osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

66. Viestintäosaaminen (sisäinen ja ulkoinen)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

67. Ryhmässä työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

68. Itsenäisen / yksin työskentelyn osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

69. Opiskelija-asioiden osaaminen (perehdytys, ohjaus, arviointi ym.)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

70. Toiminta erityistilanteissa (esim. toiminta kriisi- tai hätätilanteissa)

Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

71. Työhyvinvointiin liittyvien asioiden tunteminen (esim. stressinsieto ja kuormitustekijät sekä työterveyshuollon ja työsuojeluasioiden tunteminen)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

72. Kielitaito

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Mitä kielitaitoa koet tarvitsevasi lisää?

Edell. Seur.

ATK- ja kirjallinen osaaminen

Taso 1: Vasta-alkaja

- Vähäinen osaaminen/tietämys asiasta, osaaminen se ei sitoudu käytäntöön.

Taso 2: Edistynyt

- Osaaminen on perusosaamista. Osaa soveltaa vähän teoriaosaamistaan käytäntöön ja toimia osaamisalueella työssään itsenäisesti yksinkertaisissa tilanteissa.

Taso 3: Osaaja

- Selviytyy itsenäisesti tehtävistä ja uusista tilanteista osaamisalueella. Osaa ratkaisuta myös osaamiseen tai tehtävään liittyviä ongelmia.

Taso 4: Taitaja

- Näkee tilanteen kokonaisuutena pitkäaikaisten tavoitteiden valossa, osaa uudistaa ja kehittää osaamista/tehtävää. Oma hiljaista tietoa asiasta.

Taso 5: Ekspertti

- On osaamisalueen huippuosaaja ja arvostettu asiantuntija. Osaa suodattaa asiasta oleellimmman hiljaisen tietonsa avulla ja toimii kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta.

73. Velho-osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

74. Lemonsoft osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

75. Office ohjelmien käytön (word, excel, skype, power point, ym) osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

76. Sofia-osaaminen

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

77. Dokumentointiosaaminen (esim. asiakasasiakirjat ja muistiot)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Nykyinen osaaminen	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 1	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 2	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 3	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 4	<input type="radio"/> Nykyinen osaaminen Taso 5
Tavoitetaso	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 1	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 2	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 3	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 4	<input type="radio"/> Tavoitetaso Taso 5

Edell. Seur.

Muu osaaminen ja palaute

78. Tämä on avoin kysymys, johon voi tulla esim. oman harrastuksen, työkokemuksen tai muun elämäkokemuksen tuomaa työssä hyödynnettävää osaamista tai ominaisuutta?

79. Lisää tähän, mikäli jokin olennainen osaamisalue on jäänyt mielestäsi tässä mainitsematta

80. Haluatko tarkentaa jotain vastaustasi (kysymyksen numero ja tarkennus)

81. Palautetta lomakkeen/kyselyn toimivuudesta?

Edell. Loppu