

# **Työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutustarpeen selvittäminen ja koulutus-suunnitelman laatiminen Tulilyhty Oy:lle**

**Riikka Jokinen  
Virpi Pesonen**

Opinnäytetyö



Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Riikka Jokinen ja Virpi Pesonen			
Työn nimi Työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutustarpeen selvittäminen ja koulutussuunnitelman laatiminen Tulilyhty Oy:lle			
Päiväys	30.3.2012	Sivumäärä/Liitteet	43/ 9
Ohjaaja(t) Markku Viita			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Tulilyhty Oy			
Tiivistelmä			
<p>Tässä tutkimuksessa tutkittiin Tulilyhty Oy:n vakituisten työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutuksen tarvetta sekä laadittiin sen pohjalta koulutussuunnitelma. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa työntekijöiden omasta kiinnostuneisuudesta kehittää omaa ammatillisuuttaan koulutuksen kautta. Koulutustarve määräytyy lainsäädännön velvoitteista, yrityksen tarpeista tuottaa laadukasta lastensuojelutyötä sekä henkilöstön omista näkökulmista koulutusta kohtaan.</p> <p>Tutkimus toteutettiin arviointitutkimuksena, jonka aineisto kerättiin lomakehaastattelulla. Haastattelu toteutettiin Tulilyhty Oy:n 15 vakitukselle ohjaus- ja kasvatustehtävissä toimivalle henkilölle. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät vastasivat lomakehaastatteluun marraskuussa 2011. Lomakehaastattelu sisälsi avoimia ja vaihtoehtokysymyksiä. Saatu tutkimusaineisto analysoitiin tekemällä sisällönanalyysi avoimista kysymyksistä ja vaihtoehtoiset kysymykset analysoitiin SPSS-ohjelmalla.</p> <p>Tuloksista voidaan todeta, että suurin kiinnostus ja halu sitoutua lisä- ja täydennyskoulutukseen olisi lyhyillä ja työyhteisön tarpeisiin räätälöidyillä koulutuspaketeilla. Eniten kiinnostusta herätti päihde- ja mielenterveystyö sekä erilaiset lastensuojelutyöhön liittyvät erikoiskoulutukset. On myös tärkeää huomata, että osa vastaajista on valmis sitoutumaan myös tutkintoon johtaviin koulutuksiin, ennen kaikkea ammattikorkeakouluopintoihin.</p>			
Avainsanat			
koulutussuunnitelma, lisä- ja täydennyskoulutus, lastensuojelu, arviointitutkimus			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Riikka Jokinen and Virpi Pesonen			
Title of Thesis Finding out the need for supplementary and updating training for employees and drawing up a training plan for Tulilyhty Ltd.			
Date	30.3.2012	Pages/Appendices	43/9
Supervisor(s) Markku Viita			
Client Organisation/Partners Tulilyhty Ltd.			
<p>Abstract</p> <p>The need for supplementary and updating training for permanent workers at Tulilyhty Ltd. was studied. Based on the results, a training plan for the employees was draw up. The goal of the study was to get information about employees own interests in order to develop their professionalism through training. The need for training is determined the law requirements, the company's needs to provide child welfare work of high quality as well as the staff's own views about the training.</p> <p>The study was carried out as an evaluation research and the data was collected by interviews. Fifteen permanent employees in working in guidance and education tasks at Tulilyhty Ltd. were interviewed. The workers who took part in the research responded to the interviews in November 2011. The interviews included both open and multiple choice questions. The research material from the interviews were analyzed by making a content analysis of the open questions and using SPSS-program to analyze the multiple choice questions.</p> <p>The results reveal that there is a big interest and urge to commit in supplementary and updating training packages which are short and customized for the needs of the work community. The workers were most interested in substance abuse and mental health but also in different special trainings on child welfare. It is important to notice that some of the respondents were also ready to commit to training that leads to a degree, mainly studies at a university of Applied sciences.</p>			
Keywords			
Training plan, supplementary and updating training, child welfare, evaluation research			

## SISÄLTÖ

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	TULILYHTY OY .....	9
3	LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTOYKSIKÖN HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT MÄÄRÄ- JA KELPOISUUSEDELLYTYKSET .....	11
	3.1 Lastensuojelun sijaishuoltoyksikön toiminnan johtaminen.....	11
	3.2 Hoito- ja kasvatushenkilöstö .....	12
	3.3 Täydennyskoulutusvelvoite ja työnohjaus .....	12
4	KOULUTUS .....	14
	4.1 Koulutussuunnittelu .....	15
	4.2 Lisä- ja täydennyskoulutus .....	16
	4.3 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta .....	16
5	ARVIOINTITUTKIMUS .....	19
	5.1 Arviointiasetus .....	20
	5.2 Arviointiasetelmaa täydentävät tutkimuskysymykset .....	22
	5.3 Tutkimusaineiston hankinta .....	22
	5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	23
	5.5 Arviointitutkimuksen toteutus .....	24
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	27
	6.1 Vastaajien taustatiedot.....	27
	6.2 Kiinnostus koulutusta kohtaan ja sen järjestäminen .....	29
	6.3 Vahvuudet ja erityistaidot lastensuojelutyössä .....	32
	6.4 Oman ammatillisuuden vaikutukset työyhteisöön ja sen kehittämiseen .....	33
	6.5 Ideoita lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen työyhteisössä .....	34
7	ARVIOINTITULOSEN YHTEENVETO LAINSÄÄDÄNNÖN VELVOITTEIDEN, YRITYS STRATEGIAN JA HENKILÖSTÖN TARPEIDEN MUKAAN .....	35
8	POHDINTA .....	38
	LÄHTEET .....	40

**LIITTEET**

Liite1 Saatekirje+lomakehaastattelulomake

Liite2 Abstrahointitaulukko

Liite3 Abstrahointitaulukko

Liite 4 Abstrahointitaulukko

Liite 5 Tulilyhty Oy:n koulutussuunnitelma

## 1 JOHDANTO

Lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet huomattavasti viime vuosien aikana. Tämä asiakasmäärien kasvu on tapahtunut sekä avohuollon tukitoimien kohteena olevien lasten että huostaan otettujen lasten määrien kasvuna. Lasten ja perheiden elämäntilanteiden moniongelmaisuus on myös kasvanut, johon syynä ovat esimerkiksi taloudelliset ongelmat, syrjäytyminen, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä heikentynyt vanhemmuus vastata lapsen tarpeisiin. (Lastensuojelulain kokonaisuudistus 2006.)

Tämän tutkimuksen lähtökohtana toimii yrityksen tarvitsema tieto lisä- ja täydennyskoulutuksen tarpeesta. Selvitämme haastattelututkimuksen avulla Tulilyhty Oy:n omistaman lastensuojelukoti Lakotan työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutuksen tarvetta ja työntekijöiden kiinnostusta oman ammattitaitonsa kehittämiseen. Sen pohjalta laadimme selkeän ja käytännöllisen koulutussuunnitelman, kuinka lisä- ja täydennyskoulutus toteutetaan yrityksessä niin, että se vastaa sekä yrityksen että työntekijöiden tarpeita. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan työntekijöiden aikaisempi koulutustausta sekä oma kiinnostus lisä- ja täydennyskoulutusta kohtaan. Lisäksi opinnäytetyön lähtökohtia ovat lastensuojelun sijaishuoltoyksikön henkilöstöön liittyvät määrä- ja kelpoisuusedellytykset sekä koulutussuunnitelma lisä- ja täydennyskoulutuksesta.

Lapsen hoidosta ja kasvatuksesta on vastuu vanhemmilla, mutta yhteiskunnan vastuu lastensuojelun kautta alkaa, jos lapsesta ei pidetä riittävän hyvää huolta. Lain mukaan tulee tehdä lastensuojeluilmoitus sosiaalitoimeen lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä. (Lastensuojelulaki 2007.) Lastensuojelulaisissa säädetään kelpoisuuksista, jotka lastensuojeluprosessissa työskentelevien työntekijöiden tulee täyttää. Säännöksissä määritellään myös se, mitä tehtäviä kullakin koulutuksella ja kelpoisuudella voidaan tehdä. (Sosiaaliportti, lastensuojelun tehtäväraekennesuosituksien 2009.) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki ja asetus tulivat voimaan elokuun alussa vuonna 2005. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun edellyttämällä, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Laadukkaiden palveluiden perusedellytyksenä on tehtävien vaatavuustasoa vastaava koulutus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

Lastensuojelutyö sijaishuollossa on lapsen ja nuoren arkisiin tarpeisiin vastaamista sekä turvallisuuden luomista. Sen lähtökohtana ovat lapsen yksilölliset tarpeet, arjen työskentelyssä tulisi muistaa aina lapsilähtöisyys. Työntekijän olisi hyvä muistaa lapsilähtöisyyttä toteutettaessa se, kuinka toivoisi esimerkiksi omaa lastansa kohdeltavan samassa tilanteessa. Arkisiin tarpeisiin vastaamisella tarkoitetaan elämän perusasioiden ylläpitämistä, esimerkiksi ravitsemusta, vaatehuoltoa, hygieniasta huolehtimista ja säännöllisen päivärytmin muodostumista. Aikuisen läsnäolon merkitystä ei voi liiaksi korostaa, aikuisen tehtävänä on luoda lapselle rajat ja valvoa niitä. Lapsi tarvitsee mallia ja tukea aikuiselta normaalin arjen onnistumiseen omassa elämässään. Lapsen varttuessa lastensuojelutyössä on tärkeää kasvattaa ja vastuuttaa lasta ottamaan vastuuta omaan liittyvistä asioista. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2004.)

Riitta Laakson (2009, 39–40, 57, 114) mukaan lastenkodissa tehtävää työtä on haasteellista määritellä, koska sitä on tutkittu suhteellisen vähän. Lastensuojelutyötä määritellään useilla eri käsitteillä, siitä voidaan puhua hoitona ja huolenpitona, kasvatuksena tai terapeuttisena työnä. Laakso toteaa väitöskirjassaan, että lastenkotityö ei ole pelkästään arkista toimintaa vaan siihen sisältyy vahvana lastensuojelullinen näkökulma. Lastenkotityö keskittyy Laakson tutkimuksen mukaan normaalien arkisten asioiden ympärille esimerkiksi ruokailutilanteisiin, lasten keskinäisten erimielisyyksien selvittelyyn ja koulutehtävissä auttamiseen. Näissä tilanteissa vaaditaan työntekijältä ammatillisuutta ja lastensuojelutyön näkökulman huomioimista. Omien kokemustemme perusteella lastenkotityöstä voimme yhtyä Laakson esittämiin näkemyksiin siitä mitä arkinen lastenkotityö on.



## 2 TULILYHTY OY

Tutkimuksen toimeksiantajana on Tulilyhty Oy. Se on rautavaaralainen yritys, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2005. Yritys tarjoaa lastensuojelun ympärivuorokautisia palveluja avohuollon tukitoimena sijoitetuille sekä huostaan otetuille lapsille ja nuorille kolmessa eri yrityksen yksikössä, Lakotassa, Tatankassa ja Wakan Tankassa. Yritys työllistää 21 kokoaikaista ohjaajaa sekä emännän, joka vastaa ruoka-huollosta. Tämän lisäksi henkilökuntaa täydentää viidestä kymmeneen osa-aikaista ohjaajaa. (Huusko 3.5.2011.)

Haastattelimme Rautavaaran talous- ja kehittämisjohtajaa selvittääksemme Tulilyhty Oy:n merkitystä työnantajana Rautavaaran kunnalle. Tulilyhty Oy on Rautavaaralla merkittävä työllistäjä huomioon ottaen kunnan asukasluku, joka on alle 2 000 asukasta. Se kuuluu viiden suurimman työllistäjän joukkoon. Rautavaaralla on noin 500 työpaikkaa, Tulilyhty työllistää yli viisi prosenttia. Tervo toi myös esille sen, että Tulilyhty Oy on voimallisesti kasvava yritys ja sen työllistävä vaikutus on suuri. (Tervo 10.1.2012.)

Lakota on seitsemänpaikkainen nuorten yksikkö, joka tarjoaa sijaishuoltoa huostaan otetuille tai avohuollon tukitoimia tarvitseville alle 18-vuotiaille nuorille. Toiminta perustuu kolmeen vaiheeseen. Aloitusvaiheessa selvitetään nuoren ja perheen kokonaistilanne sekä tehdään kuntoutussuunnitelman, jota toteutetaan ja arvioidaan säännöllisesti sijoituksen keskivaiheessa. Sijoituksen loppuvaiheessa keskitytään nuoren tulevaisuuteen joko kotiutumiseen tai itsenäiseen asumiseen siirtymiseen sekä ammatinvalintaan ja koulutukseen. (Huusko 3.5.2011.)

Tatankassa on seitsemän paikkaa lapsille ja nuorille ja lisäksi kriisisijoitusta, perhekuntoutusta tai perhesijoitusta, tuki- ja itsenäistymisasumista sekä turvakoti. Palveluita tarjotaan pitkällä työkokemuksella ja vahvalla ammattitaidolla. Tatankan perheasunto mahdollistaa koko perheen sijoituksen tai perhekuntoutuksen. Osana perhekuntoutusta kuuluu vanhemmuuden arviointi sekä palvelujen tarpeen selvittäminen. Kuntoutuksella pyritään vastaamaan lapsen tai nuoren ja hänen perheensä tarpeisiin ja yhdessä asetettuihin tavoitteisiin. Kuntoutus on pitkäjänteistä, intensiivistä ja tavoitteellista yhteistyötä perheen, kunnan lastensuojelutyöntekijöiden tai muun lähetävän tahon sekä perheen kuntoutuksesta vastaavan työryhmän kesken. Tavoitteena on koko perhettä tukeva toiminta, perheen sisäisten voimavarojen lisääntyminen sekä

vanhemmuuden vahvistaminen. Keskeisenä on lapsen ja nuoren kasvun ja kehityksen tukeminen ja turvallisten kasvuolosuhteiden varmistaminen (Huusko 3.5.2011.)

Wakan Tanka on viisi paikkainen lasten yksikkö, joka tarjoaa lapsille turvallisen ja kodikkaan asuinympäristön, joka tukee heidän kasvuaan ja kehitystään. Tavoitteena on turvata lasten läheiset ihmissuhteet vanhempiin, sukulaisiin ja ystäviin. Sijointus voi olla lyhytaikainen muutamasta kuukaudesta useampaan vuoteen lapsen tarpeesta riippuen. (Huusko 3.5.2011.)

Perhetyönohjaajan palveluja on kehitetty vastaamaan kuntien kysyntää ja kunnilla on mahdollisuus ostaa yritykseltä perhetyönohjaajan palveluita. Työtä toteuttaa perhetyöhön perehtyneet työntekijät, jotka tekevät joko kotikäyntejä tai tapaavat perheitä yrityksen tiloissa. Perhetyön yhteydessä tai erillisenä palveluna yritys tarjoaa vanhemmuuden arviointia. Vanhemmuuden arvioinnissa yhdessä tutkitaan avoimesti sitä, miten äiti tai isä kehittyy vanhempana, mitkä ovat hänen vahvuuksia ja mitkä ovat hänen kehityshaasteensa. Tärkeää on myös arvioida ne tukemisen ja ohjaamisen keinot, joilla asiakasperhe autetaan saavuttamaan vanhemmuudelle asetetut tavoitteet. (Huusko3.5 2011.)

Tulilyhty tarjoaa myös päihde- ja mielenterveystyöhön perehtyneen sairaanhoitajan palveluita. Sairaanhoitajan palveluja on mahdollisuus saada yrityksen tiloissa tai erikseen sovituilla kotikäynneillä. Sairaanhoitajanpalvelut osana yrityksen toimintaa mahdollistavat pitkäkestoisen hoidon ja ohjauksen joustavasti. Yrityksen tarjoaman päihde- ja mielenterveystyön tarkoituksena on esimerkiksi selvittää päihteiden käyttöä ja päihdetyön tarvetta sekä keinoja päihteettömyyteen tukemisessa. (Huusko 3.5.2011.)

Ammatillinen tukihenkilötoiminta on kuulunut yrityksen palveluihin jo kahden vuoden ajan. Asiakkaina ovat lastensuojelun avohuollon lapset ja perheet, jotka tarvitsevat ammatillista tukihenkilötoimintaa kokonaistilanteen ja koulunkäynnin tukemiseksi ennaltaehkäisemään laitoshoidon tarvetta. Toimintaan kuuluu sijaisperheessä olevan lapsen tai nuoren tuki. Kuntien sosiaalitoimen asiakkaille yritys tarjoaa psykoterapiaa ja perheterapiaa. Yritys tarjoaa työnohjausta yksilö- sekä ryhmäohjauksena esimerkiksi eri työyhteisöille. Yritys vastaa sosiaalipäivystyksestä Koillis- Savon kuntien alueella. Sosiaalipäivystyksellä tarkoitetaan palvelua, jolla vastataan kiireelliseen avuntarpeeseen kaikkina vuorokauden aikoina ja viikonpäivinä. (Huusko 3.5.2011.)

### 3 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTOYKSIKÖN HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT MÄÄRÄ- JA KELPOISUUSEDELLYTYKSET

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki ja asetus tulivat voimaan elokuun alussa 2005. Sen tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. Tämä edellyttää sosiaalihuollon ammatilliselta henkilöstöltä tehtävään tarvittavaa vaatimustasoa vastaavaa koulutusta ja perehtyneisyyttä. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettua lakia ja asetusta on toteutettava kaikilla kunnan ja valtion hallinnonaloilla sekä yksityisissä sosiaalipalveluissa, jotka ovat yksityisen sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain piirissä. (Uusitalo 10.10 2011.)

Lastensuojelulaitoksessa pitää lastensuojelulain mukaan huomioida riittävän lasten ja nuorten hoitoon ja kasvatukseen tarvitseman sosiaalihuollon ammattihenkilöiden määrä toimintayksikköä kohden. Henkilökunnan määrä suhteutetaan aina yksikön lasten ja nuorten lukumäärään sekä yksikön realiteetteihin. Mahdolliset lasten ja nuorten erityistarpeet täytyy ottaa huomioon myös henkilökunnan mitoitus- ja kelpoisuusvaatimuksissa. Näin ollen lasten ja nuorten hoito- ja kasvatustehtävissä työskenteleviltä vaaditaan työtehtävissä vaadittavaa laajaa ammatillisuutta ja kykyä työskennellä haasteellisissakin työtehtävissä. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2012.)

#### 3.1 Lastensuojelun sijaishuoltoyksikön toiminnan johtaminen

Lastensuojelun ympärivuorokautisen hoidon ja kasvatuksen valvontaohjelmassa tuodaan esille se, että yksityisellä toimintayksiköllä tulee olla palveluista vastaava vastuhenkilö. Yksityisen sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain 4 §:n perusteella vastaavalla vastuuhenkilöllä on vastuu huolehtia siitä, että yksityinen toimintayksikkö täyttää lain edellyttämät vaatimukset. Lastensuojelulaki velvoittaa, että lastensuojelulaitoksella tulee olla hoito- ja kasvatustehtävistä vastaava johtaja. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista edellyttää tehtävään soveltuvaa korkeakoulututkintoa, tuntemusta alasta ja tehtävään vaadittavaa johtamistaitoa. Yleisen käytännön mukaan yksityisen lastensuojelulaitoksen hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavana johtajana ja palveluista vastaavana vastuuhenkilönä toimii usein sama henkilö. (Sosiaaliportti 2011 a.)

Lastensuojelun sijaishuoltoyksikön toiminnan johtaminen vaatii vastuuhenkilöltä sosiaalialan erityisosaamista, hänen vastuullaan on johtaa asiakastyötä sekä henkilöstöä. Vastuuhenkilölle asetettuja vaatimuksia ei täyty pelkkä nimellinen vastuuhenkilö, vaan hänen tulee käytännössä pystyä huolehtimaan näistä velvoitteista. Vastuuhenkilön toimenkuvaan kuuluu esimerkiksi vastata siitä, että lastensuojelun toimintayksiköllä on palvelujen tarpeeseen ja asiakkaiden määrään suhteutettuna riittävästi henkilöstöä. On tärkeää huolehtia, että henkilöstön koulutustaso sekä ammattitaito mahdollistavat korkeatasoisen palvelujen tuottamisen. (Uusitalo 10.10. 2011.)

### 3.2 Hoito- ja kasvatushenkilöstö

Sopivia koulutuksia lastensuojelulaitoksissa työskenteleville ohjaajille ja hoitajille ovat esimerkiksi sosiaalikasvattajan, sosiaaliohjaajan, lähihoitajan ja sosionomin ammattitutkinnot. Myös muu soveltuva opistotason tai ammattikorkeakoulu tutkinto on mahdollinen. Tällöin työntekijällä tulee olla lisäksi koulutusta 30 opintopisteen verran sosiaalilainsäädännöstä, ennen kaikkea lastensuojelusta ja sosiaalihuollosta. (Sosiaaliportti 2011 a.)

On tärkeää, että lastensuojelulaitoksen henkilöstössä on sekä naisia että miehiä ja he edustavat eri ikäluokkia. Silti on muistettava, että lähes täysi-ikäisen nuoren voi olla hankalaa suhtautua kasvattajana ohjaajaan tai hoitajaan, joka on lähes omanikäinen. Vartijat, keittiö-, talous- ja kiinteistöhuollon henkilökuntaa ei lasketa kasvatusta- ja hoitohenkilökuntaan kuuluviksi. Myöskään opiskelijoita, harjoittelijoita ja oppisopimuskoulutuksessa olevia eikä sellaisia, joilta puuttuu alalla vaadittava koulutus voida laskea kasvatusta- ja hoitohenkilökuntaan. Vähintään puolella kasvatusta- ja hoitohenkilökunnasta täytyy olla sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto tai aikaisempi vastaava opistotasoinen tutkinto. Lisäksi edellä mainituista vähintään kahdella tulee olla nimenomaan sosiaalialan tutkinto jokaista asuinyksikköä kohden. (Uusitalo 10.10.2011.)

### 3.3 Täydennyskoulutusvelvoite ja työnohjaus

Laki uudistuksen myötä vuonna 2005 astui voimaan sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain muutos. Sen tavoitteena on mahdollistaa sosiaalihuollossa työskentelevien henkilöiden mahdollisuus ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan vastaamaan työelämän ja palvelurakenteiden haas-

teisiin. Lain myötä työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijöilleen mahdollisuus täydennyskoulutukseen ja työntekijällä on puolestaan oikeus sekä velvollisuus osallistua koulutukseen oman ammatillisuutensa kehittämiseksi. Riittävä määrä täydennyskoulutusta on keskimäärin kolmesta kymmeneen päivää vuodessa työntekijää kohden. Siihen vaikuttaa työntekijän aikaisemman koulutuksen laajuus ja työnkuvan vaativuus. Koulutusten toteutumisen seuraamiseksi ja arvioimiseksi täytyy lastensuojeluyksikössä olla laadittuna koulutussuunnitelma. (Uusitalo 10.10.2011.)

Työnohjaus on väline yksilön, yhteisön ja organisaation kehittämiseksi. Sen perustana on työntekijän kokemus omasta työstä. Sen avulla tuetaan kehittymistä ja jaksamista työssä. Työnohjauksen muotoja ovat yksilötyönohjaus, ryhmätyönohjaus, yhteistyönohjaus sekä erilliset työnohjaukset johdolle ja esimiehille. Työnohjauksesta saatu hyöty voi olla esimerkiksi työntekijän ammatillinen kehittyminen, työstressin vähentyminen tai työyhteisön vuorovaikutuksen sekä ilmapiirin parantuminen. (Sosiaaliportti 2011 b.)

Työnohjaus perustuu tavoitteelliseen ja luottamukselliseen toimintaan. Työnohjausta voi antaa vain koulutettu työnohjaaja. Työnohjaus on vuorovaikutusprosessi, johon on selkeät tavoitteet, jotka perustuvat erilliseen sopimukseen. (Sosiaaliportti 2011 b.)

## 4 KOULUTUS

Yhteiskunta tavoitteena on koulutuksella säädellä kansalaisten maailmankuvan muotoutumista hänen omien tavoitteidensa mukaisiksi. Näitä tavoitteita on tullut esille esimerkiksi koulutukseen laaditussa lainsäädännössä ja asetuksissa sekä opetus-suunnitelmissa. Kansalaisen maailmankuvan muotoutuminen on siis käynnistynyt jo siinä vaiheessa kun hän on tullut koulutusjärjestelmän piiriin. Koulutuksen merkityksen ymmärtämistä hankaloittava asia on se, että päämääränä nähdään esimerkiksi vain tutkinto, eikä koko oppimiskokonaisuutta. (Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini 2003, 40 – 42.)

Sosiaali- ja terveysalan koulutusta on toteutettu vastaamaan yhteiskunnassa kulloinkin ilmeneviin haasteisiin sekä tarpeisiin. Aikaisemmin hyvinvointivaltion syntymisvaiheessa koulutuksia järjestettiin kurssimuotoisesti, mutta sen vaurastumisen myötä kursseista muutettiin koulutusjärjestelmään. Sosiaali- ja terveysalasta tuli yhteiskunnan vaurastumisen myötä tärkeä osa-alue koulutus- ja elinkeinojärjestelmälle. Tämän johdosta sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmä laajentui, joka vaati työntekijältä työtehtävissä suoriutumiseen pidempää koulutusta, laajempaa ammattitaitoa ja ammattieettistä sitoutumista työtehtäviin. Sosiaali- ja terveysalan haasteena on ilmennyt 2000-luvulla se, kuinka ammattialaa saadaan houkuttelevammaksi erityisesti nuorten keskuudessa. Hyvinvointivaltiosta on tullut kilpailuyhteiskunta, joka tavoittelee talouden sidottua arvostusta ja tehokkuutta. Työntekijöiltä edellytetään joustavuutta, mutta samanaikaisesti työsuhteiden turva heikentyy. Tulevaisuutta leimaa työvoimapulan kasvaminen sosiaali- ja terveysalalla. (Henriksson 2011, 107–108.)

Koulutuksesta on tullut markkinatavaraa, sitä voidaan myydä, ostaa ja hinnoitella. Sen tuotoksista ja tehokkuudesta vaaditaan selvää näyttöä nykyisin. Ennen koulutuksessa oli opiskelijat ja opettajat, nykyisin koulutuksen kentällä on asiakkaita ja palvelujen tuottajia. Koulutuksen avainsanoja nyky-yhteiskunnassa ovat kansainvälistyminen, laatu, tehokkuus, kilpailukyky ja sisältötuotanto. (Laiho & Ruoholinna 2011, 20.)

#### 4.1 Koulutussuunnittelu

Koulutussuunnittelulla pyritään pääsemään irti perinteisestä koulutusajattelusta. Koulutuksen ajatellaan perinteisesti tapahtuvan siten, että opettaja suunnittelee sisällöt koulutukseen opetuksensa kautta. Tässä ajattelussa koulutus etenee vaiheittain ja keskittyy paljon yksilösuoritusten tarkkailuun. Tämän perinteisen mallin toteuttaminen on helppoa suunnitella, koska koulutus toteutuu selkeissä opetustilanteissa. Opetustilanne toinen toisensa jälkeen tähtää koulutettavan oppien testaamiseen ja arviointiin. Perinteinen koulutusajattelu ei välttämättä ole sidoksissa mihinkään konkreettiseen kokonaisuuteen vaan tavoitteena on yksilön oppiminen. (Kopra 2004, 25–28.)

Koulutustarve on lähtökohtana koulutussuunnittelulle. Tarve koulutukseen nousee usein työyhteisön ideoista, kehittämistarpeista tai henkilöstön kiinnostuksen kohteista. Ilman havaittua koulutustarvetta ja hyvin määriteltyä koulutusideaa koulutuksen tavoitteet ja tarkoitus voivat jäädä epäselviksi ja näin ollen heikentää motivaatiota osallistua koulutukseen. Koulutussuunnittelun tavoitteena on muuttaa havaittu koulutustarve selkeäksi koulutustavoitteeksi ja -aiheeksi, jonka ympärille koulutussuunnitelman sisältö ja koulutuksen toteutustapa rakentuvat. (Koulutussuunnittelijan aarrearkku 2011.)

Koulutusprosessin suunnittelu lähtee aina koulutustarpeen selvittämisestä ja kenelle koulutusta on tarkoitus suunnata. Lisäksi on asetettava tavoitteet sille mistä koulutus koostuu ja millaisia menetelmiä koulutuksen toteuttamiseen vaaditaan. Koulutustarpeen selvittämisen jälkeen suunnitellulle koulutukselle asetetaan tavoitteet ja mietitään koulutukselle sisällöt. Hyvin yleistä on koulutussuunnitelmien kytkeminen suoraan organisaatioon, johon koulutusta suunnitellaan. Koulutusta on räätälöity organisaation asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Koulutussuunnittelussa on otettava huomioon organisaation konkreettiset mahdollisuudet koulutuksen toteutukseen esimerkiksi koulutukseen vaadittavan ajan, tilojen ja rahoituksen järjestämiseksi. Koulutussuunnitelman konkreettinen perusta on suunnitelma, jossa resurssit ja opinnolliset tavoitteet koulutukseen on selvitetty. (Kopra 2004, 27–28; Koulutussuunnittelijan aarrearkku 2011.)

Koulutuksen aikana on tärkeää arvioida kuinka koulutukselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet käytännössä ja kuinka koulutussuunnitelma on toiminut. Koulutus on onnistunut, kun sille asetetut tavoitteet ovat toteutuneet ja koulutukseen osallistuneet ovat saavuttaneet koulutukselle asetetut oppimistavoitteet. Koulutuksen alussa on

hyödyllistä selvittää oppijan odotukset koulutuksesta ja hänen ammatilliset taustatiedot ja -taidot. Aikuiskoulutuksessa koulutuksen toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat oppijan erilaiset opiskelumotivaatiot ja elämäntilanteet sekä aikaisemmat kokemukset opiskeluista. (Koulutussuunnittelijan aarrearkku 2011.)

#### 4.2 Lisä- ja täydennyskoulutus

Lisä- ja täydennyskoulutuksella tarkoitetaan mahdollisuutta päivittää ja syventää omaa ammatillista osaamistaan, jota tarvitaan työ- ja elinkeinoelämässä. Esimerkiksi yliopistollisen tutkinnon suorittanut voi löytää sopivaa täydennyskoulutusta ammatillisen lisäkoulutuksen puolelta ja vastaavasti ammatillisen perustutkinnon suorittanut avoimesta yliopistosta. Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus on aikuisille tarkoitettua peruskoulutuksen jälkeistä omaehtoista, yritysten henkilöstö-, oppisopimus- sekä työvoimapolitiittista koulutusta. Sitä järjestetään sekä pidempikestoisena koulutuksena että lyhytkursseina. Koulutusten pääsyvaatimukset vaihtelevat. Pääsyvaatimuksena voi olla esimerkiksi alan ammatillinen perustutkinto tai alaan liittyvä työkokemus. Ammatillista lisäkoulutusta järjestävät muun muassa ammatilliset oppilaitokset, aikuiskoulutuskeskukset, ammatilliset erikoisoppilaitokset, kansanopistot ja kesäyliopistot. Lisäkoulutusta voidaan järjestää myös oppisopimuskoulutuksena. Työnantaja voi kouluttaa oppisopimuksella työntekijöitä esimerkiksi sellaisiin tehtäviin, joihin ei saa koulutusta oppilaitoksissa. (Opetushallitus 2010.)

Omaa ammatillista osaamistaan voi täydentää myös henkilöstökoulutuksen tai ammattiliiton järjestämän koulutuksen kautta. Henkilöstökoulutus on työnantajan henkilöstölleen tarjoamaa koulutusta. Työnantaja voi järjestää henkilöstökoulutusta itse, tai koulutus voidaan hankkia jostain oppilaitoksesta tai koulutusyrityksestä. Koulutusta järjestetään työnantajan tarpeiden mukaan. Ammattiliitot järjestävät koulutusta omille jäsenilleen. Liittojen tarjoamat koulutukset ovat yleensä lyhytkestoisia seminaareja tai kursseja. Osa koulutuksesta käsittelee niiden omaa toimintaa, esimerkiksi järjestötietoutta. (Opetushallitus 2010.)

#### 4.3 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta

Laura Rajaniemen loppuraportti projektista *Yritysten koulutustarveselvitys ja koulutuksen työelämäyhteyksien kehittäminen* on vuodelta 2007. Toimeksiantaja on Oulun Yliopisto. Tutkimuksessa selvitettiin Oulun Eteläisen alueen pk-yritysten osaamisen



tarve ja mahdollinen koulutustarve sekä laadittiin elinkeinoelämän suunnattu koulutusmalli. Siihen osallistui 20 alueen pk-yritystä, joiden johtohenkilöstö haastateltiin henkilökohtaisesti ja henkilökunnalle tehtiin kyselylomakehaastattelu. Henkilöstön koulutustarpeen merkitys korostuu vasta yritystoiminnan kasvaessa. Rajaniemen tekemästä tutkimuksesta käy esille se, että yrityksenjohton mielestä koulutustarve liittyy enimmäksi johtamiseen ja talousosaamiseen. Henkilöstö suhtautuu itse omaan osaamiseensa eri tavalla kuin yrityksen johto. Heidän haastattelutiedoista nousi esiin heidän tarve kehittää osaamistaan neuvottelutaidoissa sekä tietoteknisessä osaamisessa. Rajaniemen tutkimuksen perusteella on luotu koulutusmalli, jossa korostetaan ammattiosaamisen lisäksi työelämätaitoja ja muuta työssä vaadittavaa osaamista. (Rajaniemi 2007.)

Martti Lampelan akateeminen väitöskirja vuodelta 2004 *”Tarve tulee sieltä työstä, mutta...se lähtee kuitenkin ittestä se halu osata”* Koulutustarve neuvoteltuna järjestyksenä käsittelee koulutustarvetta prosessina. Aineisto koostuu 2100 julkishallinnon työntekijästä. Se on toteutettu määrällisenä ja laadullisena tutkimuksena. Tutkimustehtävinä oli selvittää miten koulutustarve syntyy ja käsitteellistää koulutusprosessi. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että työllä ja sen sisällöllä on huomattava merkitys siihen miten koulutustarve koetaan. Koulutustarjonta mahdollistaa kiinnostuksen koulutustarpeen syntymiseen Lampelan tutkimuksen mukaan. (Lampela 2004.)

*Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä* on Riitta Laakson akateeminen väitöskirja vuodelta 2009 ja se käsittelee mitä on lastenkodissa tehtävä työ. Tutkimuksen kohteena ovat lastenkotityön jäsentäminen ja käsitteellistäminen. Sen toteutustapa on etnografinen, saatu aineisto on kerätty kahdesta lastenkodista työntekijöiden haastattelujen, havaintojen ja tutkimuspäiväkirjan avulla. Lastenkotityö on haastavaa lapsista huolehtimista ja lasten elämässä mukana olemista. Laakso on nostanut tuloksissa tärkeäksi näkökulmaksi luottamuksen lapsen ja työntekijän välillä. Toinen tärkeä näkökulma on kodinomaisuus ja sen ylläpitäminen lastenkotityössä. (Laakso 2009.)

Mārīte Kravale on tutkinut Latviassa koulutuksen päämäärien ymmärtämistä. Tutkimuksessa on selvitetty kuinka koulutus vaikuttaa Latviassa vallitseviin muutoksiin. Muutokset ovat ajankohtaisia sosiaalisissa, poliittisissa ja ekonomisissa eli taloudellisissa alueissa. Näiden muutosten vuoksi koulutusta on tarpeen uudistaa. Kravale tuo esille, että ikäryhmä 26 – 50 -vuotiaat oli heterogeenisempiä ja tuottivat eniten ym-

määrystä koulutuksen tärkeydestä. Aineistosta käy esille, että tutkittavien keskuudessa koulutuksessa korostuivat materiaaliset arvot. (Kravale 2006.)

## 5 ARVIOINTITUTKIMUS

Arvioinnin ja arviointitutkimuksen merkitys on kasvanut ja arviointitutkimusta tulisi tarkastella uudenlaisen asiantuntijuuden muotona (Mäntysaari 1999, 8). Kuitenkaan siinä käytettyjen käsitteiden määritelmät ja niiden käyttö ei ole vielä vakiintunutta. Eri kirjallisuuden perusteella arvioinnille ja arviointitutkimukselle on hyvinkin erilaisia määritelmiä ja usein niillä tarkoitetaan samaa asiaa. Arvioinnin avulla luodaan tietoa, jota voidaan hyödyntää suoraan käytännössä. Sitä käytetään myös apuna suunnittelussa ja päätöksenteossa sekä uudistusten edistämisessä. Arvottaminen on arviointitutkimuksen tärkein asia, arvon määrittäminen on olennainen osa myös arviointia. (Sutela 2005, 63–66.)

Arviointitutkimuksen tarkoituksena on antaa tietoa, jota voidaan soveltaa käytäntöön kehittämään tutkimukselle asetettua arvioinnin kohdetta. Tällä tarkoitetaan jonkin arvioitavan asian hyödyllisyyden, merkityksen ja arvon mittaamista. Arviointitutkimuksessa tulee esille tutkimuksellinen työote ja tutkittavasta ilmiöstä tuotettava tieto, joka täyttää tutkimukselle asetetut vaatimukset. Näihin päästään käyttämällä tarkkaa tiedonhankintaa ja analyysimenetelmää. Kulmakivinä arviointitutkimuksessa toimivat tutkimustulosten hyödynnettävyys ja käyttöarvo. (Paukkunen 2003, 64.)

Arvioinnin kohteita on ryhmitelty arviointitutkimuksessa tehtävien, tarkoituksen tai eri ulottuvuuksien mukaan. Yleisesti arviointitutkimus jaetaan arvioinnin mukaan formaatiiviseksi tai summatiiviseksi. Tätä kahteen jakoluokittelu on kritisoitu, koska se rajoittaa arviointia ja tekee arviointikentästä suppean. Lisäksi arviointia voidaan tehdä myös hienojakoisemmin arvioinnin tavoitteiden mukaan. (Paukkunen 2003,65.)

Kehittämiseen tähtäävästä ja toimintaorientoituneesta arvioinnista käytetään nimitystä formatiivinen arviointi. Formatiivisella arvioinnilla pyritään saamaan tietoa jonkin projektin, ohjelman tai intervention vahvuuksista sekä heikkouksista. Tutkimuksessa kerätään tietoa suunnittelusta ja toteutuksesta. Summatiivisen arvioinnin tarkoituksena on kuvata projektin, ohjelman tai intervention vaikuttavuutta ja tuloksia. Sen tavoitteena on tuottaa toteavaa arviointia ja hankkia päätösorientoitunutta kuvailevaa palautetietoa. Diagnostista arviointia käytetään arvioinnin kohteen lähtötilanteen selvittämisessä. Siinä pyritään selvittämään tutkimuskohteen laajuutta ja luonnetta sekä kohdentamaan toiminta ratkaisujen saavuttamiseksi. Toimivien ja tarkoitustenmukaisten strategioiden löytymisessä auttaa diagnostinen arviointi. (Paukkunen 2003, 66.)

## 5.1 Arviointiasetelma

Tutkimuksen lähtökohtana on selvittää Tulilyhty Oy:n vakituisen henkilöstön koulutustarve. Koulutustarve määräytyy lainsäädännön velvoitteista, yrityksen tarpeista tuottaa laadukasta lastensuojelutyötä sekä henkilöstön omista näkökulmista koulutusta kohtaan. Tästä muodostuu arviointiasetelma, joka on kuvattu kuviossa 1.

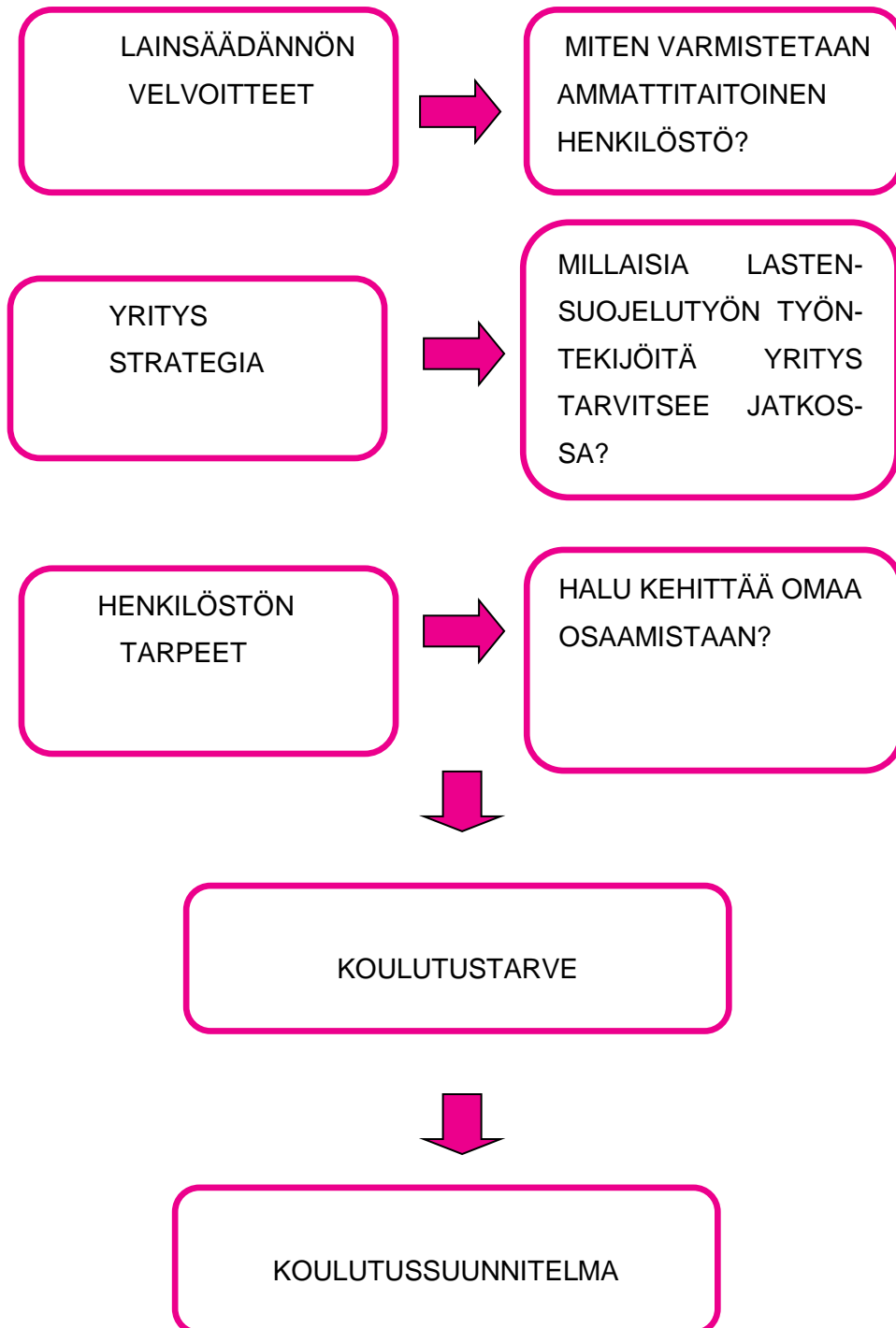
Lainsäädäntö määrittelee tarkkaan henkilöstöön liittyvät määrä- ja kelpoisuusvaatimukset, jotka yrityksen tulee täyttää. Yritys tarvitsee näin ollen ammattitaitoista ja koulutettua henkilökuntaa, joka tekee laadukasta lastensuojelutyötä. Tutkimuksella selvitetään kuinka Tulilyhty Oy:n henkilöstö kokee oman koulutustarpeensa ja ovatko he kiinnostuneita lisä- ja täydennyskoulutukseen. Tutkimuksessamme siis kohtaavat lainsäädännön velvoitteet, yrityksen tarpeet ja työntekijän omat tarpeet koulutuksen osalta. (Huusko 3.5 2011.)

Koulutuksen suunnitelmallisuutta voidaan jatkossa hyödyntää tämän tutkimuksen pohjalta tehdyllä koulutussuunnitelmalla. Henkilökohtaisissa esimies/alainen kehityskeskusteluissa pohditaan kunkin työntekijän koulutustarpeita aina vuosittain ja sen pohjalta voidaan yhdistää yrityksen ja työntekijän kehitystavoitteet. Nämä tavoitteet vastaavat myös lainsäädännön velvoitteita. (Huusko 3.5.2011.)

Vuonna 2008 voimaan tulleessa lastensuojelulaissa määritetään lastensuojelun sijaishuoltoyksikön henkilöstöön liittyvät määrä- ja kelpoisuusedellytykset. Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähdyn riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. Hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne. (Lastensuojelulaki 2007.)

Aluehallintovirasto ohjaa ja valvoo kunnallista ja yksityistä sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Se myöntää yksityisten sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajien luvat. Aluehallintovirasto valvoo, että julkiset ja yksityiset palvelut ovat lain edellyttämällä tasolla. Aluehallintovirasto edistää perusoikeuksien ja oikeusturvan toteutumista muun muassa kantelujen käsittelyn avulla. Aluehallintovirasto kohdistaa valvontaa yksityisiin lastensuojelun sijaishuoltoyksiköihin ja niissä työskentelevään henkilöstöön. Valvonta kohdistuu henkilöstön osalta toiminnan johtamiseen, kelpoisuuteen, lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseen, henkilöstön täydennyskoulutukseen ja

työnohjaukseen sekä henkilöstön hyvinvointiin ja työturvallisuuteen. (Uusitalo10.10.2011.)



KUVIO 1. Arviointiasetelma koulutussuunnitelman laatimisesta Tulilyhty Oy.

## 5.2 Arviointiasetelmaa täydentävät tutkimuskysymykset

Tässä arviointitutkimuksella haluttiin saada vastaus siihen, miten lainsäädännön velvoitteet, yrityksen strategia ja henkilöstön tarpeet määrittelevät koulutustarpeen. Tämän koulutustarpeen pohjalta on laadittu koulutussuunnitelma Arviointiasetelmaa (kuvio 1) on avattu seuraavilla kysymyksillä:

- Miten yritys varmistaa lainsäädännön asettamat kriteerit henkilöstön kelpoisuudesta lastensuojelutyössä?
- Mikä on yrityksen henkilöstrategia koulutussuunnittelussa?
- Millaisiin työtehtäviin yritys tarvitsee lastensuojelun osaajia?
- Mikä on henkilöstön ammatillinen koulutustausta, työkokemus?
- Mikä on työntekijän motivaatio ja kiinnostus lisä- ja täydennyskoulutusta kohtaan?
- Millaisena työntekijä näkee oman koulutustarpeensa? Yritys/yksilötason hyöty?
- Miten työntekijä kokee oman ammatillisuutensa vaikuttavan yrityksen toimintaan?

Tutkimuksen pohjalta laadittiin yrityksen käyttöön selkeä ja käytännöllinen koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelma laadittiin Excel-ohjelmalla, jossa jokaiselle työntekijälle huomioitiin oma ”urapolku” koulutussuunnitelmineen. Tässä huomioitiin aikaisempi koulutustausta, oma kiinnostus lisä- ja täydennyskoulutusta kohtaan sekä yrityksen tarpeet.

## 5.3 Tutkimusaineiston hankinta

Tutkimuksessa arvioitiin koulutustarvetta lainsäädännön, yrityksen ja henkilöstön tarpeista. Kuviossa 2 olemme kuvanneet mistä tutkimusaineisto koostuu. Arvioidessa lainsäädännön velvoitteita aineisto on saatu lomakehaastattelusta selvittämällä työntekijöiden koulutustausta. Yrityksen johdolta selvitettiin haastattelemalla millaista osaamista yrityksessä tarvitaan laadukasta lastensuojelutyötä toteutettaessa. Lomakehaastatteluilla toteutettiin tutkimus siitä, miten yrityksen henkilöstö näkee oman koulutustarpeensa ja kuinka motivoituneita he olisivat kouluttamaan itseään lisää.



KUVIO 2. Arviointitutkimuksen aineiston hankkiminen

#### 5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Koko tutkimusprosessin ajan tutkijan on päätettävä millä tavalla hänen tutkimuksensa etenee ja mihin hänen päätöksensä johtavat tutkimusprosessin kannalta. Tutkijalla on

siis valtaa ja vastuuta kun hän tekee valintoja tutkimusprosessissa. Tutkijan rooli suhteessa tutkittaviin voi olla hankala. Tutkijan tulisi pystyä katsomaan tutkimuskohdetta puolueettomasti sivustakatsojan roolista, etteivät hänen omat ajatuksena vaikuta tutkimukseen liikaa. Tutkijan ja tutkittavien välisessä suhteessa tärkeintä on luottamus. On tärkeää, että tutkittavat pystyvät luottamaan siihen, että koko tutkimusprosessin ajan heidän anonymiteettinsa säilyy ja heille on jo alun perin kerrottu mistä tutkimuksessa on kyse ja mihin se vaikuttaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Eettiset ratkaisut eivät koske pelkästään vain jotain tutkimusprosessin tiettyä vaihetta, vaan koko tutkimusprosessia. Ensimmäisenä tulee miettiä tutkimuksen tarkoituksellisuutta eli sitä miksi on perusteltua tutkia kyseistä aihetta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20.) On tärkeää pohtia eettisessä arvioinnissa aineistonkeruumenetelmää siltä osin, onko sillä mahdollista saada tutkimuskysymykseen vastaavaa tietoa. Myös aineiston analyysiin ja raportointiin liittyy eettistä pohdintaa. Tieteessä tulee toimia avoimesti, tutkijan velvollisuuksiin kuuluu raportoida saadut tutkimustulokset mahdollisimman tarkkaan. Tutkimuksen analyysiprosessi on kuvattava tarkkaan, kuinka se on edennyt ja miten tuloksiin on päädytty. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimuksen luotettavuus on merkittävä osa tieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen tulee olla vakuuttava ja uskottava, sen takia tutkimusraportissa tulee arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135.) Hyvässä arviointitutkimuksessa toiminta on laadukasta ja eettisesti toteutettua. Aineiston hankkiminen arviointitutkimusta varten on oltava pätevää ja luotettavaa sekä aineiston analysointi teknisesti virheetöntä ja uskottavaa. On tärkeää myös arvostaa arvioinnin kohteena olevia. (Linnankylä & Välijärvi 2005, 16.) Arviointi ei saa olla arvostelua eikä vikojen etsimistä. Lähtökohtana on sen sijaan tehdä havaintoja, johtopäätöksiä ja kehittämissideoita arvioitavasta kohteesta ja siitä kuinka sitä voisi parantaa. On tärkeää millä tavoin arvioija pystyy tuomaan esille kehittämishaasteet, siksi arvioijan ammattitaito on merkittävä tekijä. (Virtanen 2007, 25.)

## 5.5 Arviointitutkimuksen toteutus

Tutkijalla tulee olla selvillä ennen työn aloittamista yleiskuva työn etenemisestä, tutkimuksen eri vaiheista, niiden vaatimasta ajasta ja muodostuvasta tutkimuskokonaisuudesta. (Ahola 2007, 48.) Tutkimuksen ensimmäinen vaihe on tutkimusongelma, johon kyseisellä tutkimuksella haetaan vastausta. Tutkimusongelmalla määritellään



tutkimusasetelma sekä tutkimusaineisto ja sen hankkimismenetelmä. Syvällisempi teoreettiseen kirjallisuuteen perehtyminen ja viitekehyksen luominen auttaa rajamaan tutkimusongelmaa ja se muuttuu tutkimuskysymyksiksi sen myötä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 13–15.)

Tutkimusaineisto kerätään valitulla menetelmällä ja saatu aineisto analysoidaan. Saatua aineistoa voidaan analysoida monella eri tutkimusmenetelmällä. Analysointimenetelmät jaetaan kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen menetelmään. Viimeisenä tutkimusprosessin vaiheena on tulosten tulkinta, johtopäätösten tekeminen sekä raportointi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 13–15.)

Kuviossa 3 olemme kuvanneet tiivistetysti koko tutkimusprosessimme. Saimme syksyllä 2010 toimeksiannon selvittää työntekijöiden lisäkoulutuksen merkitys Tulilyhty Oy:n työ yhteisölle ja yritykselle. Jo ensimmäisissä neuvotteluissa toimeksiantajan kanssa tutkimusongelmaksi nousi työntekijöiden koulutustarve ja kiinnostus jatkokoulutukseen. Seuraavissa neuvotteluissa tutkimukseen otettiin mukaan myös koulutus-suunnitelman laatiminen. Työmme lähtökohtina ovat lastensuojelun sijais-huoltoyksikön henkilöstöön liittyvät määrä- ja kelpoisuusedellytykset, yrityksen ja henkilöstön tarpeet sekä koulutus-suunnitelma lisä- ja täydennyskoulutuksesta.

Hankeistamissopimus toimeksiantajan kanssa tehtiin huhtikuun lopussa 2011. Sen jälkeen aloimme suunnitella tiedonkeruumenetelmää, jolla selvittäisimme työntekijöiden koulutustarpeen ja kiinnostuksen lisäkoulutukseen. Meillä oli jo määriteltynä peruskäsitteet sekä tutkimuksen kohderyhmä ja päädyimme lomaketutkimukseen. Lomakkeen luominen ja kysymysten muotoilu sellaisiksi, että ne vastaavat tutkimuskysymykseen oli työvaiheena erittäin työläs ja aikaa vievä. Kysymysten tarkoitusta käsittelemme koko lomakkeen suunnittelun ajan Sudman & Bradburnin (1982) mukaan. Heidän ohjeiden mukaan kysymyksiä ei pidä laatia ennen kuin on selvillä siitä mitä kysymyksillä haluaa perusteellisesti tutkia. Toinen ohje koski sitä, että on tärkeää avata tutkimuskysymykset ja pitää ne mielessään lomakekysymyksiä tehdessä. Kolmas ja ehkä mielestämme tärkein ohje oli se, että lomakekysymystä laatiessa tulisi kysyä itseltään ”miksi juuri tämä kysymys ja mitä sillä haluaa selvittää”. (Ahola 2007, 52.)

Kyselylomakkeen (liite 1) kysymykset muodostuivat vastaajien taustatiedoista, heidän aikaisemmista koulutuksista sekä työkokemuksesta ja mahdollisesta kiinnostuneisuudesta jatko- ja lisäkoulutusta kohtaan. Lomakkeen laatimisen jälkeen laadimme

saatekirjeen, jonka tarkoituksena motivoida vastaajat vastaamaan kyselyyn. Esites-  
tasimme lomakkeen työn luotettavuutta parantamaan alkusyksystä 2011 toisessa  
lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä, jossa henkilökunta täytti lomaketutkimuskyselyn  
ja antoi siitä palautetta. He kommentoivat lomaketta täyttäjän näkökulmasta, eli kuin-  
ka he ymmärsivät kysymykset ja millaista lomaketta oli täyttää käytännössä. Heiltä  
saadun palautteen perusteella muokkasimme joitakin sanamuotoja kysymyksissä  
käytännönläheisemmiksi. Ylä-Savon koulutuskuntayhtymän Ylä-Savon ammattiopis-  
ton oppisopimuskoulutuskeskus kommentoi myös pyynnöstämme lomakkeen sisältöä  
ja sen tarkoituksen mukaisuutta selvittäessä koulutustarvetta. Heidän mielestään  
lomake oli lyhyt ja ytimekäs ja sen avulla saisimme vastaukset tutkimuskysymyk-  
siimme. He halusivat tuoda kehittämissideana esiin opintososiaalisten etujen selvittä-  
misen. Emme halunneet ottaa sitä mukaan tutkimukseemme koska halusimme rajata  
tutkimustamme. Lopullisen viimeistelyn jälkeen lähetimme lomakkeet vastaajille mar-  
raskuussa 2011. Saimme vastaukset lomakehaastatteluista takaisin sovittuna ajan-  
kohtana, analysoinnissa käytimme sisällönanalyysia sekä SPSS-ohjelmaa.

Toimeksianto opinnäytetyöksi Oy:ltä	Tulilyhty syksy 2010
Aiheen kypsyttelyä ja teoriaan perehty- mistä	syksy 2010
Tutkimuksen esittely ideaseminaarissa	joulukuu 2010
Työsuunnitelmarunon laatiminen, teori- aan perehtymistä ja viitekehyksen laati- minen tutkimukselle	talvi 2011
Suunnitelmaseminaari	huhtikuu 2011
Hankkeistamissopimus toimeksiantajan kanssa	huhtikuu 2011
Kyselylomakkeen laatiminen	kesä-syksy 2011
Kyselylomakkeen esitestaus ja kyselyn toteuttaminen	syksy 2011
Tutkimustulosten analysointi	tammi-helmikuu 2012
Tutkimuksen loppuraportin kirjoittaminen ja työn esittäminen	maalis- huhtikuu 2012

KUVIO 3. Opinnäytetyön prosessi

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Toimeksiantajan kanssa päädyimme yhdessä lomakehaastatteluun vakituudessa työsuhteessa oleville työntekijöille. Tutkimukseen valikoitui 15 lastenkodin ohjaajaa. Kaikki 15 henkilöä osallistuivat tutkimukseen ja tutkimuksen osallistumisprosentti oli 100 %. Sisällönanalyysillä on tarkoitus kuvata saatua tutkimusaineistoa sanallisesti. Sisällön analyysillä kuvataan laadullisessa tutkimuksessa tutkittavasta ilmiöstä esiin nousevia merkityksiä ja niiden asiakokonaisuuksia. Esiin tulleet johtopäätökset esitetään sanallisina tulkintoina, ei numeraalisina tuloksina. Sisällönanalyysi jaetaan aineistolähtöiseen tai teorialähtöiseen analysointiin. (Vilka 2005,139 – 140. )

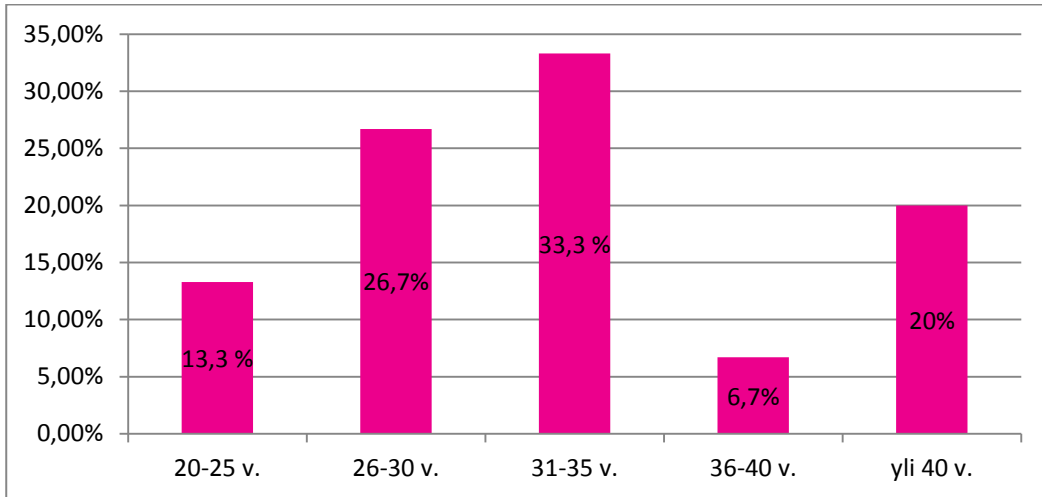
Tässä tutkimuksessa avoimet kysymykset on analysoitu aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkijan tehtävänä on aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä löytää tutkittavasta aineistosta tietoa, joka on sovellettavissa suoraan käytäntöön ja käytössä oleviin toimintamalleihin. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi pitää sisällään useita eri vaiheita. Analysoinnin ensimmäinen vaihe on selvittää mikä saadussa aineistossa on kiinnostavaa ja hyödyllistä tutkimuksen kannalta. Seuraavaksi aineistoa pelkistetään ja tutkittavasta aineistoista erotellaan oleelliset asiat tutkimuksen kannalta, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Tärkeää on muistaa, ettei pelkistettäessä aineistosta hävitä tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa. Tiedon tiivistämistä seuraa aineiston ryhmittely tutkimuksen näkökulmasta uudeksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi. Toimivan kokonaisuuden ryhmittely toteutetaan siten, että sillä saadaan vastauksia siihen mitä tutkimuksella selvitetään. Aineiston ryhmittelyllä saadaan tutkimukseen käsitteitä ja luokitteluja, jotka lisäävät ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja sen merkityksestä. (Vilka 2005,140. )

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Lastensuojelun ympärivuorokautisen hoidon ja kasvatuksen valvontaohjelmassa on mainittu tärkeänä, että lastensuojelulaitoksen henkilöstössä on sekä naisia että miehiä ja he edustavat eri ikäluokkia. (Uusitalo10.10. 2011). Tutkimustulosten perusteella on nähtävissä taulukossa 1, että Tulilyhty Oy:ssä kyselyyn osallistuneiden vastaajien ikä jakautuu 20 vuoden ja yli 40 vuoden välille. Eniten työntekijöitä kuuluu ikäryh-

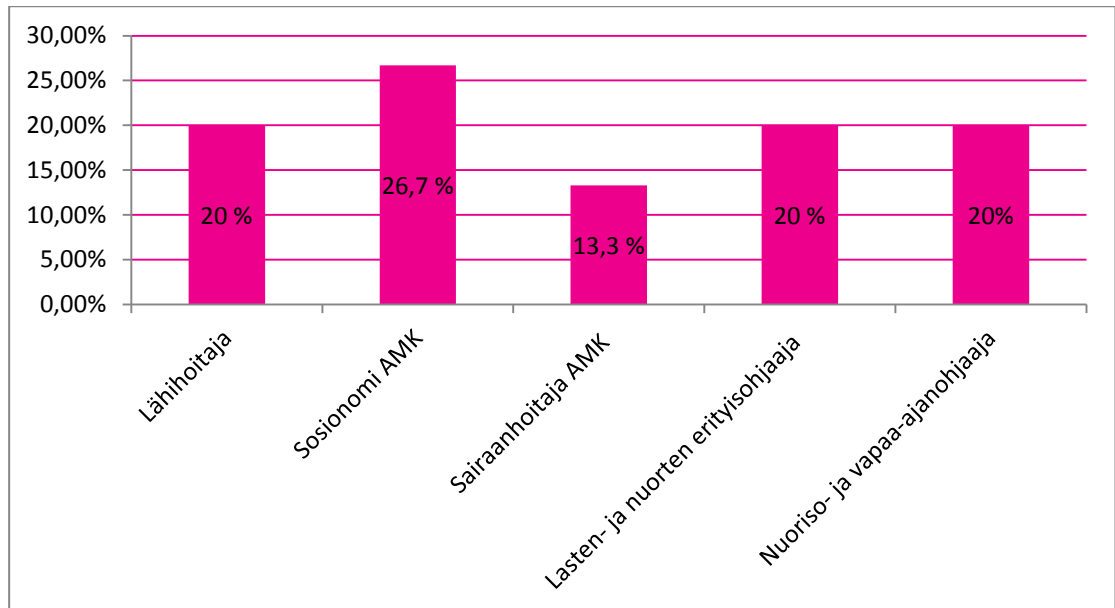
mään 31 – 35 vuotta, heitä on 33,3 % vastaajista. Vastaajien sukupuoli jakauma on tasapuolinen, vastaajista naisia oli 8 ja miehiä 7.

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma prosentteina.



Sosiaalialan työkokemusta oli kaikilla 15 lomakehaastatteluun osallistuneella. Tuloksista käy ilmi, että hajontaa sosiaalialan työkokemuksessa on varsin paljon. Työkokemusta sosiaalialalta löytyi yli 25 vuoden ajalta ja osa vastaajista on työskennellyt sosiaalialalla muutamia vuosia. Suurimmalla osalla vastaajista työkokemusta löytyi yli viiden vuoden ajalta. Vastaajien sosiaali- ja terveysalan koulutustaustaa olemme kuvanneet taulukossa 2. Kaikki vastaajat olivat valinneet yhden koulutustaustavaihtoehdon. Vastaajien koulutustaustat jakautuivat lähihoitajiin (20 %) lasten- ja nuorten erityisohjaajiin (20 %) sekä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajiin (20 %). Vastaajista 40 %:lla on ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi AMK tai sairaanhoitaja AMK.

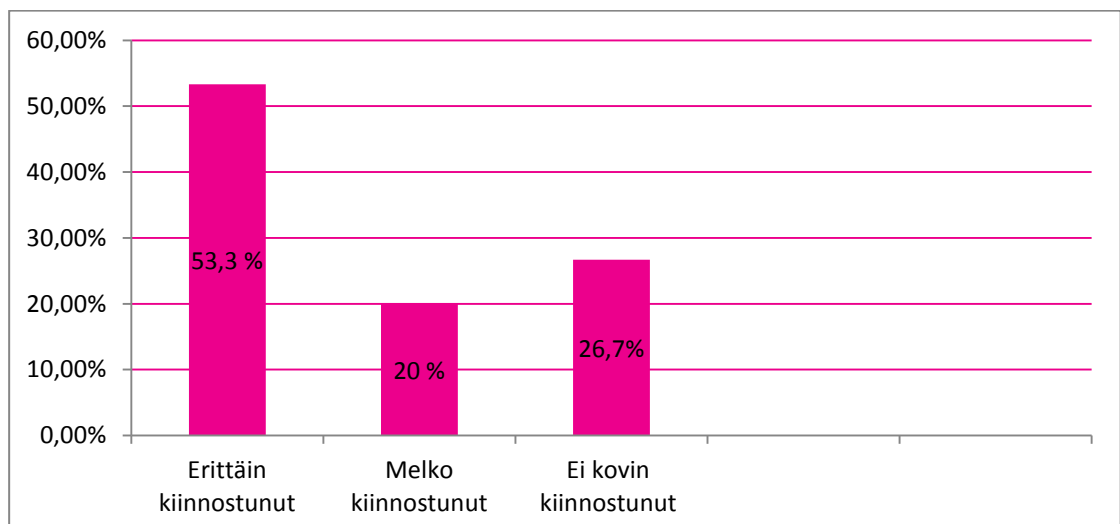
TAULUKKO 2. Vastaajien sosiaali- ja terveystieteiden ammattitutkinnot prosentteina



## 6.2 Kiinnostus koulutusta kohtaan ja sen järjestäminen

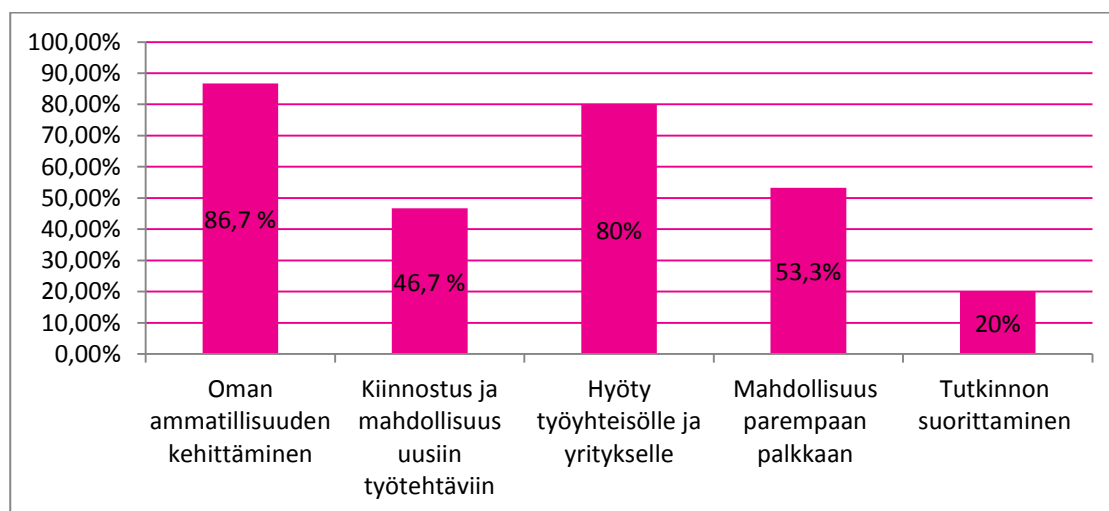
Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien kiinnostusta kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Taulukosta 3 käy esille, että erittäin kiinnostuneita vastaajista oli yli puolet eli 53,3 %. Melko kiinnostuneita oli 20 % vastaajista ja ei kovin kiinnostuneita kehittämään omaa ammatillista osaamistaan oli 26,7 % vastaajista. Vaihtoehtoa ei lainkaan kiinnostunut ei valinnut yksikään vastaajista.

TAULUKKO 3. Vastaajien kiinnostus kehittää omaa ammatillista osaamista



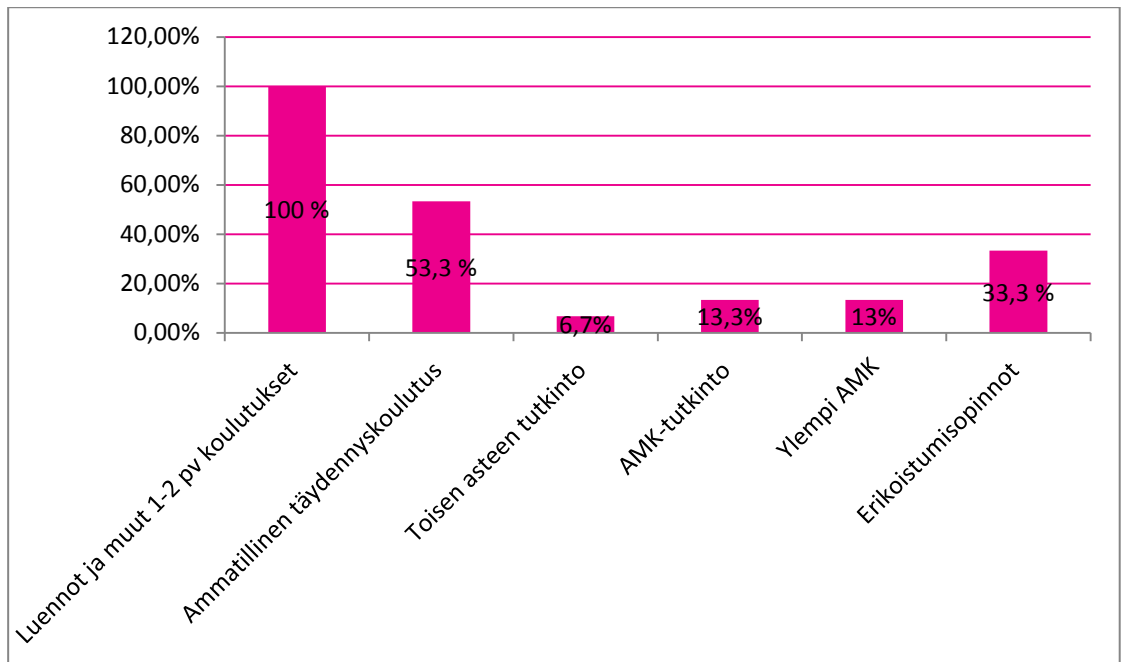
Vastaajilta kysyimme mikä innostaisi heitä kouluttautumaan lisää. Tässä kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vaihtoehto ja näin vastaajat olivat tehneet. Tulosten perusteella (taulukko 4) vastaajista 86,7 % piti tärkeimpänä oman ammatillisuutensa kehittämistä. Myös hyödyn työyhteisölle ja yritykselle tärkeänä innostavana tekijänä koki 80 % vastaajista. Yllättävän moni eli vastaajista 53,3 % piti mahdollisuutta parempaan palkkaan tekijänä, joka innostaisi kouluttautumaan lisää.

TAULUKKO 4. Mikä innostaisi kouluttautumaan lisää

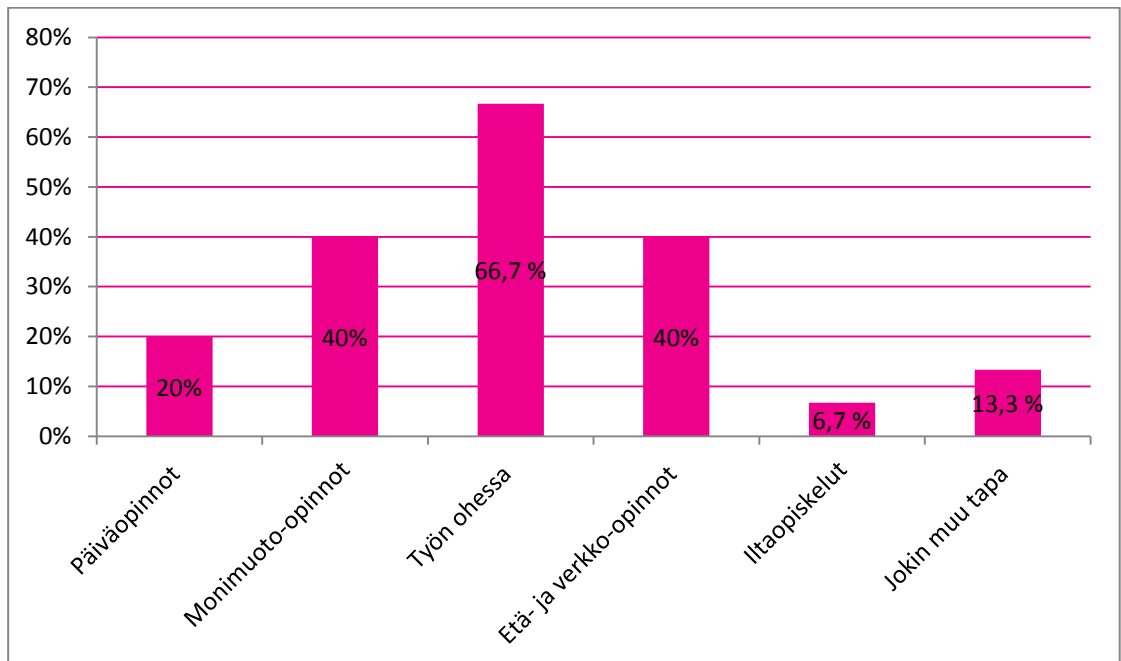


Taulukoista 5 ja 6 on nähtävissä se, että kaikki vastaajat (100 %) ovat kiinnostuneita lyhyistä 1–2 päivän luennoista ja koulutuksista. Ammatillista täydennyskoulutusta ja erikoistumisopintoja oltiin myös hyvin kiinnostuneita suorittamaan. Vastaajat pitivät tärkeinä mahdollisuutta suorittaa opintoja työn ohessa tai monimuoto-opintoina. Myös etä- ja verkko-opinnot kiinnostivat 40 % vastaajista. Vastaajista 13,3 % olisi kiinnostunut suorittamaan lisä- ja täydennyskoulutusta jollakin muulla tavalla. Heidän mielestään luennot osana työaikaan sekä työajalla käytävät kurssit ja luennot olisivat mieluisia vaihtoehtoja sitoutua lisä- ja täydennyskoulutukseen.

TAULUKKO 5. Millaiseen lisä- ja täydennyskoulutukseen on valmis sitoutumaan

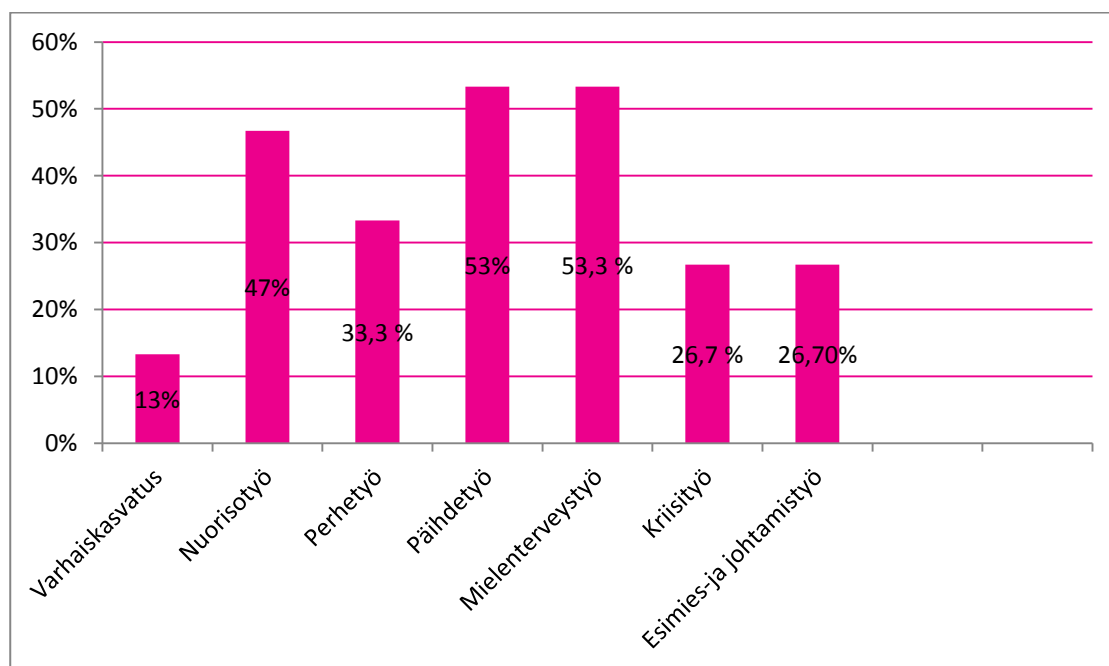


TAULUKKO 6. Miten mieluiten suorittaisi lisä- ja täydennyskoulutuksen



Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella vastaajat olivat kiinnostuneita useaan eri alaan (taulukko 7). Päihde- ja mielenterveystyön opinnot kiinnostivat vastaajia eniten, myös nuorisotyön lisäopinnot koettiin kiinnostavina. Sen sijaan varhaiskasvatukseen liittyvät lisä- ja täydennyskoulutukset eivät saaneet suurta suosiota (13 %) vastaajien keskuudessa.

TAULUKKO 7. Minkä alan lisä- ja täydennyskoulutus kiinnostaa



### 6.3 Vahvuudet ja erityistaidot lastensuojelutyössä

Tutkimustulokset vastaajien vahvuuksista ja erityistaidoista on kuvattu liitteessä 2. Sen mukaan vastaajat kuvasivat omia vahvuuksia ja erityistaitojaan persoonansa kautta. Työntekijät kokivat positiivisen asenteen ja pitkän pinnan olevan merkityksellisiä tekijöitä työssään. Myös rauhallisuus ja tarkkaavaisuus olivat ominaisuuksia, joita vastaajat arvostivat itsessään. Vuorovaikutustaidot muodostuivat yhdeksi merkittävämmäksi tekijäksi vahvuuksia ja erityistaitoja kuvatessa. Vastaajien vuorovaikutustaidot kuvastuivat heidän vastauksistaan esimerkiksi kyynä olla läsnä, kuuntelemisen ja kuulemisen taidosta sekä keskustelemisen taidoista.



*Hyvät hermot ja positiivinen ajattelutapa ovat työvälineitäni, joita olen oppinut käyttämään ja hyödyntämään käytännöntyön tuoman kokemuksen kautta.*

*Empaattisuus ja rauhallisuus ovat asioita, joita tarvitsen työssäni esimerkiksi keskusteluissa lasten kanssa – –*

Ammatillisuus muodostui selkeäksi kokonaisuudeksi vastauksien perusteella. Se koostui halusta tehdä lastensuojelutyötä, työkokemuksesta, erilaisista erityistaidoista, aikuisuudesta ja rohkeudesta mennä hankaliinkin tilanteisiin. Vastaajat kokivat käytännön työkokemuksen olevan heidän vahvuutensa. Vastaaajien työkokemus sosiaalialan työstä oli pisimmillään yli 25 vuotta. Suurin osa vastaajista oli tehnyt sosiaalialan työtä yli viisi vuotta.

*Pitkä työkokemus erilaisissa työtehtävissä lasten parissa...onhan sitä tullut nähtyä ja opittua kaikenlaisista matkanvarrella ja sitä voi hyödyntää nyt tässäkin työssä – –*

Tutkimustuloksista käy esiin, että vastaajat näkevät monipuolisen osaamisen vahvuutena työskenneltäessä lastensuojelutyössä. Monipuolinen osaaminen koostuu jokaisen omasta persoonasta, jota voi käyttää työvälineenä. Vuorovaikutustaidot sekä ammatillisuus ovat myös osana monipuolista osaamista.

#### 6.4 Oman ammatillisuuden vaikutukset työyhteisöön ja sen kehittämiseen

Kirjallisuuden perusteella ammatillisuus nähdään ymmärryksenä omasta työstä, ammatista ja sen historiasta. Ammatillisuus koostuu työnarvoista, ammatissa vaadittavista taidoista ja jatkuvasta ammatillisuuden kehittämisestä, josta on hyötyä yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasolla. Ammatillisuuden kokonaisuus muodostuu koulutuksesta ja työelämästä, joita tulee kehittää ja ylläpitää jatkuvasti. Koulutusta ja ammatillisuutta ei tule tarkastella erillisinä asioina vaan koulutus tulisi suhteuttaa ammatillisuuteen. (Laiho & Ruoholinna 2011, 9.)

Tutkimuksessa selvitimme vastaajilta kuinka he omasta mielestään kokevat oman ammatillisuutensa vaikuttavan työyhteisöön ja sen kehittämiseen. Liitteessä 3 tuomme esille vastuksista sen, kuinka vastaajien mielestä jokaisen oma tahto ja halu ratkaisevat sen kuinka kehittävät itseään ja työyhteisöä ammatillisesti.

*Halu kehittää omaa osaamistaan vaikuttaa positiivisesti, ei urautumista.*

*Jokaisen työntekijän ammattitaidolla ja osaamisella on suuri merkitys työyhteisöön.*

*Mielestäni hyvää ammatillisuutta on se, että haluaa kehittää itseään ja sitä kautta jakaa osaamistaan koko työyhteisön käyttöön.*

## 6.5 Ideoita lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen työyhteisössä

Selvitimme vastaajien omia ideoita lisä- ja täydennyskoulutuksesta työyhteisössä. Liitteessä 4 olemme koonneet yhteen sen mistä ideat muodostuvat. Vastaajien mielestä oma motivaatio on ensiarvoisen tärkeää, kun edes mietitään mitä ja miten työyhteisössä lisä- ja täydennyskoulutusta voitaisiin toteuttaa.

Vastaajat toivat esille myös jo työyhteisöstä esiin nousseita tarpeita lisä- ja täydennyskoulutukselle, esimerkiksi he kokivat tarpeellisiksi ensiapukoulutuksen ja turvallisuuskoulutuksen. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että koulutusten tulisi olla lyhyitä, tiiviitä tietopaketteja, jotka liittyvät suoraan johonkin erityisalaan ja lastensuojelutyössä vaadittaviin tarpeisiin. Vastauksien perusteella työyhteisöön toivottiin heidän tarpeisiinsa räätälöityjä koulutuspaketteja, jotka mahdollistavat laadukkaan lastensuojelutyön.

*Haluaisin, että kyseltäisiin enemmän millaista koulutusta/kursseja me työntekijät haluaisimme ja tuntisimme tarvitsevamme – –*

*Käytännöntyöstä noussut tarve..ensiapukoulutus tulee päivittää jokaisen työntekijän osalta...osattaisiin toimia ensiaputilanteissa – –*

## 7 ARVIOINTITULOSTEN YHTEENVETO LAINSÄÄDÄNNÖN VELVOITTEIDEN, YRITYS STRATEGIAN JA HENKILÖSTÖN TARPEIDEN MUKAAN

Toimeksiantaja pitää tärkeänä koulutetun henkilöstön merkityksen. Koulutuksen merkitys voidaan nähdä esimerkiksi ammattitaidon kasvuna, joka puolestaan näkyy laadun lisääntymisenä. Henkilökunnan kouluttaminen on suunnitelmallista panostamista koko yrityksen kehittämiseen. Toimeksiantajan mielestä hyvin koulutettu, työnsä osaava moniammatillinen henkilöstö on ratkaiseva tekijä yrityksen menestyksellisessä liiketoiminnassa. Yrityksen tarpeet lähtevät siitä, että yritys pystyy tarjoamaan laadukasta lastensuojelutyötä. Toiminnan tulee olla myös tehokasta, hoito- ja kasvatus-työn johdonmukaista sekä täyttää lainsäädännön velvoitteet. On tärkeää, että työntekijöiden osaamista uudistetaan ja ylläpidetään koulutuksella ja näin ollen koulutus vastaa työn muuttuviin vaatimuksiin. (Huusko 12.1.2012.)

Tulilyhty Oy:n yritysstrategia painottuu entistä enemmän perhetyöhön. Toimeksiantaja näkee perhetyön merkityksen yhteiskunnallisella tasolla merkittävänä palveluna, jolla on varsinkin ennaltaehkäisevää vaikutusta. Perhetyötä tehdään yrityksessä jo tällä hetkellä laitoksessa tapahtuvana perhekuntoutuksena ja sijoituksena, avohuollon tukitoimisena perhetyönä ja perhetyötä tehdään myös niihin perheisiin, joista lapsi tai nuori on sijoitettuna laitokseen. Perhetyön tärkeys on huomattu jo olemassa olevan käytännöntyön kautta. Tärkeyden lisäksi esille ovat nousseet ne haasteet, joita perhetyössä ilmenee. Ei riitä, että osaa huomioida sijoitetun lapsen tai nuoren, vaan samaan aikaan on pystyttävä tukemaan vanhemmuutta. Lastensuojelutyössä on pyrittävä löytämään ratkaisuja sekä malleja rakentavan ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin luomiseen. Perhetyö tulee siis oleman työntekijöille toteutettavissa koulutuksissa etusijalla. (Huusko 12.1.2012.)

Lomakehaastatteluista saaduilla tutkimustuloksilla saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme henkilöstön näkökulmasta. Tämä tutkimustulos vastasi arviointiasetelman kysymykseen henkilöstön omasta halusta kehittää omaa ammatillisuuttaan. Työntekijät olivat toisaalta motivoituneita ja kiinnostuneita lisä- ja täydennyskoulutusta kohtaan, sillä 53,3 % vastaajista olisi erittäin kiinnostuneita kehittämään omaa ammatillista osaamistaan. Toisaalta 26,7 % vastaajista ei kokenut olevansa kovin kiinnostunut ja 20 % oli melko kiinnostuneita. Oman ammatillisuuden kehittäminen ja hyöty työyhteisölle ja yritykselle nähtiin merkittävimpinä tekijöinä, jotka innostaisivat kouluttautumaan lisää. Vastaajat joilla oli työkokemusta useamman vuoden ajalta, olivat kiinnostuneimpia lisä- ja täydennyskoulutuksesta. Tässä näkisimme kehittämistarpeen, kuin-

ka saada motivoituksi kaikki yrityksen kasvatus- ja ohjaustyötä tekevät henkilöt kouluttamaan itseään. On huomioitavaa, että tässä tutkimuksen kohdejoukkona oli 15 vakituisessa työsuhteessa olevaa ohjaajaa, sen sijaan osa-aikaisten ohjaajien koulutustaustoja ei ole tutkittu tässä tutkimuksessa. Tällä tutkimukselle emme täysin pysty määrittelemään sitä, että täyttykö lainsäädännön velvoitteet koko henkilöstön osalta yrityksessä.

Halusimme selvittää ammatillisen koulutustaustan ja työkokemuksen sosiaalialalta. Tuloksista kävi ilmi, että kaikilla kyselyyn vastanneilla (15) oli sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinto. Työkokemusta vastaajilta löytyi muutamasta vuodesta yli 25 vuoteen sosiaali- ja terveysalalta. Vastaajien ikäjakauma oli 20 vuoden ja yli 40 vuoden välillä, molemmat sukupuolet on tasavertaisesti edustettuna vastaajissa. Mielestämme, kuten myös kirjallisuuden perusteellakin, lastensuojelutyössä iästä ja työkokemuksesta on hyötyä erilaisissa tilanteissa. Tämä näkyy myös järkevyytenä yrityksen henkilöstöpolitiikassa, kun he ovat palkanneet yritykseen eri-ikäisiä ja eri sukupuolta olevia työntekijöitä.

Tuloksista voidaan todeta, että suurin kiinnostus ja halu sitoutua lisä- ja täydennyskoulutukseen olisi lyhyillä ja työyhteisön tarpeisiin räätälöidyillä koulutuspaketeilla. Eniten kiinnostusta herätti päihde- ja mielenterveystyö sekä erilaiset lastensuojelutyöhön liittyvät erikoiskoulutukset. On tärkeää huomata, että osa vastaajista on valmis sitoutumaan myös tutkintoon johtaviin koulutuksiin, ennen kaikkea ammattikorkeakouluopintoihin. Tutkimuksessa haluttiin selvittää oman ammatillisuuden vaikuttamista yrityksen toimintaan. Saimme vastauksista selville, että jokainen kokee oman roolinsa työyhteisössä tärkeänä ja voi omalla esimerkillään toimia työyhteisön kehittäjänä. Tämä mielestämme tuo esille sen, että vastaajat ovat selvillä omasta ammatillisuudestaan ja sen tärkeydestä koko työyhteisön hyväksi.

Arviointiasetelmassa arvioinnin kohteena olevat lainsäädännön velvoitteet edellyttävät kuinka varmistetaan ammattitaitoinen henkilöstö. Yrityksen tulee huomioida, että hoito- ja kasvatushenkilöstö täyttää sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista annetun lain vaatimukset. Lainsäädäntö määrittelee millainen koulutustausta ja perehtyneisyys työntekijöillä tulisi olla lastensuojelutyössä. Yrityksen näkökulmasta arviointiasetelmassa arvioitiin sitä, millaisia ovat lastensuojelutyön osaajat. Yritys pitää tärkeänä, että pystyy tarjoamaan laadukasta lastensuojelutyötä. Yrityksen mielestä laadukasta lastensuojelutyötä tekee hyvin koulutettu henkilöstö, jolla on halu kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Ammatillisen osaamisen kehittäminen muo-

dostuu lainsäädännön velvoitteista, yritysstrategiasta sekä henkilöstön omista tarpeista. Arviointiasetelmassa tarkasteltiin henkilöstön tarpeita sekä halua kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Lomakehaastatteluissa selvisi, että henkilöstö on valmis kehittämään omaa ammatillista osaamistaan itsensä sekä työyhteisölle saadun hyödyn takia.

Olemme laatineet koulutussuunnitelman (liite 5) lomakehaastatteluihin osallistuneille Tulilyhty Oy:n 15 vakituiselle työntekijälle. Koulutussuunnitelma on tehty Excel-ohjelmistolla, joten sen päivittäminen yrityksessä on helppoa. Koulutussuunnitelmas-  
sa olemme rakentaneet oman ”urapolun”, niille työntekijöille, joille kouluttautuminen on ajankohtaisinta. Liitteenä olevassa koulutussuunnitelmassa ei ole näkyvissä työntekijöiden henkilötietoja, vaan ne näkyvät yrityksen käytössä olevassa versiossa. Koulutustarjontaa muuttuu koko ajan, joten ei ole mielestämme järkevää miettiä vaihtoehtoja monen vuoden päähän. Näin ollen jatkossa on helppoa miettiä myös heille koulutustarjontaa, kun se on ajankohtaista. Olemme huomioineet heidän aikaisemmat koulutukset, työhistorian sosiaali- ja terveysalalta sekä heidän kiinnostuksen kehittämiseen itseään.

Koulutussuunnitelmaa laatiessa olemme ottaneet huomioon arviointiasetelman lainsäädännön velvoitteet, yrityksen strategian henkilöstön osalta sekä henkilöstön oman kiinnostuksen. Esimerkkinä voidaan mainita koulutussuunnitelman henkilö numero 10, joka on koulutukseltaan nuoris- ja vapaa-ajanohjaaja. Hänellä on tutkimuksen mukaan työkokemusta sosiaalialalta seitsemän vuoden ajan ja hän on erittäin kiinnostunut kehittämään omaa ammatillista osaamistaan. Tutkimustulosten mukaan hän oli kiinnostunut nuorisotyöstä sekä esimies- ja johtamistyöstä. Suunnittelimme hänelle jatko-opinnoiksi yhteisöpedagogin tutkinnon. Mielestämme hänen kouluttautumisensa on lisäksi ajankohtaista juuri nyt, koska edellisestä tutkinnosta on jo seitsemän vuotta. Toisaalta yritys tarvitsee lainsäädännön velvoitteet täyttääkseen lisää ammatikorkeakoulututkinnon omaavia työntekijöitä.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön prosessin kautta olemme syventäneet omaa ammatillista osaamistamme huomattavasti. Olemme saaneet tutkia ajankohtaista ja tärkeää aihetta, joka liittyy vahvasti työelämään ja sen kehittämistarpeisiin. Mielestämme opinnäytetyömme on ollut haasteellinen ja olemme joutuneet rajaamaan tarkasti tutkittavaa ilmiötä. Rajaaminen on tehty tutkimusaineiston kohderyhmän valitsemisessa sekä tutkimusaineiston analyysissä. Kohderyhmä rajattiin koskemaan yrityksen vakituisia ohjaus- ja kasvatustehtävissä olevia henkilöitä, koska he ovat luonnollisesti sitoutuneempia yritykseen ja sen koulutusstrategiaan. Tutkimusaineistosta tuli esiin monia mielenkiintoisia näkökulmia, joita olisi halunnut tutkia tarkemmin. Muistimme kuitenkin koko ajan mitä olemme tutkimassa ja keskityimme etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Tutkimuksen pohjalta kehittämisideaksi esimerkiksi nousi kuinka yrityksessä voitaisiin entistä paremmin saada jokaisen osaaminen hyödynnettyä työyhteisön käyttöön.

Opinnäytetyössämme perehdyimme tutkimaan koulutusta ja sen eri ulottuvuuksia. Huomasimme kuinka vaikeaa on erottaa koulutus omaksi kokonaisuudeksi, koska siihen liittyy hyvin vahvasti oppiminen. Tämä tuli esille ennen kaikkea lähdeaineistoa hankittaessa, koimme hankalaksi löytää ajantasaista ja monipuolista tietoa aiheesta. Olisi mielenkiintoista jatkossa arvioida kuinka koulutus on toteutunut ja kuinka henkilöstö on kehittynyt ammatillisesti oppimisen kautta.

Sosiaalialan koulutuksen myötä ja tämän opinnäytetyön prosessin ajan meillä itsellämme on ollut hyvin vahva näkemys siitä, että työntekijöillä tulee olla ajantasainen työtehtäviin vaadittava koulutus. Miten se voidaan varmistaa, onkin sitten melkoinen asia ratkaistavaksi. Yhteiskunnassamme ovat siirtymässä työelämästä eläkkeelle suuret ikäluokat ja työntekijöiden saatavuus tulisi saada turvattua tässäkin tilanteessa. Koulutusjärjestelmälle se luo tietynlaisia paineita ja sitä joudutaan varmasti tarkastelemaan uudesta näkökulmasta. Koulutusjärjestelmän tulee kyetä tarjoamaan työelämään ammattiosaajia, joiden tarve työelämäkentälle on suuri. Tutkimustulosten pohjalta on huomattavissa, että koulutushalukkuus ja oman ammatillisuuden kehittäminen ovat tärkeitä henkilöstölle. Mielestämme se on merkki ammatillisuudesta ja moti-

voituneisuudesta ylläpitää omaa osaamistaan. Jokainen työntekijä voi olla kehittämässä myös koko työyhteisöä omalla koulutuskiinnostuksellansa.

Lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet viime vuosina ja se tuo mukanaan haasteita niin yhteiskunnalle kuin yrityksillekin. Tutkimuksemme pohjalta voimme todeta, että toimeksiantajamme Tulilyhty Oy on ottanut huomioon tämän ilmiön. Heillä on selkeä näkemys siitä, miten yritys voi tarjota laadukasta lastensuojelutyötä nyt ja tulevaisuudessa. Yritys on valmis panostamaan sekä taloudellisesti että ajallisesti työntekijöidensä kouluttautumista lastensuojelun moniammatillisiksi osaajiksi. Keväällä 2012 yrityksessä on lähdetty luomaan laatujärjestelmää laatukäsikirjan muotoon ja yrityksen tarkoituksena on saada laatusertifiointi. Tämä opinnäytetyö ja sen myötä laadittu Tulilyhty Oy:n koulutussuunnitelma on osa tulevaa laatukäsikirjaa. Työ on siis saatettu koulutussuunnitelman osalta alkuun, jatkossa se vaatii päivittämistä ja koko henkilöstön huomioimista.

Olemme tuoneet tässä opinnäytetyössä esille yhden lastensuojelulaitoksen henkilöstön koulustarpeen sekä kiinnostuksen lisä- ja täydennyskoulutukseen, joten tutkimuksemme ei ole yleistettävissä. Kuitenkin tutkimuksesta nousseet asiat ja ilmiöt ovat yleisiä lastensuojelutyössä. Meillä molemmilla on kokemusta lastensuojelutyöstä ja tiedämme millaista osaamista lastensuojelutyössä tarvitaan. Osaaminen koostuu monista eri asioista, mutta kaiken osaamisen takana on ammatillisuus. Ammatillisuutteen saamme valmiuksia koulutuksilla, mutta itse työssä lastensuojelussa meidän tulee hallita monia muitakin taitoja. Lastensuojelutyössä tarvitaan työntekijöitä, joilla on halu kehittää omaa osaamistaan koulutuksilla. Lisäksi heidän tulee kyetä olemaan aikuinen, se kasvattaja lapselle tai nuorelle, joka syystä tai toisesta on sijoitettu kodin ulkopuolelle.

Mielemme on täynnä kiitosta kun olemme saaneet opinnäytetyömme valmiiksi. Koko tämän opinnäytetyönprosessin aikana olemme oppineet paljon ja jos alkaisimme tehdä tätä työtä uudestaan, tekisimme siinä monta asiaa toisin. Mielestämme olemme saaneet tutkimuksellamme vastaukset tutkimuskysymyksiimme ja kyenneet tuomaan siitä oleellimmat asiat esille tässä opinnäytetyöraportissamme. Tutkimusaineisto ja teoria muodostavat mielestämme tässä opinnäytetyönraportissa asiallisen ja ymmärrettävän kokonaisuuden.

## LÄHTEET

Ahola, A. 2007. Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus-kirjapaino Oy.

Henriksson, L. 2011. Lähihoitaja- joustavaa työvoimaa sosiaali- ja terveysalalle. Teoksessa Laiho, A. & Ruoholinna, T. (toim.). *Terveysalan ammatit ja koulutus*. Tallinna: Raamatutrükikoda, 107- 128.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu*. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huusko, Kirsi 2011. Tulilyhty Oy:n lastenkodin johtaja. Rautavaara 3.5.2011. Haastattelu.

Huusko, Kirsi 2012. Tulilyhty Oy:n lastenkodin johtaja. Rautavaara 12.1.2012. Haastattelu.

Kopra, P. 2004. *Hyvin suunniteltu, kerralla valmis*. Turun ammattikorkeakoulun täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen koulutuksen suunnittelun prosessit. Turku: Turun kaupungin painatuspalvelut.

Koulutussuunnittelijan aarrearkku. 2001 [viitattu 6.4.2011]. Saatavissa: <http://www.okry.fi/aarrearkku/johdanto.htm>

Kravale, M.2006. *Understanding of the aim of education in Latvia*. Teoksessa Pieper, A. (toim.) Education & sustainable development. First steps toward changes. Daugavpils University, 381-389.

Laakso, R. 2009. *Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä* [verkkojulkaisu]. Tampereen Yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja [viitattu 2.3.2012]. Saatavissa: [acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7808-6.pdf](http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7808-6.pdf)

Laiho, A. & Ruoholinna, T. 2011. Koulutus ja ammatillisuus terveysalalla: Lähtökohtia ilmiön tutkimiseen Teoksessa Laiho, A. & Ruoholinna, T. (toim.) *Terveysalan ammatit ja koulutus*. Tallinna: Raamatutrükikoda, 9 -35.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272. Finlex lainsäädäntö. [viitattu 17.1.2012]. Saatavissa osoitteessa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>

Lampela, M. 2004. *”Tarve tulee sieltä työstä, mutta...se lähtee kuitenkin ittestä se halu osata” Koulutustarve neuvoteltuna järjestyksenä* [verkkojulkaisu]. Lapin Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja [viitattu 2.3.2012]. Saatavissa:

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UmzSo7nk4S0J:www.doria.fi/bitstream/handle/10024/66703/Martti\\_Lampela\\_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf%3Fsequen- ce%3D1+Martti+Lampela+v%C3%A4it%C3%B6skirja&cd=5&hl=fi&ct=clnk&gl=fi](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UmzSo7nk4S0J:www.doria.fi/bitstream/handle/10024/66703/Martti_Lampela_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf%3Fsequen- ce%3D1+Martti+Lampela+v%C3%A4it%C3%B6skirja&cd=5&hl=fi&ct=clnk&gl=fi)



Lastensuojelulain kokonaisuudistus 2006. Mannerheimin lastensuojeluliiton lausunto 22.6.2006 Sosiaali- ja terveysministeriölle. Lastensuojelulainkokonaisuudistustyöryhmän muistio. [viitattu 30.3.2011]. Saatavissa: [http://www.mll.fi/ajankohtaista/kannanotot\\_ja\\_lausunnot/?x41070=97193](http://www.mll.fi/ajankohtaista/kannanotot_ja_lausunnot/?x41070=97193)

Lastensuojelulaki 2007. Finlex lainsäädäntö. [viitattu 1.4.2011]. Saatavissa osoitteessa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Linnankylä, P. & Välijärvi, J. 2005. Arvon mekin ansaitsemme. Kansainvälinen arviointi suomalaisen koulun kehittämiseksi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Mäntysaari, M. 1999. Millaista asiantuntijuutta arviointitutkimus antaa. Teoksessa Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara M. (toim.), *Arviointi ja asiantuntijuus*. Tampere: Tammer-paino Oy.

Opetushallitus. Lisä- ja täydennyskoulutus 2010. Opintoluotsi. [viitattu 17.3.2011]. Saatavissa osoitteessa: [http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/Opiskelu/Lisa\\_ja\\_taydennyskoulutus/](http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/Opiskelu/Lisa_ja_taydennyskoulutus/)

Paukkunen, L. 2003. *Sosiaali- ja terveysalan yhteistyöosaamisen kehittäminen. Koulutuskokeilun arviointitutkimus*. Kuopio: Kuopion yliopiston hoitotieteen laitos. Terveystieteiden ja – talouden laitos. Kuopion yliopiston julkaisuja e. yhteiskuntatieteet 103. Väitöskirja.

Rajaniemi, L. 2007. *Yritysten koulutustarveselvitys ja koulutuksen työelämäyhteyksien kehittäminen* [verkkójulkaisu]. Oulun Yliopisto. Oulun Eteläisen Instituutti. Loppuraportti tutkimustuloksista [viitattu 2.3.2012.] Saatavissa: [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8bGNxBQ2Fv4J:www.oulu.fi/oeinst/pdf/YRITYSTEN%2520KOULUTUSTARVESELVITYS-RAPORT-TI.pdf+YRITYSTEN+KOULUTUSTARVESELVITYS+JA+KOULUTUKSEN&hl=fi&gl=fi&pid=bl&srcid=ADGEEsjoM8\\_fPEoopiqdOlaNfz02eTQWXPclUYyMrkBed6Pdsf\\_sL9HnogBKo8JboC6UXYD1VGV75hPuvSmMaThMEF9UGf-Kzzmsz\\_Zy8\\_wmsD2Kdu5oaHl-k5OX4STOs1V4wRALOXGA&sig=AHIEtbRftHp5lqG8DD0II00FYevR981mtg](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8bGNxBQ2Fv4J:www.oulu.fi/oeinst/pdf/YRITYSTEN%2520KOULUTUSTARVESELVITYS-RAPORT-TI.pdf+YRITYSTEN+KOULUTUSTARVESELVITYS+JA+KOULUTUKSEN&hl=fi&gl=fi&pid=bl&srcid=ADGEEsjoM8_fPEoopiqdOlaNfz02eTQWXPclUYyMrkBed6Pdsf_sL9HnogBKo8JboC6UXYD1VGV75hPuvSmMaThMEF9UGf-Kzzmsz_Zy8_wmsD2Kdu5oaHl-k5OX4STOs1V4wRALOXGA&sig=AHIEtbRftHp5lqG8DD0II00FYevR981mtg)

Rauste-Von Wright, M., Von Wright, J. & Soini, T. 2003. *Oppiminen ja koulutus*. Juva: WS Bookwell Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. [viitattu 14.2.2012]. Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html)

Sosiaaliportti 2009. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelun tehtävärakennesuosittelut. [viitattu 1.4.2011]. Saatavissa: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/hallinto/lastensuojelutyonrakenteet/>

Sosiaaliportti 2011a. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelulaitokset. [viitattu 17.1.2012]. Saatavissa: <http://www.sosiaaliportti.fi/Page/13b733cb-468c-4d2d-bd3e-1d921e572cd2.aspx>

Sosiaaliportti 2011 b. Lastensuojelun käsikirja. Työnohjaus. [viitattu 27.1.2012]. Saatavissa: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/tyonohjaus/>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:18. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-, kunta- ja yksityissektorilla Helsinki:Yliopistopaino [viitattu 1.4.2011]. Saatavissa: (<http://pre20090115.stm.fi/ka1193664108540/passthru.pdf>)

Sutela, R. 2005. Arviointitutkimuksen *perusteita*. Teoksessa Auranen, J., Hakalisto, A., Hiltunen-Toura, M., Hämäläinen- Abdessamad, M., Kaski, P., Myllärinen, T., Sipilä, A., Sutela, R. & Väisänen R. *Arviointi osana sosiaalialan kehittämistä*. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja A.1:2005. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillisen yliopiston Digipaino.

Tervo, Janne. 2012. Talous- ja kehittämisjohtaja. Rautavaara 10.1.2012. Haastattelu.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi

Uusitalo, M. Itä-Suomen aluehallintoviraston sosiaalihuollon ylitarkastaja. Lastensuojelun ympärivuorokautisen hoidon ja kasvatuksen valvontaohjelma (luonnos) [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Riikka Jokinen. Lähetetty 10.10.2011. [viitattu 17.1.2012].

Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. 2004. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 18. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilkkä, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Virtanen, P. 2007. *Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen*. Helsinki: Edita Prima Oy.

## LIITE 1



SAATE 1.11.2011

Arvoisa vastaaja,

Lastensuojelutyötä tehdessä on ensiarvoisen tärkeää ja merkityksellistä työntekijöiden ajantasainen ja työtehtäviä vastaava koulutus. Lastensuojelulaki määrittelee kelpoisuudet, jotka työntekijöiden tulee täyttää lastensuojelutyötä tehdessä. Työyhteisön ja yrityksen tarpeista on noussut esiin tarve selvittää työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutustarve.

Opiskelemme Savonia-ammattikorkeakoulun Iisalmen yksikössä sosionomeiksi. Opinnäytetyömme aiheena on työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutustarpeen selvittäminen ja koulutussuunnitelman laatiminen Tulilyhty Oy:lle. Aineisto kerätään lomakehaastattelun avulla.

Selvitämme lomakehaastattelun avulla teidän työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutuksen tarpeen ja kiinnostuksenne oman ammattitaitonne kehittämiseen. Tämän pohjalta laadimme selkeän ja käytännöllisen koulutussuunnitelman, kuinka lisä- ja täydennyskoulutus toteutetaan yrityksessä, jotta se vastaa sekä teidän työyhteisön että yrityksen tarpeita. Tutkimuksen onnistumisen ja luotettavuuden kannalta olisi tärkeää, että vastaisitte huolella ja rehellisesti kysymyksiin. Teille tarkoitettu lomakehaastattelu on tärkeä osa opinnäytetyötämme. Haastatteluun vastaaminen tapahtuu omalla nimellä, jotta koulutussuunnitelma voidaan räätälöidä nimenomaan teidän tarpeiden ja toiveiden mukaan työyhteisöä ja yritystä palvelemaan.

Lomakehaastattelun palauttaminen tapahtuu ohessa olevalla kirjekuorella, jonka voitte jättää toimistossa olevaan erilliseen palautuslaatikkoon. Vastaattehan kyselyyn mahdollisimman pian, mutta kuitenkin viimeistään 16.11.2011 mennessä.

Jos haluatte lisätietoja opinnäytetyöstämme tai tästä kyselystä, vastaamme mielellämme kaikkiin kysymyksiinne.

**KIITOS VASTAUKSISTANNE!**

Riikka Jokinen 044 520 8061

Virpi Pesonen 050 373 6055

## LOMAKEHAASTATTELU LISÄ- JA TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEESTA

1. Nimi \_\_\_\_\_

2. Ikä

- a) 20–25
- b) 26–30
- c) 31–35
- d) 36–40
- e) yli 40

3. Mikä on sosiaali- ja terveysalan ammattitutkintosi?

- a) lähihoitaja
- b) lasten- ja nuorten ohjaaja
- c) lasten- ja nuorten erityisohjaaja
- d) nuoriso- ja vapaa ajanohjaaja
- e) sosiaalikasvattaja
- f) sosiaaliohjaaja
- g) sosionomi AMK
- h) sairaanhoitaja AMK
- i) korkeakoulu \_\_\_\_\_ tutkinto, mi-  
kä? \_\_\_\_\_
- j) Jokin \_\_\_\_\_ muu, mi-  
kä? \_\_\_\_\_

4. Valmistumisvuotesi

\_\_\_\_\_

5. Muut suorittamasi sosiaali- ja terveysalan lisä – ja täydennyskoulutuksesi

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Työkokemuksesi sosiaaalialalta \_\_\_\_\_ vuotta

7. Millaisia lastensuojelutyössä tarvittavia vahvuuksia ja erityistaitoja sinulla on jo olemassa?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

8. Kuinka kiinnostunut olisit kehittämään omaa ammatillista osaamistasi?

- a) erittäin kiinnostunut
- b) melko kiinnostunut
- c) en kovin kiinnostunut
- d) en lainkaan kiinnostunut

9. Mikä innostaisi sinua kouluttautumaan lisää?

- a) oman ammatillisuuden kehittäminen
  - b) kiinnostus ja mahdollisuus uusiin työtehtäviin
  - c) hyöty työyhteisölle ja yritykselle
  - d) mahdollisuus parempaan palkkaan
  - e) tutkinnon suorittaminen
  - f) muu \_\_\_\_\_ syy, \_\_\_\_\_ mikä?
- 

10. Millaiseen lisä- ja täydennyskoulutukseen olisit valmis sitoutumaan?

- a) luennot ja muut 1-2 pv koulutukset
  - b) ammatillinen täydennyskoulutus
  - c) toisen asteen tutkinto
  - d) AMK-tutkinto
  - e) ylempi AMK-tutkinto
  - f) yliopisto tutkinto
  - g) erikoistumisopinnot
  - h) jokin \_\_\_\_\_ muu, \_\_\_\_\_ mikä?
- 

11. Miten suorittaisit työhösi liittyvää lisä- ja täydennyskoulutusta mieluiten?

- a) päiväopintoina
  - b) monimuoto-opintoina
  - c) työn ohessa
  - d) iltaopiskeluna
  - e) oppisopimuksella
  - f) etä- ja verkko-opinnot
  - g) jokin \_\_\_\_\_ muu \_\_\_\_\_ tapa, \_\_\_\_\_ mi-  
kä? \_\_\_\_\_
-

12. Minkä alan lisä- ja täydennyskoulutus kiinnostaa?

a) varhaiskasvatus

b) nuorisotyö

c) perhetyö

d) päihdetyö

e) mielenterveystyö

f) kriisityö

g) esimies- ja johtamistyö

h) jokin

muu,

mi-

kä?

\_\_\_\_\_

13. Miten mielestäsi oma ammatillisuutesi vaikuttaa työyhteisöön ja sen kehittämiseen?

---

---

---

---

14. Muita ideoita lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen työyhteisössänne

---

---

---

---

---

---

---

KIITOS VASTAAMISESTA 😊

LIITE 2 Millaisia vahvuuksia ja erityistaitoja lastensuojelutyössä tarvitaan vastaajien mielestä

ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	PÄÄKATEGORIA
Hyvät hermot		
Pitkä pinna		
Rauhallisuus		
Suorapuheisuus	Persoona	
Sosiaalisuus		
Positiivinen ajattelu		
Tarkkaavaisuus		
Kuuntelemisen taito		
Kuulemisen taito		
Keskustelemisen taito	Vuorovaikutustaidot	MONIPUOLINEN
Kyky olla läsnä		OSAAMINEN
Hyvät yhteistyötaidot		
Käytännön työkokemus		
Halu työskennellä lasten ja nuorten kanssa		
Hieman musikaalisia taitoja	Ammatillisuus	
Kädentaidot		
Rohkeus mennä tilanteisiin		
Aikuisuus		



LIITE 3 Oman ammatillisuuden vaikutukset työyhteisöön ja sen kehittämiseen vastaajien mielestä

ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	PÄÄKATEGORIA
Positiivisena esimerkkinä oleminen Esimerkkinä hyvässä ja pahassa Oma persoona työvälineenä	Oma käytös	
Halu kehittää osaamistaan Ammattiosaamisen hyödyntäminen Ei urautumista	Työn kehittäminen	HALU JA TAHTO- KEHITTÄÄ ITSEÄÄN JA TYÖYHTEISÖÄ
Erityistaidot Osaaminen Moniammatillisuus	Vahvuudet	

## LIITE 4 Vastaajien ideoita lisä- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen työyhteisössä

ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	PÄÄKATEGORIA
Työntekijöiden oman kiinnostuksen selvittäminen Tarve koulutukseen	Motivaatio	
EA-täydennyskoulutus Turvallisuuskoulutus Viestinnän kehittäminen Kiintymyssuhde koulutusta Psykiatrianperuskoulutusta	Koulutusvaihtoehtoja	TYÖYHTEISÖN TARPEISIIN RÄÄTÄLÖIDYT KOULUTUKSET
Lyhyitä koulutuksia enemmän Koulutukset järjestetään työpaikalla Työyhteisön hyödyntäminen koulutuksessa	Koulutustapa	

## LIITE 5 Koulutussuunnitelma Tulilyhty Oy

<b>KOULUTUSSUUNNITELMA TULILYHTY OY</b>				
<b>Työnte-kijä</b>	<b>Koulutus</b>	<b>Oma kiinnostus</b>	<b>Tärkeys</b>	<b>Suunniteltu koulutus</b>
1	Lähihoitaja	Esimies- ja johtamistyö	***	Tiiminvetäjän koulutus
2	Sairaanhoitaja	Perhe, päihde, mielenterveys- ja päihdetyö	*	Erytistason perheterapia koulutus (menossa jo)
3	Sosionomi AMK	Perhe, päihde, mielenterveystyö	*	Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK (menossa jo)
4	Sosionomi AMK	Varhaiskasvatus, nuorisotyö, päihdetyö	*	
5	Sairaanhoitaja	Päihde, mielenterveys, esimiestyö, lääkehoito	**	
6	Lasten- ja nuorten erityisohjaaja	Nuorisotyö	*	
7	Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja	Nuorisotyö	*	
8	Lasten- ja nuorten erityisohjaaja	Päihde, mielenterveys- ja kriisityö	*	
9	Lähihoitaja	Varhaiskasvatus, nuorisotyö, päihdetyö	***	Sairaanhoitaja AMK
10	Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja	Nuorisotyö, esimies- ja johtamistyö	***	Yhteisöpedagogi AMK, Humanistinen amk Joensuu / Tiiminvetäjän koulutus
11	Sosionomi AMK	Perhetyö, esimies- ja johtamistyö	*	
12	Lasten- ja nuorten erityisohjaaja	Nuorisotyö, perhetyö	**	
13	Sosionomi AMK	Nuorisotyö	*	
14	Lasten- ja nuorten erityisohjaaja	Päihde- ja mielenterveystyö	*	
15	Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja	Nuorisotyö	***	Tiiminvetäjän koulutus
	***= erittäin tärkeää			
	**= melko tärkeää 1-2-v. sisään			
	*= 3 v. sisään			