

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Nurminen, M. & Nyman-Jokinen, H. (2024) Sospro-Akatemia – Jatkuvan oppimisen malli työelämälähtöisesti. AMK-lehti//UAS Journal, 2024:1.

URL: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202402238539>

[1/2024](#)

Sospro-Akatemia – Jatkuvan oppimisen malli työelämälähtöisesti



Kuva: shurkin_son / Adobe Stock.

Minna Nurminen & Helena Nyman-Jokinen

06.03.2024

Miten ammattikorkeakoulu voi vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin jatkuvan oppimisen mahdollistajana työelämälähtöisesti? Sospro-Akatemian koulutuspolku on esimerkki tästä. Sospro Oy on kotimainen lastensuojelualan yritys, joka tuottaa lastensuojelun avo- ja sijaishuollon palveluja Varsinais-Suomessa, Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla, Satakunnassa ja Etelä-Pohjanmaalla.

Täydennyskoulutuspolku koko henkilöstölle

Sospro Oy:n sekä Tampereen ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen palveluiden ja sosionomitutkinto-ohjelman yhteistyönä on suunniteltu ja toteutettu koko henkilöstön täydennyskoulutuspolku. Jatkuva oppiminen on haluttu viedä osaksi työelämää, sillä työuran aikaisesta oppimisesta merkittävä osa tapahtuu työpaikalla ja osana työn tekemistä (Valtioneuvosto 2020:38, 35).

Sospro Oy:n tarkoituksena alusta asti on ollut kaikille työntekijöille yhteisen viitekehyksen rakentaminen sekä yhteisten työmenetelmien käyttöönotto koko organisaatiossa. Koulutuspolulla vastataan myös sosiaalihuollon ammattihenkilöille asetettuihin ja Sospron tilaaja-asiakkaiden eli hyvinvointialueiden kilpailuttamiin laatu- ja ammattitaitovaatimuksiin.

Sosiaalihuollon ammattihenkilölain 5§ velvoittaa henkilöstöä ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä työnantajaa luomaan edellytyksiä sille, että henkilöstö pystyy osallistumaan tarpeelliseen koulutukseen. Hyvinvointialueiden vastuulla on henkilöstön osaamisen varmistaminen sijoitettujen lasten tuen tarpeita vastaavaksi myös ostopalvelukumppaneina toimivien palveluntuottajien osalta (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius ja Eriksson. 2019). Jatkuvan oppimisen mallilla pyritään myös kehittämään palveluja, työpaikkojen toimintaympäristöjä ja osaavaa henkilöstöä vastaamaan työelämän tulevaisuuden tarpeisiin (Valtioneuvosto 2020, 35).

Osaamiseen kehittyminen

Koulutuspolun tavoitteena on osaamisen kehittyminen, joka vahvistaa työntekijöiden työnhallinnan tunnetta sekä kykyä vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin ja ajankohtaisiin ilmiöihin yhteiskunnassamme. Yrityksen kilpailukyvyyn ja tehokkuuden kannalta henkilöstön kouluttaminen on merkityksellistä, sillä sen katsotaan edistävän henkilöstön hyvinvointia, sitoutumista sekä sosiaalisesti kestävä liiketoiminnan toteutumista. (Lemmetty, Jaakkola, Collin ja Pihlajamaa 2022). Tavoitteen saavuttamiseksi opintosisällöt on suunniteltu yhdessä, jolloin yritys ei joudu aina erikseen etsimään tarpeita vastaavia yksittäisiä koulutuksia.

Koulutuspolun rakentaminen alkoi 2020 Sospro Oy:n kartoittamien henkilöstön koulutustarpeiden pohjalta. Tarpeiden jäsentämiseksi koulutuksen järjestäjä teki sisällönanalyysin ja loi luonnoksen rakenteesta, jossa kaikille yhteisen perustan kautta jatketaan yksikön erityisosaamista vahvistaviin koulutuksiin. Kolmannessa vaiheessa on vielä mahdollisuus jatkaa laajoihin opintoihin (Kuvio 1).



Kuvio 1. Sospro-Akatemia koulutuspolun rakenne.

Verkko-opinnot Moodlessa

Toteutuksen suunnittelun lähtökohtana oli verkkototeutus digitaalisella alustalla, joka tarjoaa ajasta ja paikasta riippumattoman kouluttautumisen, koska Sospro Oy:n henkilöstö

työskentelee viiden eri maakunnan alueella. Verkkototeutus huomioi myös kestävän kehityksen näkökulma, kun kouluttautuminen ei edellytä matkustamista eri paikkakunnalle.

Koulutuksen toteutukseen ei myöskään vuonna 2020 koronaepidemian vuoksi tullut suuria muutostarpeita. Päinvastoin, muuttuneet olosuhteet vahvistivat valittua pedagogiikkaa ja sen kehittämistä suunnitelmallisesti.

Digitaalisenä alustana toimi TUNI Moodle. Koulutuskokonaisuudet rakennettiin keskeisten sisältöteemojen mukaisesti pilkottuina 2–6 tunnin kokonaisuuksiin, jotka voi käydä läpi joustavasti. Tämä on mahdollistanut myös lyhyiden opiskeluaikojen järjestämisen joustavasti työvuorosuunnitelmiin. Kokonaisuudet sisälsivät videoita ja luettavaa materiaalia sekä kertaustehtäviä ja soveltavia tehtäviä.

Erityisosaamisen kokonaisuuksiin sisältyi myös etäyhteydellä toteutettavat reflektiot. Näissä työntekijät pääsivät kouluttajien johdattamana, yhdessä sekä pienryhmissä, keskustelemaan koulutuksen teemoista sekä kuulemaan ja jakamaan hyviä käytäntöjä muiden yksiköiden työntekijöiden kanssa.

Koulutusten toteuttaminen pääsääntöisesti verkko-opiskeluna on toiminut hyvin Sospro Oy:n esihenkilöille toteutetun kyselyn mukaan. Se on mahdollistanut joustavan ja työryhmän kokonaistilanteen huomioivan aikatauluttamisen. Koulutusten kompaktit sisällöt koettiin hyviksi, erityisesti lastensuojelutyöhön juuri tulleiden työntekijöille tämä etenemispolku mahdollistaa laaja-alaisen tutustumisen lastensuojelussa tehtävään työhön. (Taulukko 1)

Taulukko 1. Sospro-Akatemiassa onnistunutta esihenkilön näkökulmasta.

Hyvä koulutus rakenne	Joustava suoritustapa	Koulutuspaketit	Muuta
Kouluttautumismahdollisuus tällä tavalla	Mahdollisuus opiskella joustavasti	Kompakteja ja työntekijöitä innostavia	Tietoisuus on lisääntynyt
Koulutusten saatavuus riittävän usein ja niihin helppo pääsy	Omaan tahtiin opiskelu	Motivoitunut osallistuminen	Brändäys
Koulutusjatkumo ja selkeä etenemispolku	Etänä ja verkossa	Sitoutuminen koulutuspolkuun	Koulutusyhteistyö ylipäättään
Uuden työntekijän perehdytyksen osana oikein hyvä	Työvuorosuunnitteluun helposti saatavuus	Koulutusten sisällöt ja valitut aihepiirit	
Yksikön profiilin mukainen koulutus	Ei vaadi juurikaan tiettyjä läsnäolopäiviä		
Toimivat tekniset ratkaisut			<i>”Esihenkilön tärkeää kannustaa henkilökuntaansa, että ovat innokkaina menossa koulutukseen.”</i>

Mitä olemme saavuttaneet kolmen vuoden mittaisella yhteistyöllä?

Johdanto lastensuojelun substanssiin -koulutuksen on suorittanut 364 työntekijää ja erityisosaamisen koulutuksia 300 työntekijää. Laajoista opinnoista Nepsy-valmentajakoulutuksen on suorittanut 46 työntekijää. Syksyllä 2023 käynnistyneen ensimmäisen Lasten ja nuorten kanssa tehtävä mielenterveystyö -kokonaisuuden laajat opinnot aloitti 16 työntekijää.

Koulutusten laadun varmistamiseksi on koko kumppanuuden ajan pidetty säännöllisesti tapaamisia, joissa on jatkuvasti arvioitu koulutusten toteutusta, saatua palautetta ja mahdollisten muutosten tarvetta. Arviointia on tehty myös vuosina 2022 ja 2023 esihenkilöille suunnattujen kyselyjen kautta.

Näiden pohjalta ensimmäisen sopimuskauden aikana (2020–2023) tuotiin opintoihin johdanto koulutukseen – yhteinen reflektio -jakso, joka korvasi kirjallisen soveltavan tehtävän. Erityisosaamisen koulutuksessa oli kaikille yhteisiä ja yksikön profiilin mukaisia sisältökokonaisuuksia. Sopimuskauden puolivälissä mahdollistettiin myös vain profiilin mukaisten sisältökokonaisuuksien suorittaminen.

Esihenkilöiltä saadun palautteen perusteella uudelle sopimuskaudelle (2024–2025) on päivitetty uusi koulutuspolku, sillä aiempaa koulutustarjontaa pidettiin liian suppeana. Koulutuspolku on edelleen kolmiportainen. Uudessa jatkuvan oppimisen mallissa suurin muutos on tapahtunut erityisosaamisopinnoissa, jotka on rakennettu koulutustarjotinidealla esihenkilöiltä tulleen toiveen pohjalta. (Kuvio 2)



Kuvio 2. Uusi Sospro-Akatemia koulutuspolun rakenne.

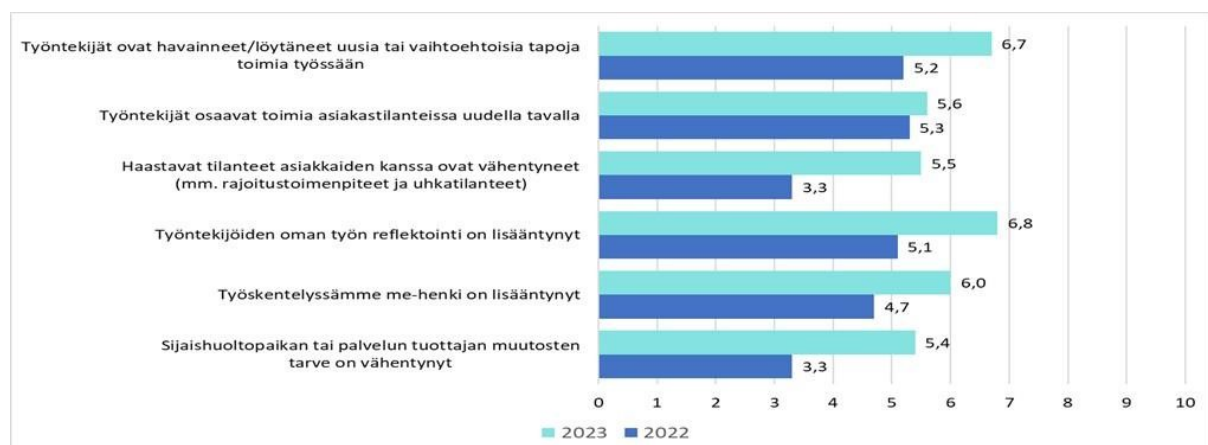
Vahvistusta asiakkaan kohtaamiseen ja me-henkeen

Vuoden 2023 kyselyssä esihenkilöt arvioivat koulutuksen hyödyllisyyttä asiakkaiden näkökulmasta. Reilu 63 % vastaajista koki koulutusten olleen jokseenkin tai täysin hyödyllisiä. Täysin hyödyttömiksi vuonna 2023 ei kukaan vastaajista kokenut koulutuksia, kun taas vielä vuonna 2022 näin koki noin 12 % esihenkilöistä.

Koulutuksen teemoista eniten muutosta on ollut nähtävissä asiakkaan kohtaamiseen liittyvien asioiden vahvistumisessa ohjaajatyössä. Osaamisen hyödyllisyys nähtiin yhteisen viitekehyksen muodostumisena, ymmärryksen lisääntymisenä, työskentelytapojen kehittymisenä ja tiedon lisääntymisenä.

Työryhmien jatkuvan oppimisen kannalta merkittävin muutos selvityksen mukaan on ollut, että työntekijöiden oman työn reflektointi on vahvistunut sekä työskentelyyn ja sen suunnitteluun on tullut enemmän me-henkeä. Esihenkilöt ovat havainneet myös muutosta asiakkaiden kohtaamisessa. Ymmärrys nuoren käyttäytymisen taustalla olevista asioista ja traumojen vaikutuksesta nuoren toimintaa koetaan lisääntyneen koulutusten myötä.

On myös osattu toimia tilanteissa uudella tavalla tai miettien vaihtoehtoisia tapoja toimia. Osassa yksiköitä on lähdetty kehittämään arjen rakenteita ja struktuureita, tavoitteellista omaohjaajatyötä sekä itsenäistymisen tukea. Muutosta on tapahtunut eniten tavassa toimia, sillä useammassa paikassa koulutuksissa esillä olleet menetelmät ovat olleet tuttuja ja osittain myös jo käytössä, ainakin satunnaisesti (Kuvio 3).



Kuvio 3. Työntekijöiden toiminnan muutosten keskiarvot (2023 n=12 ja 2022 n=18).

Lemmetty ja Collin (2022) kirjoittavat opitun siirrettävyydestä ja hyödynnettävyydestä, mikä tarkoittaa aikaisemman osaamisen ja uuden oppimisen soveltamista käytäntöön pelkän tiedon kartuttamisen lisäksi. Jotta tämä olisi mahdollista, tulisi tietoja ja taitoja hyödyntää, elvyttää, uudelleen käyttöönottaa ja soveltaa omassa työssä. (Lemmetty ja Collin. 2022, 399–404).

Oppimisen ja vaikuttavuuden seurantaan liittyvät asiat nousivat myös esihenkilöiden mukaan Sospro-Akatemian haasteena. Koulutuskokonaisuuksien tiedon ja osaamisen siirrettävyys yksikön toimintaan ja arkeen asiakashyödyksi edellyttää työryhmässä yhteistä keskustelua ja reflektointia sekä rohkeampaa opitun arkeen viemistä ja uteliaisuutta etsiä erilaisia näkökulmia. Tämä tarkoittaa opittujen asioiden ylläpitämistä yhteisissä keskusteluissa ja säännöllistä mieleen palauttelua, myös systemaattista ohjaamista tarvittaessa. Jalkautumista voisikin esihenkilöiden mielestä tukea se, että koulutuksista olisi lyhyt kertauskokonaisuus, jotta koulutusten antia olisi helpompi käydä työryhmässä yhdessä lävitse.

Yhteistyö jatkuu

Esihenkilöille tehty kysely osoittaa, että Sospro-Akatemian kautta on pystytty toteuttamaan työelämälähtöinen ja arjen tarpeisiin vastaava täydennyskoulutuspolku tukemaan ammattilaisten kehittymistä ja mahdollistamaan vaikuttavien palvelujen toteuttaminen. Näiden asioiden edelleen kehittymiseen tullaan kiinnittämään vahvasti huomiota Sospron ja TAMKin yhteistyön jatkokehittämisessä.

Yhteistyön kehittämistä jatketaan myös opiskelijoiden harjoitteluiden, työelämälähtöisten opinnäytetöiden sekä erilaisten opiskelijaseminaarien kautta. Opiskeluvaiheessa vahvistunut ymmärrys lastensuojelutyön arjesta ja käytännöistä tukee opiskelijan ammatillisten valmiuksien kehittymistä.

Parhaimmillaan yhteistyö lisää lastensuojelupalvelun houkuttelevuutta tulevaisuuden työpaikkana ja varmistaa työkalut, joilla voidaan vastata työelämän tulevaisuuden tarpeisiin. Työpaikalle opiskelijat ja opinnäytetyöt antavat arvokasta uutta näkökulmaa, jopa uutta tietoa työstä ja uusia työkaluja sen tekemiseen. Monipuolinen työelämälähtöinen yhteistyö on tärkeää niin nykyisten kuin tulevien ammattilaisten osaamisen kehittämiseksi vastaamaan paremmin lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia tukeviin palvelutarpeisiin.

Kirjoittajat

Minna Nurminen, KTM, lehtori, sosionomikoulutus, Tampereen ammattikorkeakoulu, minna.nurminen(at)tuni.fi.

Helena Nyman-Jokinen, VTM, laatujohtaja, Sospro Oy, helena.nyman-jokinen(at)sospro.fi.

Lähteet

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817. Viitattu 12.2.2024.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817>.

Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.) 2022. Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. Viitattu 8.2.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>.

Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K., & Pihlajamaa, J. (2022). Jatkuva työssä oppiminen: lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (s. 22–55). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. Viitattu 8.2.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>.

Nurminen, M. & Nyman-Jokinen, H. 2022 ja 2023. Selvitys Sospro-Akatemian vaikuttavuudesta. Esihenkilöiden näkökulmasta. Julkaisemattomat.

Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius, P. & Eriksson, P. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Viitattu 8.2.2024.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>.

Valtioneuvosto. 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. Viitattu 8.2.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162614>