



# Työvalmennussäätiö Avituksen henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelman ohjeistus

**Tiina Mäki**

**Kehittämishankeraportti  
toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU

KUVAILULEHTI  
23.5.2007

Tekijä(t)  MÄKI, Tiina	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi  Työvalmennussäätiö Avituksen henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelman ohjeistus		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakoulutus		
Työn ohjaaja(t) SEPPÄNEN, Marjukka		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä  Kehittämishankkeen tavoitteena on tehdä ohjeistusta täydennyskoulutussuunnitelman laatimista varten Työvalmennussäätiö Avitukselle.  Työvalmennussäätiö Avitus on Jämsässä toimiva yksityinen säätiö, joka järjestää työ- ja päivätoimintaa kehitysvammaisille, eri tavoin vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille sekä nuorten työpajatoimintaa. Säätiön toimipisteiden henkilöstöltä vaaditaan monenlaista osaamista työn monimuotoisuuden vuoksi.  Suunnitelman taustalla on sosiaali- ja terveysministeriön täydennyskoulutussuositus ja laki yhteistoiminnasta, jotka velvoittavat sosiaalihuollon yksiköitä laatimaan suunnitelmat täydennyskoulutuksen toteuttamisesta.  Hankkeessa pohditaan lisäksi työ- ja päivätoimintaa järjestävän yksikön henkilöstöltä vaadittavan osaamisen monialaisuuden tuomia haasteita toiminnan toteuttamisessa ja sen kehittämisessä.		
Avainsanat (asiasanat) henkilöstökoulutus, täydennyskoulutus, osaamiskartoitus		
Muut tiedot		

23.5.2007

Author(s)  <b>MÄKI, Tiina</b>	Type of Publication <b>Development project report</b>
	Language <b>Finnish</b>
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____
Title  <b>Instructions for planning the continuing professional education in Avitus Foundation</b>	
Degree Programme <b>Teacher Education</b>	
Tutor(s) <b>SEPPÄNEN, Marjukka</b>	
Assigned by	
Abstract  <p>The aim of the development project was do the instructions for planning the continuing professional education in Avitus Foundation.</p> <p>Avitus Foundation organize work and activities to handicap and mentalhandicap people, long-term employed and young people. The work demains various knowledge for its employees.</p> <p>Behind planning the continuing professional education is develop the activities in Avitus Foundation, but also there is two Finnish laws. The revision of the Social Welfare Act (710/1982) and the Law of Co-operation.</p>	
Keywords <b>Continuing professional education, developing of employees</b>	
Miscellaneous	

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. HANKKEEN ESITTELY.....</b>	<b>6</b>
<b>3 TYÖVALMENNUSÄÄTIÖ AVITUKSEN ESITTELY.....</b>	<b>7</b>
3.1 YLEISTÄ.....	7
3.2 HALLINTO .....	8
3.3 VALIONKADUN TOIMIPISTE .....	9
3.4 PIETILÄNTIEN TOIMIPISTE JA MYYMÄLÄ .....	11
3.5 PROJEKTITOIMINNOT .....	11
<b>4. TÄYDENNYSKOULUTUKSEN SUUNNITTELUN TAUSTAA.....</b>	<b>12</b>
4.1 SOSIAALIHUOLLON TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MÄÄRITTELY .....	12
4.2 TÄYDENNYSKOULUTUSVELVOITE .....	13
4.3 HENKILÖKUNNAN KOULUTUS AVITUKSESSA .....	14
<b>5. TYÖVALMENNUSÄÄTIÖ AVITUKSEN</b>	
<b>TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMAN OHJEISTUS.....</b>	<b>14</b>
5.1 NYKYTILANTEEN SELVITYS.....	14
5.1.1 Tarvittava osaaminen työyhteisön kannalta .....	16
5.1.2 Henkilöstön kannalta.....	18
5.2 KOULUTUSSUUNNITELMAT .....	20
5.3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMISEN YLEISET PERIAATTEET .....	20
5.4 YHTEISTYÖTAHOT .....	21
5.5 KOULUTUKSEN SEURANTA.....	22
<b>6. HANKKEEN ARVIOINTIA .....</b>	<b>23</b>
<b>LÄHTEET:.....</b>	<b>26</b>

# 1 Johdanto

Työvalmennussäätiö Avituksen (perustettu v. 2002) toiminnan aikana ei kirjallista henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmaa ole vielä laadittu. Toimipisteitten esimiehet päättävät koulutuksiin osallistumisesta henkilöstön omien toiveiden ja ajankohtaisen koulutustarjonnan mukaisesti.

Säätiön henkilöstöstä suurin osa siirtyi toiminnan alkaessa kunnalta ns. vanhoina työntekijöinä. Kuntien palvelurakenne muutosten ja sitä kautta säätiönkin toiminnan muutoksista johtuen koulutustarpeet ovat vuosien mittaan lisääntyneet. Säätiön toiminnassa tämä näkyy työtoimintaan osallistuvien asiakasryhmien laajentumisena kehitysvammaisista ja mielenterveysongelmaisista nuoriin ja vaikeasti työllistettäviin pitkäaikaistyöttömiin, joille Jämsän kaupunki ostaa työ- ja päivätoimintaa ostopalvelusopimuksen mukaisesti. Henkilökunnan työhön kuuluu myös entistä enemmän osallistumista moniammatillisiin yhteistyöverkostoihin. Tietotekniikan yleistymisen tuomat haasteet ovat lisänneet henkilöstön koulutustarpeita työmenetelmiä kehitettäessä.

Työyhteisön toiminnassa on yhtenä osana työssäoppimispaikkojen tarjoaminen niin erityisammattikouluille kuin muillekin ammatillisen koulutuksen oppilaitoksille. Näyttötutkintojen myötä työssäoppimispaikkojen henkilöstön osaamiselle on tullut uusia haasteita. Myös oppisopimuksen kytkeminen työvalmennukseen on osa säätiön toimintaa. Ohjaushenkilöstön oman ammattitaidon päivittäminen on näin myös oleellista vastaamaan ammattikoulutuksen tarpeita.

Täydennyskoulutuksen järjestämiseen tarvitaan jatkossa siis entistä enemmän suunnitelmallisuutta, laajan koulutustarjonnan ja -tarpeiden kohdentamiseksi järkevällä ja taloudellisellakin tavalla.

## 2 Hankkeen esittely

Hankkeen tarkoituksena on laatia ohjeistus työnantajalleni Työvalmennussäätiö Avitukselle henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmaa varten.

Sosiaalihuollon henkilöstölle ei ole viime vuosina ollut lakisääteistä täydennyskoulutusvelvoitetta. Vuoden 2006 elokuussa tuli voimaan sosiaalihuoltolain (50/2005) muutos, joka velvoittaa kuntia huolehtimaan sosiaalihuollon täydennyskoulutuksesta. Vaikka säätiö onkin yksityinen toimija, se kuuluu lain piiriin julkishallinnollisena sosiaalialan yhteisönä. Myös kesällä 2007 voimaan tulevassa Yhteistoimintalain muutoksessa korostetaan henkilöstön koulutussuunnitelmien tekoa yrityksissä. Täydennyskoulutussuunnitelman laatimiselle on siis perusteet em. lakien mukaan.

Olen toiminut säätiön Valionkadun toimipisteen esimiehenä sen toiminnan ajan eli vuoden 2003 alusta. Aiemmin olin säätiötä edeltävän Jämsän työ- ja toimintakeskuksen tekstiilitöiden ohjaajana 16 vuotta. Sivutoimisesti olen ollut tuntiopettajana Jämsän työväenopistossa 20 vuotta.

Työelämäyhteistyöllä on tärkeä merkitys nykypäivän opettajantyössä. Täydennyskoulutussuunnittelu on osa niin opettajan kuin esimiehenkin työtä sekä henkilökohtaisella tasolla että esimiehenä oman työyhteisön kehittämässä. Henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelman ohjeistuksen laatiminen kehittämishankkeena tukee näitä opettajaopintojani esimiestyöni kehittämisen lisäksi. Samalla voin perehtyä työssäoppimisen haasteisiin niin työelämän edustajana kuin kouluttajankin näkökulmasta.

Kehittämishankkeen alussa esittelen taustaksi säätiön organisaation, jotta sen toiminnan monimuotoisuuden tuomat haasteet täydennyskoulutuksen suunnittelulle tulisi paremmin esille. Kehittämishankkeessa käytän lyhyemmin myös nimeä Avitus tai säätiö tarkoittamaan koko Työvalmennussäätiö Avituksen toimintaa.

## 3 Työvalmennussäätiö Avituksen esittely

### 3.1 Yleistä

Työvalmennussäätiö Avitus toimii yksityisenä säätiönä Jämsässä. Se perustettiin vuonna 2002 seutukunnalliseksi toimijaksi Jämsän, Jämsänkosken ja Kuhmoisten kuntien alueelle. Kuntien ja Jämsän seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän lisäksi perustaja jäseniä olivat seuraavat yhdistykset:

- Jämsän Yrittäjät ry, Jämsänkosken Yrittäjät ry, Kuhmoisten Yrittäjät ry, Kuoreveden Yrittäjät ry
- SAK:n Jämsän seudun paikallisjärjestö ry,
- OAJ:n Jämsän paikallisyhdistys ry
- Sininauhaliitto ry
- Jokilaakson Työttömät ry, Kuhmoisten Työttömät ry
- Emppis Kuorevesi ry
- Jämsän Seudun Kehitysvammaisten tuki ry
- Vesuri-ryhmä ry
- Jämsänjokilaakson A-kilta ry
- Elämän tähden ry

Säätiön toiminta on ollut jatkoa Jämsän ja Jämsänkosken työ- ja toimintakeskusten sekä nuorten työpajojen toiminnalle. Toiminta perustuu jäsenkuntien ostopalvelusopimuksille. Säätiön lyhyen toimintahistorian aikana Jämsänkosken kaupunki on kuitenkin alkanut tuottaa uudelleen työtoiminnan palvelut omana toimintanaan ja ostaa vain projektitoiminnan palveluja. Myös Kuhmoisten kunta ostaa säätiöltä vain projektitoiminnan palveluja. Säätiöllä on Jämsässä nykyisin kolme toimipistettä; kaksi työtoimintaan suuntautunutta ja yksi projektitoimintojen tukikohtana toimiva yksikkö.

Säätiön toiminnan tarkoitus:

Säätiön tarkoituksena on edistää sosiaalisena palveluna tuotannollista ja sosiaalihuollollista työtoimintaa vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistämiseksi, kuntouttamiseksi ja

kouluttamiseksi sekä kehittää ja järjestää muuta tähän alaan liittyvää kuntouttavaa ja valmentavaa toimintaa.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi säätiö 1) tuottaa ja myy muussa kuin liiketaloudellisessa tarkoituksessa työllistämisen-, kuntoutus-, koulutus-, valmennus-, asumis- ja projektipalveluja julkisille ja yksityisille yhteisöille sekä yksityishenkilöille 2) tekee yhteistyötä näiden kanssa 3) kehittää, hakee ja hallinnoi erilaisia kehittämishankkeita ja on mukana yhteisissä kehittämishankkeissa. (Työvalmennussäätiö Avituksen ohjesääntö)

Käytännössä tämä tarkoittaa, että säätiön toimipisteet järjestävät työ- ja päivätoimintaa kehitysvammaisille, sosiaalihuoltolain §27 d ja e mukaista työtoimintaa vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille sekä nuorten työpajatoimintaa. Työtoimintaan osallistuvien vajaakuntoisten vajaakuntoisuuden peruste voi olla hyvin erilainen vaihdellen mielenterveysongelmista cp-vammaisuuteen tai päihdeongelmiin. Projektien kautta autetaan näitä em. asiakasryhmiä sekä muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia työllistymään myös vapaille työmarkkinoille tai uudelleen koulutukseen.

Säätiöllä on tällä hetkellä vakituista henkilökuntaa 11 ja määräaikaista projektityöntekijöitä 4. Toimipisteitten työtoimintaan osallistuu n. 70 henkeä päivittäin, projektien yhteen laskettu asiakasmäärä on ollut 70-80 henkeä vuodessa.

## 3.2 Hallinto

Säätiön yleishallinnosta vastaa toimitusjohtaja ja toimistos sihteeri. Kirjanpidon, palkanlaskennan ja muun taloushallinnon säätiö ostaa yksityiseltä tilitoimistolta.

Säätiön toimintaa valvoo ja ohjaa säätiön valtuuskunta ja hallitus. Valtuuskunnan toimikausi on neljä vuotta. Sen jäsenistö, joita on 24 - 30 jäsentä, koostuu perustajajäsenistä.

Säätiön asioita hoitaa ja sitä edustaa hallitus. Sen toimikausi on kaksi vuotta ja siihen kuuluu seitsemän jäsentä varajäsenineen, jotka perustajajäsenyhteisöt valitsevat. Hallitus mm. vahvistaa taloussuunnitelmat ja valitsee vakinaisen henkilöstön.



### 3.3 Valionkadun toimipiste

Valionkadun toimipiste on säätiön toimipisteistä laaja-alaisin ja taustahistorialtaan vanhin. Työ- ja päivätoimintaa on kehitysvammaisille järjestetty Jämsässä jo vuodesta 1974 alkaen ja ns. suojatyötä vajaakuntoisille vuodesta 1988 alkaen. Nuortenpajatoimintakin aloitettiin Jämsässä jo 1998 ensin sivistystoimen ja 2001 alkaen sosiaalitoimen alaisena eli säätiötä edeltävän toiminnan yhteydessä.

Työtoimintaa Valionkadun toimipisteessä järjestetään seuraavilla tuotantoaloilla: tekstiilityöt, metallityöt, kokoonpano- ja pakkaustyöt sekä atk-kierrätystoiminta. Tuotteita valmistetaan mittatilauksena yksityisille asiakkaille, alihankintatöinä yrityksille ja omana tuotantona. Oma tuotanto myydään omassa tuotemyymälässä ja yhteistyöyritysten kautta.

Lisäksi toimipisteessä on kehitysvammaisille suunnattu päivätoimintaryhmä. Myös keittiö- ja siivoustyöt hoidetaan työntekijöiden voimin. Toimipisteessä on jakelukeittiö, josta tarjoillaan lounas ja iltapäiväkahvit.

Henkilökuntaan kuuluu seitsemän henkeä eri tehtävänimikkein. Itse vastaan hallinnosta toimipisteen johtajana, lisäksi on kolme ohjaajaa, yksi työnjohtaja ja yksi työvalmentaja sekä yksi hoitoapulainen. Tehtävänimikkeeseen vaikuttaa se milloin toiminnan historiasa on tullut organisaatioon. Henkilökunta siirtyi säätiölle ns. vanhoina työntekijöinä eikä tehtävänimikkeitä ei ole toistaiseksi yhtenäistetty. Suurin osa nykyisestä henkilökunnasta on ollut toimipisteessä työssä yli viisitoista vuotta. Henkilökunnan lisäksi on määräaikaikaisella työllistämistuella palkattu autonkuljettaja, joka huolehtii kehitysvammaisten työmatkakuljetuksista ja asiointiajoista.

Valionkadun toimipisteessä käy työssä n. 50 työvalmennusasiakasta. Asiakkaat eli työntekijät koostuvat kaikista valmennusryhmistä. Kehitysvammaisia on tällä hetkellä 18 ja lisäksi kuusi työntekijää työskentelee toimipisteen ulkopuolella ns. avotyössä. Avotyöpaikat ovat lähinnä vanhusten huollossa Jämsän keskustassa ja Länkipohjassa (Jämsän uusi kuntaliitos) sekä yksi työntekijä on yksityisellä paikallisen kahvilaravintolan keittiössä. Vajaakuntoisia (Shl §27 d ja e) on tällä hetkellä 24, vajaakuntoisuusperusteen vaihdellussa mielenterveyskuntoutujista astmaatikkoihin. Osa on työtoiminnassa mukana myös pitkäaikaistyöttömyyden perusteella ja kuuluvat näin vaikeasti työllistettävänä tähän

ryhmään. Sosiaalihuoltolain § 27 e :n mukainen toiminta on tarkoitettu kuntoutustuella tai eläkkeellä oleville ja shl § 27 d :n mukainen toiminta kattaa työvoimatoimiston kautta tulevat työkokeilija, työharjoittelijat ja työsuhteessa olevat työntekijät. Työsuhteisista on osa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, taustalla on säätiötä ennen oleva työhistoria, heidän siirryttyään ns. vanhoina työntekijöinä säätiölle. Nykyisin toimintaan tulevat työsuhteiset ovat työllistetty määräaikaisella palkkatuella, jonka kesto vaihtelee vuodesta kahteen vuoteen. Myös vajaakuntoisista kolme on avotyössä.

Nuorten työpaja työntekijät ovat myös pääasiassa vaikeasti työllistettäviä alle 28-vuotiaita nuoria. Heitä on toiminnassa mukana seitsemän. He ovat yleensä puolivuotta kestävässä työsuhteessa palkkatuella, oltuaan ensin työharjoittelussa tai työkokeilussa puoli vuotta.

Säätiö on työllistänyt myös oppisopimuskoulutuksella mm. lähihoitajia, puuartsaneja ja sähköalan ammattikoulutusta opiskelevia.

Jokaiselle toimintaan osallistuvalla suunnitellaan työtoiminnot hänen taitojaan vastaaviksi, omatoimisuus ja toimintakyky huomioiden. Tehtävät voivat vaihdella erilaisista helpoista vaihetoista vaativampiin tehtäviin kuten hitsaustöihin ja henkilökohtaisen avustajan tehtäviin. Kehitysvammaisilla työtoimintaan liittyy paljon myös päivittäisten taitojen harjoittelua ja viriketoimintaa mm. liikuntaa.

Toimipisteen toimintaan osallistuu myös eri oppilaitosten opiskelijoita työharjoittelu ja tet-jaksoille kaikkiaan noin kymmenisen opiskelijaa vuosittain. Opiskelijoiden ammatilliset koulutussuuntautumisvaihtelevat lähihoitajista käsi- ja taideteollisuusalojen perusopintoihin sekä erityisammattikoululaisilla valmentavasta linjasta eri ammattialojen perusjaksoihin. Peruskouluista tulee tet-jaksoille lähinnä niitä, joiden mahdollinen tuleva työtoiminta tullaan järjestämään säätiön toimipisteissä, eli erityisopetuksen oppilaita.

### 3.4 Pietiläntien toimipiste ja myymälä

Pietiläntien toimipisteessä on henkilökuntaa kaksi ja työntekijöitä kaksitoista. He edustavat myös kaikkia asiakasryhmiä. Toimipiste on keskittynyt puutyötuotantoon. Sen yhteydessä toimii säätiön tuotemyymälä, jonka myyjänä on myös vajaakuntoinen pitkäaikais-työtön. Tänä keväänä aloitti toiminnan lisäksi työsuunnittelija, joka yhdessä toimipisteen työntekijöistä kootun ryhmän kanssa käy tekemässä pienimuotoisia kunnostustöitä, nurmikoiden ja aitamien leikkausta ym pihatöitä. Muutoin toimintaa ohjaa samat käytännöt kuin Valionkadun toimipisteessä.

### 3.5 Projektitoiminnot

Säätiö hallinnoi erilaisia työllistymisen edistämiseen tähtäviä projekteja. Projektitoimintojen henkilöstö vaihtelee niiden mukaan. Tällä hetkellä on toiminnassa Työ Ura – ja Yksilövalmennus- projektit.

Työ Ura – projektissa työskentelee kolme projektityöntekijää. Heidän asiakkanaan on vaikeasti työllistettäviä henkilöitä, jotka on ohjattu projektiin työvoimahallinnon toimesta. Projektityöntekijöistä yksi keskittyy pääasiassa yritysytteyksien luomiseen, niiden ylläpitoon ja työpaikkojen kartoitukseen. Muut kaksi projektityöntekijää toteuttaa kuntouttavaa toimintaa; toinen ohjaa asiakkaan oman elämän suunnittelua ja toinen työkyvyn ylläpitoa. Projektissa kootaan työttömistä 5-8 hengen ryhmiä. Parityöskentely mahdollistaa parhaiten yksilöllisen ohjauksen, jossa toinen projektityöntekijä antaa henkilökohtaista ohjausta, toinen toimii muun ryhmän kanssa.

Yksilövalmentaja – projektissa on yksi työntekijä. Yksilövalmentajan tehtävänä on toimia yhtenä työntekijänä ”työpajatiimissä” yhdessä Avituksen muun henkilöstön kanssa sekä tehdä tiivistä yhteistyötä Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Jämsän työvoimatoimiston kanssa. Yksilövalmentaja tukee työpajatoimintaan osallistuvia nuoria arjen hal-

linnassa, tukee koulutusvalmiuksien kehittämisessä yksilö- ja ryhmävalmennuksen keinoin.

## 4 Täydennyskoulutuksen suunnittelun taustaa

Kuntien sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset varmistavat, että työntekijöillä on perusosaaminen työhönsä. Sehän ei kuitenkaan takaa sitä, että työntekijöillä olisi käytössään kaikki tarvittava osaaminen. Työorganisaatiot muuttuvat, ja se korostaa jatkuvaa työyhteisöjen kehittämistä ja oppimista. Organisaatiot ja niiden johtaminen monimutkaistuvat. Verkosto-organisaatiot asettavat kaikille toimijoille osaamishaasteita, joista asioiden ”moniosaamisen” ohella keskeisiksi muodostuvat vuorovaikutus-, viestintä- ja sosiaaliset taidot. Työyhteisöjen ja aikuiskoulutuksen aiempaakin tiiviimpi vuorovaikutus tulevat olemaan keskeinen osa yksityisen ja julkisen sektorin toiminnan kehittämistä sekä pyrkimyksiä työllisyysasteen nostamiseen ja työurien pidentämiseen.

Elinikäinen oppiminen muodostuu yhä tärkeämmäksi osaksi yksilöiden elämää ja työelämän kehittämistä. Osaamisen kehittäminen tulee rakentumaan sekä lyhyille henkilöstökoulutusjaksoille sekä pidempikestoisille, useimmiten tutkintotavoitteisille osaamisen uudistamisjaksoille. Entistä merkittävämpi osa oppimisesta tapahtuu erityisten koulutusinstituutioiden ulkopuolella.

### 4.1 Sosiaalihuollon täydennyskoulutuksen määrittely

Sosiaalihuollossa täydennyskoulutus on sosiaalihuollon henkilöstölle suunnattua, työssä tarvittavan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvää lyhyt- ja pitkäkestoista täydennyskoulutusta. Henkilöstöllä tarkoitetaan työtehtävää ja ammattinimikettä rajaa-matta koko sosiaalihuollon tehtäväalueella toimivaa henkilöstöä. Koulutuksen tulee olla työnantajan hyväksymää ja työtehtäviin liittyvää.

Koulutuksen tavoitteena on ylläpitää, ajantasaistaa ja lisätä työntekijän ja työyhteisön osaamista välittömässä asiakastyössä. Koulutus on suunnitelmallista toimintaa, joka pohjautuu henkilöstön osaamisen arviointiin ja sitä voidaan seurata ja sen vaikuttavuutta mitata.

Täydennyskoulutuksen piiriin ei kuulu työnohjaus eikä uuden työntekijän perehdyttäminen. Ulkopuolelle jäävät myös eri ammattiryhmien työhön liittyvät kokoukset sekä alle puolen päivän mittaiset koulutustilaisuudet, mikäli ne eivät ole osa laajempaa täydennyskoulutuskokonaisuutta.

( Stm, 2006:6 sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus)

## 4.2 Täydennyskoulutusvelvoite

Sosiaali- ja terveysministeriön teki selvityksen sosiaali- ja terveyden huollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytilasta ja parhaista käytännöistä. (Stm:n työryhmämuistio 2002:23) Aiemmin sosiaalihoitolaki velvoitti kuntia määräämään henkilöstöä täydennyskoulutukseen. Aluksi kymmenen vuoden välein (!) ja myöhemmin 1990-luvulla viiden vuoden välein. Tämä päätös kuitenkin kumottiin ja uskottiin, että kunnat järjestävät koulutuksen ilman lakiakin. Tutkimuksissa selvisi, ettei koulutusta oltu järjestetty todellisuudessa kuitenkaan kaikkea henkilöstöä kattavasti. Selvitysten perusteella valmisteltiin sosiaalialan henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva lakiesitys sosiaalihoitolain (710/1982) muutokseksi. Se tuli voimaan 1.8.2005. Lakiuudistuksen tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja ylläpitäminen ovatkin keskeisimpiä osa-alueita sosiaalialan kehittämisessä. Kesällä 2006 sosiaali- ja terveysministeriö antoi sosiaalihuollon työntäjille täydennyskoulutussuosituksen (Stm 2006:6) sosiaalihoitolain vaatimusten tueksi.

Täydennyskoulutusvelvoite koskee ensisijaisesti kuntien sosiaalihuollon henkilöstöä, mutta välillisesti velvoite voi vaikuttaa myös yksityisten palvelujen toimintaan. Avituk-  
sen toimintahan on tällaista lain määrittelemää yksityistä palvelua. Jämsän kaupunki os-  
taa työllistymiseen ja työtoimintaan liittyviä palveluja ensisijaisesti säätiöltä. Näin kau-  
punki on osaltaan myös vaikuttamassa suuresti toiminnan sisältöön ja sen kehittämiseen.

Myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä velvoittaa yrityksiä laatimaan henkilöstösuunni-  
telman ja vuosittaiset koulutustavoitteet ja -suunnitelmat. YT-laki on täsmentymässä uu-  
della säädöksellä, joka tulee voimaan 1.7.2007. Täydennyskoulutussuunnitelman laatimi-  
selle on siis perusteita myös tämän lain mukaan.

### 4.3 Henkilökunnan koulutus Avituksessa

Sosiaalialan yksikkönä Avituksen henkilökunnan pätevyysvaatimukset määräytyvät sosiaalihuoltolain ja sitä täydentävän lain sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) mukaan. Avituksessa henkilöstön toimenkuvien sisällön monimuotoisuuden takia on henkilövalinnoissa painotettu eri asioita tehtävästä johtuen. Työtoimintaan painottuvissa ohjaus- ja työnjohtotehtävissä sekä työvalmentajan tehtävissä tällä hetkellä toimivat ovat pohjakoulutukseltaan kehitysvammaisten ohjaajia, käsi- ja taideteollisuusalan opistoasteen koulutuksen sekä puu- ja sähköalan teknisen koulutuksen suorittaneita. Muilla henkilöstön edustajilla on tehtäviin soveltuva muu ammatillinen koulutus. Esimiehillä on lisäksi pitkä työkokemus alan tehtävissä ja menossa olevia täydentäviä koulutuksia; itselläni tämä opettajakoulutus ja säätiön johtajalla johtamisen erityisammattitutkinto. Henkilöstön täydennyskoulutus on viime vuosina perustunut pitkälti olemassa olevaan tarjontaan ja henkilöstön omiin kiinnostuksen kohteisiin. Erillistä henkilöstön koulutussuunnitelmaa ei ole tehty.

## 5 Työvalmennussäätiö Avituksen täydennyskoulutussuunnitelman ohjeistus

### 5.1 Nykytilanteen selvitys

Säätiön henkilöstön täydennyskoulutustarpeen selvittäminen ja täydennyskoulutussuunnitelman laatiminen on hyvä aloittaa selvittämällä henkilöstön koulutuksen ja osaamisen nykytilanne. Osaamisen kartoittamisen taustalla ovat säätiön tavoitteet ja toimintajatus keskeisiä tekijöitä. Myös henkilöstön kehittämistä ohjaavat arvot ja asenteet on hyvä tunnistaa. Täydennyskoulutussuosituksessa kehoitetaan, että organisaation tavoitteita tulisi verrata myös valtakunnallisiin ja alueellisiin tavoitteisiin sosiaalihuollon kehittämiseksi. Säätiön toiminta perustuu Jämsän kaupungin ostopalveluihin, joten tavoitteita on syytä tarkastella myös palvelun ostajan näkökulmasta. Sen selvittämiseksi käydään vuosittain yhteispalavereita, joissa toiminnan sisältöihin kiinnitetään huomioita. Tuolloin myös tulevia asiakkaita kartoitetaan, esim. kehitysvammaisten osalta selvitetään koulunsa

päättävien tarpeita työtoiminnan osalta. Tällaisesta palvelujen tarpeen ennakoinnista oli esimerkiksi kyse, kun muutama vuosi sitten Jämsään oltiin perustamassa autistien yksikköä, myös henkilöstölle järjestettiin täydennyskoulutusta autismiosaamisessa. Vastaavasti voi tulla muitakin erityisryhmien ohjaamiseen liittyviä tarpeita. Tarvittavaa osaamista on hyvä tarkastella selvityksessä siis niin työyhteisön kuin työntekijänkin näkökulmasta.

STM:n ohjeistuksen mukaisesti huomioidaan osaamisen kartoittamiseksi tehtävässä selvityksessä siis:

- toimipisteiden toiminta-ajatus
- toimipisteiden ammatillinen rakenne
- henkilöstön koulutus ja työkokemus suhteessa työtehtävien pätevyysvaatimuksiin
- henkilöstön erityisosaaminen
- toimenkuvien luonne
- henkilöstön vaihtuvuus
- ydintehtävien tarkastelu (asiakasnäkökulma)
- yhteistyöverkostot

Säätiön toiminta-ajatus on luotu sen perustamisvaiheessa ja perustuu luonnollisesti aiemmille toimintamuodoille. Toimipisteiden omat toiminnan tavoitteet ja painopisteet määräytyvät pääosin toimintojen olemassa oleville sisällöille ja tietysti palveluihin osallistuvien tarpeille sekä siis kaupungin ostopalvelujen tarpeiden kautta.

Säätiön henkilöstölle laaditut toimenkuvat muodostavat perustan ammatilliselle rakenteelle ja tavoiteltavalle osaamiselle. Ne määräävät osaltaan toimessa olevan ja niihin valittavan henkilöstön pätevyysvaatimukset ja koulutustaustan. Henkilöstön oma erityisosaaminen täydentää toimipisteiden osaamista ja sen hyödyntäminen on myös hyvä huomioida koulutussuunnitelman laadinnassa.

Toimipisteissä henkilöstön kesken käydään työyhteisökeskustelut, joiden avulla selvitetään toimipisteiden vahvuudet ja heikkoudet ammatillisessa osaamisessa ja kartoitetaan niiden pohjalta henkilöstön yhteiset oppimistavoitteet eli osaaminen työyhteisön kannalta ja kehityskeskusteluissa (esimies-alaiskeskusteluissa) henkilökohtaiset tavoitteet eli osaaminen henkilöstön kannalta.

### 5.1.1 Tarvittava osaaminen työyhteisön kannalta

Täydennyskoulutuksen määrään ja laatuun vaikuttavat työyksiköiden toiminnan luonne ja kehittämistarpeet. Osaamiskartoitusten perustaksi on hyvä selvittää ensin millaista on työtehtäviin liittyvä osaaminen, miten se vastaa organisaation perustehtävää ja mitä henkilöstöltä edellytetään palveluille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Avituksen toimipisteissä käy työtoiminnassa kehitysvammaisia, eritavoin vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä ja syrjäytymisuhan alaisia nuoria. Säätiön toiminnassa haasteita onkin tuonut sen monimuotoisuus. Asiakasryhmien laajentumisen lisäksi, työntekijöiden vaihtuvuus on suurempi. Toiminta oli ennen stabiilimpaa. Toimintaan ohjautunut henkilö jäi usein pysyvään työsuhteeseen. Viime vuosina muutos on ollut kuitenkin sen suuntainen, että vain kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa sekä vajaakuntoisten ei-työsuhteisessa työtoiminnassa (SHL § 27 e) palvelusopimukset ovat pysyväisluonteisempia. Muiden vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien sekä nuorten osalta työ- ja harjoittelusuhteet ovat määräaikaista, lukuun ottamatta säätiölle perustamisvaiheessa siirtyneitä vakituisia työntekijöitä. Työtoiminnan sisällöt vaihtelevat puu- ja metallitöistä, tekstiili-, kokoonpano- ja pakkaustöihin, atk-kierrätykseen sekä kehitysvammaisten päivätoimintaan. Toimintaa säätelee tasapainoilu työntekijöiden osaamisen ja mielekkäiden töiden teettämisen sekä valmistettavia tuotteita tilaavien alihankkijoiden ja yksityisten tilaajien odotusten välillä. Osalle toimintaan osallistuvista toiminta on pääasiassa päivittäisten taitojen ylläpitämistä, arjesta selviytymistä tai työpaikan pelisääntöjen opettelemista.

Työpäivän arkeen kuuluu aiempaa enemmän myös erilaiset haasteelliset tilanteet. Entistä useampi työtoimintaan osallistuva on moniongelmainen. Häiriökäyttäytyminen, päihde- ja mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet ja nykyisin toimintaan ohjautuu myös syrjäytymisuhanalaisia pitkäaikaistyöttömiä. Koulutusta tarvitaan esim. erilaisten ihmisten kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen väkivaltatilanteissa.

Täydennyskoulutuksella on myös tärkeä merkitys työssäjaksamiselle ja työhyvinvoinnille.

Työtoimintaan pysyvämmiin osallistuvien kehitysvammaisten ikääntyminen on tuonut uudenlaista haastetta arjesta selviytymiseen. Ohjaajilta vaaditaan hyvää kykyä toimintakyvyn arviointiin ja luovaa ajattelua työtehtävien mukauttamiseen tekijöiden ehdoilla. Myös nuorten koulutuksesta työelämään siirtyvien kehitysvammaisten tarpeet ja toiveet



työn suhteen ovat muuttuneet. Entistä useammalle toivotaan työtoimintaa järjestyvän ns. avotyönä toimipisteiden ulkopuolelta. Omaa erityisosaamista vaati ohjaustyössä myös toimintaan osallistuvat autistit tai asperger-ihmiset. Erilaiset vaihtoehtoiset kommunikointikeinot kuten pcs-kuvien käyttö tai tukiviittomat ovat osa päivätoiminnan arkea. Kuva-kommunikaation käyttö vaatii myös tietotekniikan osaamista kuvien käytön valmistelussa.

Säätiön työpajatoimintaan on tullut entistä ongelmallisimpia nuoria. Taustalla on sopeutumattomuutta, turhautumista, päihderiippuvuutta sekä entistä monimutkaisempaa psykologista oirehtimista. Arjenhallintaa sekä nuoren toimintakykyä ja koulutusvalmiuksia ja motivaatiota tuetaan työnteon ohessa. Ohjaajilta odotetaan kykyä tunnistaa ja ehkäistä ongelmia jo ennalta. Varhainen puuttuminen niin päihdeongelmiin kuin syrjäytymisen ehkäisyyn onkin tuonut uutta haastetta ohjaajan työhön. Ohjaajien avuksi tähän työhön säätiöllä onkin palkattu projektirahoituksella yksilövalmentaja. Yksilövalmennuksen kehittäminen onkin tällä hetkellä yksi työpajatoiminnan tärkeimmistä kehittämiskohteista.

Tietotekniikan käyttö on lisääntynyt monin tavoin. Viestinnästä suuri osa hoidetaan sähköpostin tai netin kautta. Erilainen raportointi ja dokumentointi sekä tuloksellisuuden seuranta ovat siirtyneet nekin sähköiseen muotoon ja vaativat omanlaistaan osaamista.

Palvelurakenteiden muutosten myötä erilaisiin verkostoihin kuulumiset ja yhteistyöryhmit ovat lisääntyneet tuntuvasti. Erityisneuvola, mielenterveystoimisto, a-klinikka, työvoimatoimisto ja koulut ovat kaupungin vammais- ja sosiaalityöntekijöiden sekä tietysti kotien lisäksi tärkeitä yhteistyökumppaneita.

Henkilöstöltä vaaditaan siis monenlaista osaamista. Heidän toimenkuvansa kattavat niin yksilöohjauksen kuin tietysti oman ammattialan töiden ohjaamisen, unohtamatta muita työhön liittyvien taitojen hallintaa kuten tuotesuunnittelua, asiakaspalvelua tai markkinointia.

Täydennyskoulutuksella turvataan organisaation tarkoituksen mukainen palvelun tarjonta, työtoimintaan osallistuville asiakkaille hyvä palvelu ja edistetään henkilökunnan työhyvinvointia. Tärkeää on myös henkilöstön urakehityksen tukeminen.

### 5.1.2 Henkilöstön kannalta

Henkilöstön ammatillisella koulutustaustalla on luonnollisesti myös tärkeä merkitys osaamisen kehittämisen painopisteiden määrittelyssä. Koulutusrakenteet ovat muuttuneet viime vuosina voimakkaasti ja näin osaltaan vaikuttavat täydenniskoulutuksen tarpeisiin.

Ammatillinen pätevyys muodostuu työtä tehdessä vaiheittain, tiedon ja kokemuksen yhdistyessä todelliseksi osaamiseksi. Ammatillisen pätevyyden ja osaamisen selvittämistä voidaan kartoittaa kehityskeskusteluiden, yhteisökeskusteluiden tai esimiesalaiskeskusteluiden avulla. Henkilökohtaisten osaamiskartoituksissa selvitetään koulutustausta, työhistoria ja hankittu täydenniskoulutus sekä muu olemassa oleva osaaminen. Osaamisen arvioinnilla tunnistetaan olemassa oleva osaaminen ja tuodaan esille ne alueet, joissa työntekijöillä on osaamisen vajeita ja koulutustarvetta.

Säätiöllä ei ole ollut järjestelmällistä rekisteriä täydenniskoulutusten kirjaamiseen. Henkilöstön on pitänyt itse huolehtia koulutustensa seurannasta. Jämsän kaupungilla ns. nimikirjojen ylläpito lopetettiin kymmenisen vuotta sitten. Osaamiskartoitusten tekoa varten onkin sovittava miten nämä aiemmat koulutustiedot kootaan. Aluksi keinona on, että jokainen laatii listan ensin itse ja sitä täydennetään niillä dokumenteilla mitä arkistoista löytyy. Jatkossa koulutukset kirjataan jokaiselle laadittavaan osaamiskorttiin. Säätiölle laaditaan osaamiskortteihin perustuva koulutusrekisteri, joka on osa henkilöstörekisteriä. Osaamiskortti kokoaa työntekijän työhistorian ja koulutuksen ja sitä täydennetään muulla osaamisella jolla on työlle merkitystä.

Malli osaamiskortista, jonka olen muokannut STM:n ohjeistuksesta:

<p><b>TYÖVALMENNUSÄÄTIÖ AVITUS</b></p> <p><b>TYÖNTEKIJÄN OSAAMISKORTTI</b></p>		
<b>Tehtävä:</b>	<b>Koulutus:</b>	
<p><b>TYÖKOKEMUS</b></p> <p>tehtävä:                      alkanut:    päättynyt:    työnantaja:</p>		
<p><b>KOULUTUS</b></p> <p><b>Ammatillinen koulutus:</b></p> <p>nimike:                      vuosi:                      oppilaitos:</p> <p><b>Muu koulutus:</b></p> <p><b>Lyhyt kestoinen koulutus:</b></p> <p><b>Pohjakoulutus:</b></p>		
<p><b>MUUTA:</b></p>		

(lähde: Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus, Opas kunnille ja kuntayhtymille, STM:n julkaisuja 2006:6.)

## 5.2 Koulutussuunnitelmat

Kehityskeskusteluissa (tai esimies-alaiskeskusteluissa) osaamiskartoitusten perusteella määritellään täydennyskoulutustarpeet ja laaditaan henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat.

Ohjeistuksessa koulutussuunnitelmiin suositellaan kirjattavaksi sekä lyhyen aikavälin, että pitkän aikavälin tavoitteet. Lyhyellä aikavälillä oppimisen tavoitteena voi olla esimerkiksi työsuoritusten parantaminen tai tiedon lisääminen jostain ammatin osa-alueesta. Pitkän aikavälin osaamistavoitteet voivat kohdentua esimerkiksi henkilöstön erityisosaamisen lisäämiseen, johtamisvalmiuksien kohottamiseen tai laajemmin palvelurakenteiden ja toiminnan kehittämiseen.

## 5.3 Koulutuksen järjestämisen yleiset periaatteet

Täydennyskoulutus on osa säätiön normaalia toimintaa ja sen toteutuksessa huomioidaan säätiön henkilöstö- ja taloussäännön ohjeistukset. Säätiö vastaa koulutuskustannuksista ensisijaisesti ja ne ennakoidaan talousarviossa. Työnantaja tukee koulutukseen osallistumista, myös vapauttamalla työntekijän muista tehtävistä sen aikana. Osallistuminen koulutukseen on jokaisen työntekijän velvollisuus.

Säätiö tukee myös omaehtoista koulutusta. Omaa ammattitaitoa tukevan omaehtoisen koulutuksen kustannusten korvauksista neuvotellaan tapauskohtaisesti. Tuki voi olla myös esim. mahdollisuutta käyttää työaika koulutuksen suorittamiseen.

Täydennyskoulutuksen toteuttamisessa voidaan huomioida kaikki erilaiset aikuisopiskelun koulutusvaihtoehdot ja -muodot. Verkko-opinnot ovat myös vartenotettava vaihtoehto osana täydennyskoulutusta.

Täydennyskoulutussuosituksessa ohjeistetaan kirjaamaan täydennyskoulutusta koskevat linjaukset sekä lyhyille että pitkille aikaväleille henkilöstöstrategiaan. Henkilöstöstrategia on koko henkilöstön kehittämisen kokonaissuunnitelma, jossa määritellään linjauksia

mm. henkilöstön työhönnotosta palkkoihin, työolosuhteisiin ja yhteistoimintaan. Avituk-  
sen henkilöstösääntö sisältää pääosin em. asioita. Täydennyskoulutusta siinä ei kuiten-  
kaan ohjeisteta. Työsuojeluorganisaatiolla on oma toimintasuunnitelma, jossa sen edusta-  
jien koulutuksesta on sovittu. Täydennyskoulutus suunnitellaan tehdään koskemaan vaki-  
tuista henkilökuntaa. Määräaikaisen henkilökunnan ja työvalmennukseen osallistuvien  
työsuhteisten täydennyskoulutuksesta voidaan sopia erikseen.

#### 5.4 Yhteistyötahot

Täydennyskoulutuksen käynnistämiseksi on useita vaihtoehtoja. Laajassa kumppanuus-  
verkostossa on mahdollista jakaa osaamista, kokeilla uusia koulutusikäntöjä sekä ottaa  
huomioon toimintayksiköiden hyvin erilaisiakin tarpeita. Täydennyskoulutuksen toteu-  
tuksessa on hyvä hyödyntää myös työyksiköiden omaa osaamista. Henkilökunnan antama  
koulutus voi olla esimerkiksi johonkin erityisalaan liittyvää opetusta tai ohjattua työssä  
oppimista.

( Stm, 2006:6 sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus)

Täydennyskoulutus suunnitellaan laadittaessa huomioidaan alueellinen ja seudullinen yh-  
teistyö muiden sosiaalihuollon yksiköiden ja oppilaitosten kanssa. Jämsässä toimii sosi-  
aali- ja terveysalan oppilaitos, jonka kanssa yhteistyö onkin ollut tiivistä. Oppilaitos jär-  
jestää täydennyskoulutusta ja yhteistyötä on myös toisin päin, säätiön toimiessa lähihoita-  
jien työssäoppimispaikkana. Jyväskylässä toimivat oppilaitokset ovat myös olleet jo sää-  
tiön koulutusyhteistyökumppaneita. Jyväskylän ammattikorkeakoulu mainostaakin täy-  
dennyskoulutustaan mm. näin: ”Täydennyskoulutus tarjoaa työelämän ammattilaisille  
mahdollisuuden täydentää osaamista työelämän vaatimusten ja oman urakehityksen edel-  
lyttämälle tasolle. Täydennyskoulutusta järjestetään ammatillisina erikoistumisopintoina,  
lisäkoulutuksina, yksittäisinä teemapäivinä ja organisaatioiden tarpeisiin räätälöityinä  
koulutuspalveluina” (<http://jamk.fi/täydennyskoulutus>)

Säätiö on osallistunut aktiivisesti myös maakunnallisiin hankkeisiin. Verkko-Point -  
projektin kautta on osallistuttu mm. palvelujen tuotteistamiskoulutukseen ja sen kautta  
markkinointiyhteistyötä onkin jatkettu Jämsänkosken tiimiakatemia kanssa. Itse olin  
mukana myös Valo- vammaistyön laatuohjelmassa työryhmän jäsenenä. Hanke kehitti  
vammaistyön ammatillista koulutusta Keski-Suomessa ja sitä hallinnoi Jyväskylän am-

mattiopisto. Hanke järjesti myös henkilöstökoulutusta sekä paikallisesti että maakunnallisesti mm. kehitysvammaisten seksuaalisuudesta ja asiakkaan kohtaamisesta.

Täydennyskoulutuksen tukirakenteita säätiölle ovatkin mm. :

- K-S:n sosiaalialan osaamiskeskus ja Vammaispalvelusäätiö
- paikallinen ja alueellinen koulutustarjonta mm. Sosiaali- ja terveyden huolto-oppilaitokset
- valtakunnallinen koulutustarjonta mm. Kehitysvammaliitto, Vates, Valtakunnallinen Työpajayhdistys, Länsi-Suomen Lääninhallitus
- ammattijärjestöjen koulutus esim. luottamusmieskoulutus
- työsuojelukoulutus mm. Työturvallisuuskeskus

Työpaikan opintopiirit ovat myös yksi tapa järjestää koulutusta. Vertaisoppimista edistää osaltaan työyksiköiden välinen benchmarking. Kollegiaaliset, yli kuntarajojen toteutetut ammattiryhmien tapaamiset voivat olla luonteeltaan koulutuksellisia, samoin kuin kuntien, järjestöjen ja yritysten yhteistilaisuudet.

( Stm, 2006:6 sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus)

Säätiön henkilöstö on ollut mukana vuosittain järjestetyissä verkostotapaamisissa. Alueellisilla koulutuspäivillä on pitkät perinteet. Avituksesta on osallistuttu mm. itä-suomen alueella toimivien työ- ja toimintakeskusten ja säätiöiden yhteiseen tapaamiseen. Osa koulutuspäivistä on suunnattu eri tehtävissä toimiville mm. kehitysvammaisten ohjaajille ja nuortenpajojen työvalmentajille. Esimerkkinä benchmarkingista ovat myös vierailut muihin toimipisteisiin ja vastavierailut säätiön toimipisteissä. Näissä tapaamisissa vaihdetaan kuulumisia ja verrataan toimintakäytäntöjä.

## 5.5 Koulutuksen seuranta

Lain muutos edellyttää, että kunta huolehtii sosiaalihuollon henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta ja siihen liittyvästä seurannasta. Kunnallinen työmarkkinalaitos huolehtii tästä seurannan toteuttamisesta. ( STM 2006:6).

Koulutuksen seurannan perustana on siis STM:n suositus. Seuranta tukee henkilöstörekisterin kehittäminen. Suosituksen mukaan toteutetaan seuraavien osa-alueiden seuranta ja raportointi ammattiryhmittäin:

- täydennyskoulutukseen osallistuvat
- täydennyskoulutuspäivien määrät
- täydennyskoulutuksen kustannukset

Vaikuttavuuden arviointia on vaikeampi määritellä, mutta myös siihen tulisi kiinnittää huomioita kirjaamalla ainakin koulutuksen jälkeistä palautetta.

Säätiöllä ei ole ollut systemaattista seuranta koulutuksiin osallistumisesta. Henkilöstörekisterikään ei ole sellainen, johon tietoa olisi kerätty, vaan tiedot aiemmista koulutuksista on jokaisen henkilöstön oman tiedon varassa. Vain osasta koulutuksista on kirjallista dokumenttia. Täydennyskoulutussuunnitelmaan tuleekin osaksi säätiön koulutusrekisterin laatiminen ja siten dokumentoinnin aloittaminen.

## 6. Hankkeen arviointia

Kehittämishankkeeni alkuperäisenä tavoitteena oli toteuttaa täydennyskoulutussuunnitelma työnantajalleni. Heti hanketyön alussa kävi selväksi, että täydennyskoulutussuunnitelman toteuttamiseksi olisi ensin laadittava ohjeistus, johon kirjataan lain vaatima sisältö, ja niinpä itse suunnitelman tekeminen jää hankkeen ulkopuolelle. Kehittämishankkeessa olen myös pohtinut osaamistarpeita ja sitä kautta täydennyskoulutussuunnitelman tarpeellisuutta ja ohjeistuksen perusteluja.

Kehittämishanketta varten olen tutustunut sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskeviin lakeihin ja suosituksiin sekä eri täydennyskoulutusmuotoihin. Internetin kautta on löytynyt monenlaisia esimerkkejä eri organisaatioiden tavoista toteuttaa omaa koulutussuunnitteluaan. Tärkeän osan muodostaa tietysti oman pitkän työhistorian myötä tulleiden käsitusten reflektointi siitä mitä osaamista työssämme tarvitaan ja sen lisäämisestä täydennyskoulutuksen avulla. Olen aina pyrkinyt tarkastelemaan työtäni asiakasnäkökulmasta. Nyt siihen on tullut myös luonnollisesti, nykyisen esimiesroolini kautta, työnantajan näkökulma. Opettajankoulutuksen kautta olen tarvittavaa osaamista tarkastellut ja pohtinut

myös koulutusorganisaatioiden tarpeista. Kehittämishanke on näin tukenut myös omaa kasvuani opettajana.

Toimipisteessämme käy paljon työssäoppijoita lähihoitajakoulutuksesta. Näyttöjen tultua osaksi työssäoppimista on koulutusalojen opetussuunnitelmiin perehtyminen tullut merkittävämmäksi myös työssäoppimispaikoissa. Ennen työharjoittelu oli enemmän tutustumista työhön. Nyt myös työpaikalla joudutaan miettimään enemmän miten opetussuunnitelman vaatimat osaamisalueet voidaan osoittaa työssä. Sosiaalialan koulutusalojen perusopintojen opetussuunnitelmista löytyy hyvää materiaalia osaamiskartoitusten työstämiseen ja työyhteisökeskustelujen perustaksi. Lähihoitajien koulutuksessa kuntoutuksen tukemiseen, päihde- ja mielenterveystyöhön sekä vammaistyöhön suuntautuvien linjojen opetussuunnitelmathan kuvaavat juuri työtoiminnassa tarvittavaa osaamista. Työtoiminnan tuotannollisen puolen ammatillista osaamista taas löytyy kunkin toimialan koulutussuunnitelmista esim. tekstiiliartesaanin tai artenomien tutkinnoista tekstiilitöiden ohjaamiseen.

Itse olen aina ollut jatkuvan opiskelun ja ammattitaidon kehittämisen kannattaja ja pyrkinyt muitakin kannustamaan itsensä kehittämiseen. Hankkeen tekeminen on tukenut tältä osin käsityksiäni. Ikävä kyllä täydennyskoulutukseen täytyy valtiovallan taholta velvoittaa. Työntekijöillä kun ei kaikilla ole halukkuutta oman osaamisen kehittämiseen. Jatkuva muutos, toimintojen kehittäminen ja tietotulva voivat toimia myös motivaatiota vähentävänäkin arjen kiireiden keskellä ja vähäisillä resursseilla toimiessa. Työyhteisöissä täydennyskoulutus katsotaan helposti velvollisuudeksi eikä nähdä itsensä kehittämisen tuovan myös helpotusta työhön oman osaamisen vahvistamisen kautta. Muutosvastarintaa esiintyy myös omassa työyhteisössäni, kun esimiehenä olen tuonut tarjolle kurssitarjontaa. Niinpä välillä olen joutunut henkilökuntaa määräämään ajankohtaisiin koulutuksiin. Useimmiten sen pakollisen koulutuspäivän antiin ollaan oltu kuitenkin tyytyväisiä jälkeensä. Henkilöstön motivointi vaati myös jatkossa panostamista.

Täydennyskoulutussuunnitelmiin olisi mietittävä myös miten kirjataan ammattitaidon päivittyminen muualta kuin koulutusorganisaatioiden kautta saaduin opein. Ammattikirjallisuuden ja alan lehtien kautta henkilöstö saa myös paljon uutta tietoa ja osaamista.



Kehittämishankkeen työstämisen aikana olen itsekin osallistunut useisiin eri omaa ammattitaitoani kehittäviin hankkeisiin ja koulutustapahtumiin ja keskustellut koulutuksen merkityksestä niin omien alaisteni kuin verkostoissa tapaamieni kollegoiden kanssa. Verstaistukea olen saanut omalta esimieheltäni ja mm. työterveyshuollon terveydenhoitajalta neuvoja ja työvälineitä osaamiskartoitusten laatimiseen ja eväitä omaan johtamistyöhöni. He kumpikin ovat opiskelleet viime vuosina johtamistaidonkoulutuksessa, missä on käsitelty vastaavia asioita työyhteisön kehittämiseksi.

Kehittämishankkeen toteutus on edennyt suunniteltua hitaammin ja viivästynyt omien työkiireiden keskellä. Oman jaksamisen kannalta kun en ole vienyt alkutalvesta työtä kotiin, vaan olen pyrkinyt tekemään sitä pääosin työajalla. Ajankäytön hallintaa on myös sekoittanut ennakoimattomat ja yllättävät muutokset työyhteisössä. Myös kovin syväisiin keskusteluihin ei työyhteisössä ole päästy ja niinpä ohjeistuksen laatimisessa on ollut paljolti omaa pohdintaa ja näkemystä. Suunnitelman jatkotyöstäminen vaatii kyllä sitten koko henkilöstön panosta.

Viime kuukausien keskustelut Jämsän ja Jämsänkosken kuntaliitoksen mahdollisuudesta tulevat myös vaikuttamaan toteuttamiseen. Ensi vuoden aikana kun tulee varmasti jälleen keskusteluihin toimintamme järjestämistapa: säätiönä vai kaupungin toimintana. Jämsänkoskella kun työ- ja päivätoiminta hoidetaan kunnan toimesta. Se ei tietenkään poista täydennyskoulutus tarvetta. Täydennyskoulutussuunnitelman kautta voimme niin organisaationa kuin henkilöstönä myös osoittaa kiinnostusta oman työmme kehittämiseen ja tuleviin haasteisiin vastaamiseen.

## Lähteet:

Kortelainen Joonas, 2006. Vammaispalveluiden sosiaalityön ja verkostoituneen erityisosaamisen kehittäminen. Raportteja 5. KOSKE Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. [Http://koske.jyu.fi/julkaisut](http://koske.jyu.fi/julkaisut).

Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. 2006. EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset 2006-2010. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. [Http://ek.fi/työelämä/julkaisut](http://ek.fi/työelämä/julkaisut).

Saarinen, E. 2005. Täydennyskoulutukseen tarvitaan suunnitelmallisuutta. Sosiaaliturva 2005/8, 4-6.

STM:n kuntatiedote 7/2005, Sosiaalihuollon uudet kelpoisuusvaatimukset ja täydennyskoulutusvelvoite voimaan 1.8.2005.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus, Opas kunnille ja kuntayhtymille, STM:n julkaisuja 2006:6.

Työvalmennussäätiö Avituksen henkilöstösääntö. Julkaisematon lähde.

Työvalmennussäätiö Avituksen nettisivut. <http://www.avitus.net>

Täydennyskoulutus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.4.2007. <http://www.jamk.fi/koulutus/täydennyskoulutus>.

HE 168/2004. Hallituksen esitys laiksi sosiaalihuoltolain muuttamisesta. Viitattu 12.3.2007. [Http://finlex.fi](http://finlex.fi), hallituksen esitykset.

Sosiaalihuoltolaki 1982/710. Viitattu 12.3.2007. [Http://finlex.fi](http://finlex.fi), lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272. Viitattu 12.3.2007. <http://finlex.fi>, lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334. <http://finlex.fi>, lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.