



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Maarit Kuosmanen

TERAPEUTTISET MENETELMÄT LASTENSUOJELUSSA

Henkilökunnan kokemuksia koulutuksesta

Sosiaali- ja terveysala kehittäminen ja johtaminen YAMK
2022

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Maarit Kuosmanen
Opinnäytetyön nimi	Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa, Henkilökunnan kokemuksia koulutuksesta
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	57 + 5 liitettä
Ohjaaja	Virpi Välimaa

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa -koulutukseen osallistuneen henkilökunnan kokemuksia koulutuksesta, sekä tutkia koulutuksen vaikutusta lastensuojelun sijaishuollossa tehtävään työhön. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn, miten henkilökunnan uutta osaamista hyödynnetään käytännön työssä ja miten koulutusta voidaan kehittää.

Lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevät ohjaajat ovat kaivanneet lisää työmenetelmiä sekä ymmärrystä lasten kanssa tehtävään työhön. Nuorisokodin työntekijöille järjestettiin vuoden kestävä koulutus terapeuttisista menetelmistä lastensuojelussa. Tämä koulutus mukaili kognitiivisen käyttäytymisterapian taustateorioita. Koulutus huomioi myös aikaisemman tutkimustiedon, jonka mukaan aikuiskoulutuksen teorian oppimisen optimoimiseksi tulisi linkittyä käytäntöön.

Kyselyyn vastanneen henkilökunnan mukaan koulutus oli hyödyllinen. Koulutus koettiin tarjonneen työkaluja arjen työskentelyyn sijaishuoltoyksikön ohjaajan työssä ja vahvistaneen työntekijän omaa ammatillista osaamista sekä lisänneen työhyvinvointia. Työntekijät kirjoittivat myös kehittämisideoita tuleville koulutuksille.

Opinnäytetyönä tehty tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, jossa oli kaksi taustakysymystä ja viisi avointa kysymystä. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Avainsanat	lastensuojelun sijaishuolto, lastensuojelun sijaishuoltoyksikkö, kognitiivinen käyttäytymisterapia, koulutusinterventio
------------	---

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

ABSTRACT

Author	Maarit Kuosmanen
Title	Therapeutic Methods in Child Welfare. The Experiences of the Staff on Training
Year	2022
Language	Finnish
Pages	57 + 5 Appendices
Name of Supervisor	Virpi Välimaa

The aim of this thesis was to describe the experiences of the staff that participated in the training Therapeutic methods in child welfare and also to see how the training has affected the work of the child welfare unit. The research questions were: what kind of competence the training has given to the individual staff member, how the new skills and competence are used in the practical work and how the training can be developed.

The professionals working in the substitute care in child welfare need more methods and understanding of the work with the children. Therefore, a training, that lasted a year, was arranged for the employees of the child welfare unit.

According to the respondents the training was useful. The training gave tools to everyday work and strengthened the professional competence and wellbeing at work. The employees also gave development ideas for future trainings.

The study was carried out with a questionnaire that included two background questions and five open-ended questions. The material was analysed using inductive content analysis.

Keywords	substitute care in child welfare, child welfare substitute care unit, cognitive behavioural therapy, educational intervention
----------	---

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
2	KESKEISET KÄSITTEET JA TEOREETTINEN TAUSTA	11
	2.1 Lastensuojelun sijaishuolto.....	11
	2.2 Lastensuojelun sijaishuoltoyksikkö	12
	2.3 Kognitiivinen käyttäytymisterapia.....	13
	2.4 Koulutusinterventio.....	14
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	16
4	TERAPEUTTISET MENETELMÄT LASTENSUOJELUSSA -KOULUTUS 17	
	4.1 Koulutuksen kohderyhmä	17
	4.2 Koulutuksen rakenne	18
	4.3 Koulutukseen sisältyneet työmenetelmät.....	20
	4.3.1 Elämänjana.....	20
	4.3.2 Funktionaalinen analyysi	21
	4.3.3 Ketjuanalyysi (ABC-analyysi).....	22
	4.3.4 Tarkka-analyysi.....	23
	4.4 Koulutuksen vastualueet ja tehtävät.....	24
	4.5 Millainen on onnistunut koulutus	24
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	26
	5.1 Kohderyhmä ja aineistonkeruu	26
	5.2 Aineiston analyysi.....	27
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	29
	6.1 Millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn?.....	30
	6.1.1 Ammatillinen vahvistuminen.....	31

6.1.2	Työhyvinvointi.....	33
6.2	Miten henkilökunnan uutta osaamista on otettu mukaan käytännön työhön? 34	
6.2.1	Tietoa ja osaamista nuorten ongelmakäyttäytymiseen.....	35
6.2.2	Menetelmiä ja ymmärrystä työhön.....	36
6.3	Miten koulutusta voisi kehittää?	38
6.3.1	Keskustelu, ohjeet ja palaute.....	39
6.3.2	Teorian selkeys, tauottaminen ja esimerkit.....	40
6.3.3	Kouluttajien rooli ja koulutuksen jäsennys	40
7	POHDINTA.....	42
7.1	Tutkimustulosten tarkastelua	42
7.2	Opinnäytetyön eettisyys	48
7.3	Opinnäytetyön luotettavuus	50
7.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	51
	LÄHTEET.....	53
	LIITTEET	57

KUVA, KAAVIO- JA KUVIOLUETTELO

Kuva 1. Elämänjana.....	21
Kuva 2. Esimerkki funktionaalisesta analyysistä.....	22
Kuva 3. Ketjuanalyysi/ ABC-analyysi.....	23
Kuva 4. Esimerkki tarkka-analyysistä.....	24
Kaavio 1. Kyselyyn vastanneet ja ei vastanneet.....	27
Kaavio 2. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden koulutus.....	29
Kaavio 3. Kyselyyn vastanneiden työvuodet.....	29
Kuvio 1. Koulutuksessa opitun ottaminen mukaan työhön.....	34
Kuvio 2. Koulutuksen kehittäminen.....	38

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje koulutukseen osallistuneille työntekijöille

LIITE 2. Kyselylomake koulutukseen osallistuneille työntekijöille

LIITE 3. Esimerkki sisällönanalyysistä

LIITE 4. Koulutuksen esite

LIITE 5. Hakemus koulutukseen

1 JOHDANTO

Lastensuojelun sijaishuolto on vuosien saatossa muuttunut ja sijaishuoltoon sijoitettavien lasten haasteet ovat moninaistuneet. Kun lapsi on ohjautunut sijaishuoltoyksikköön, on toimenpiteiden oltava vaikuttavia ja ongelmakäyttäytymiseen paineutuvia. Silloin aika tai vahvuuksiin uskominen eivät yksinään riitä poistamaan riskejä. Huomio tulee kohdentaa siten, että lapset, joilla esiintyy ongelmakäyttäytymistä, täytyy ohjata pois epäsosiaalisista käyttäytymismalleista. Ongelmakäyttäytymistä ilmeneville lapsille täytyy kehittää positiivisia kykyjä ja toteuttaa mielekkäitä elämänhallintaan liittyviä suunnitelmia, jotka eivät noudata epätoivottua kaavaa. (Khader, Loo Sen, Cheon, & Chin 2019, 252.) Sijaishuoltoyksikköön sijoitetut lapset ovat useasti joutuneet kokemaan asioita, jotka ovat vaikuttaneet heidän kehitykseensä. Lastensuojelun sijaishuoltoyksiköihin sijoitettujen lasten taustoissa löytyy usein runsaasti lapsen kasvua ja kehitystä hankaloittavia kokemuksia. Moni lapsi on kokenut psykologiseksi traumaksi luokiteltavan tapahtuman ennen sijoitusta ja osalle jo sijoitus lastensuojelun sijaishuoltoyksikköön saattaa täyttää traumaattisen tapahtuman kriteerit. (Ahonen 2017.)

Laki määrittää, että hoito- ja kasvatustehtävässä toimivalla henkilökunnalla lastensuojelulaitoksissa tulee olla riittävä pätevyys tehtävänsä. Laillistettu ammattihenkilö on oikeutettu toimimaan asianomaisessa ammatissa ja käyttämään asianomaista ammattinimikettä. Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilölaissa tarkoitettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä. Laissa todetaan myös, että ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan. Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee mahdollistaa, että työntekijä voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen. (L 26.6.2015/817.) Lastensuojeluyksikköön sijoitetut lapset ovat yleensä todella haavoittuvassa elämäntilanteessa

ja heidän hoitoon ja huolenpitoon tarvitaan ammattilaisia, jotka turvaavat sijoitet-
tujen lasten kasvua ja kehitystä. Henkilökunnan täydennyskoulutus on tärkeää
henkilökunnan ammatillisuuden lisäämiseksi.

Tässä opinnäytetyössä tullaan huomioimaan lastensuojelun sijaishuollon palvelui-
den järjestämisen ja toteuttamisen taustalla oleva lainsäädäntö. Lastensuojelulain
mukaan sijaishuollon tarkoituksena on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hy-
vinvointi lapsen yksilöllisen tarpeiden ja toiveiden mukaan. Lapsen sijaishuolto
voidaan järjestää perhehoitona, laitoshoitona taikka muulla lapsen tarpeiden mu-
kaisella tavalla. Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle myös avohuollon tukitoi-
mena tai jälkihuoltona. (L 13.4.2007/417.)

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmänä toimii Kustaalan nuorisokodin työntekijät.
Kustaalan nuorisokoti on lastensuojelulain mukainen sijaishuoltolaitos. Se koostuu
kolmesta eri yksiköstä Pysäkki, Omakoti ja Kortteeri. Pysäkillä on seitsemän, Oma-
kodissa kuusi ja Kortteerissa seitsemän asiakaspaikkaa. Pysäkin asiakaspaikoista 2
on kriisipaikkaa. Lisäksi Pysäkin tiloissa on Vaasan kaupungin Merenkurkun koulun
alaisuudessa toimiva peruskoululuokka. Kortteerin pihapiirissä sijaitsee kaksi las-
tensuojelun jälkihuollon asumisharjoitteluasuntoa. Kustaalan nuorisokotiin voi-
daan sijoittaa nuori avohuollon tukitoimin, kiireellisesti sijoitettuna tai huostaan-
otettuna. Sijoituksen perusteena on esimerkiksi nuoren päihteidenkäyttö, mielen-
terveysongelmat, kouluvaikeudet, ristiriidat vanhempien kanssa ja epäsosiaalinen
käytös. (Kustaalan nuorisokoti 2021)

Kustaalan nuorisokodin toiminta rakentuu yksilöllisesti jokaisen nuoren lähtökoh-
dista ja hänen parhaakseen, tiiviissä omahoitajasuhteessa. Tavoitteena on nuori,
joka hallitsee elämänsä ja pystyy toimimaan yhteiskunnan normien ja sääntöjen
mukaisesti. Tehtävänä on rauhoittaa nuoren tilanne sekä selkeiden ja turvallisten
rajojen asettaminen. Nuorelle turvataan hänen ikätasonsa mukaiset kasvu- ja elin-
olosuhteet. Lisäksi nuorta tuetaan positiiviseen muutokseen vahvistamalla hänen

itsetuntoa ja auttamalla nuorta löytämään omat voimavaransa. Kustaalan nuorisokodin toimintatavassa on erityisesti vahvistettu keskustelevaa, nuorta kuulevaa sekä kannustavaa vuorovaikutusta. (Kustaalan nuorisokoti 2021)

Vuosina 2017 ja 2018 on koko Kustaalan nuorisokodin henkilökunta osallistunut nuorisokodin erityistarpeisiin räätälöityyn prosessimuotoiseen työpaikkakoulutukseen. Koulutuksen tavoitteena oli lisätä henkilökunnan osaamista sekä antaa heille keinoja nuorten terapeuttiseen kohtaamiseen nuorisokodin arjessa. Opetetut menetelmät pohjautuivat näyttöön perustuviin menetelmiin ja teoreettisena viitekehysenä oli kognitiivinen käyttäytymisterapia. (Gammelgård 2022.) Koulutuksen pitivät psykologi sekä vaativan tason psykoterapeutti Monica Gammelgård sekä sosionomi (AMK), ammatillinen opettaja Ville Nisonen. Vuonna 2021 syvennettiin osaamista tarjoamalla Kustaalan nuorisokodin henkilökunnalle Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa -koulutus.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää henkilökunnan kokemuksia Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa -koulutuksen vaikutuksesta lastensuojelun sijaishuollossa tehtävään työhön. Opinnäytetyössä kuvataan lastensuojelun sijaishuoltoyksikkö Kustaalan nuorisokodin henkilökunnalle järjestetyn koulutuksen rakenne, toteutus sekä henkilökunnan kokemus osaamisen tasostaan koulutuksen jälkeen.

2 KESKEISET KÄSITTEET JA TEOREETTINEN TAUSTA

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat lastensuojelun sijaishuolto, lastensuojelun sijaishuoltoyksikkö, kognitiivinen käyttäytymisterapia ja koulutusinterventio.

2.1 Lastensuojelun sijaishuolto

Lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Ensisijainen vastuu lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta on lapsen vanhemmilla. Lapsen oikeutta saada hyvää hoitoa ja huolenpitoa vanhemmiltaan korostetaan lastensuojelulaissa. Viranomaisen on pyrittävä oma-aloitteisesti tarjoamaan perheelle tarpeellista apua riittävän varhain sekä avuntarpeesta riippuen ohjattava lapsi ja hänen perheensä lastensuojelun piiriin. (Räty 2010, 1-2.) Lastensuojelu on laaja-alaista lastensuojelua, jossa osallisena on koko yhteiskunta. Lasten suojelu perustuu YK:n lapsen oikeuksien yleissopimukseen. Sen mukaan lapsella on muun muassa etusija erityiseen suojeluun, oikeus turvalliseen ja virikkeelliseen kasvuympäristöön sekä tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. (Taskinen 2012, 19.)

Lastensuojelun sijaishuollolla vastataan lapsen tarpeisiin ja turvataan hänen kehitystään. Kaikkien toimenpiteiden tulee olla lainmukaisia sekä lapsen edun mukaisia ja niiden tulee edistää lapsen kasvua ja kehitystä. Pitkällä aikavälillä lastensuojelun tehtävänä on varmistaa, että lapsi voi kasvaa tasapainoiseksi ja vastuulliseksi aikuiseksi, joka kykenee läheisiin ihmissuhteisiin sekä itsenäiseen elämään. (Taskinen 2012, 173.)

Lastensuojelun sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen kasvatuksen, hoidon ja huolenpidon järjestämistä kodin ulkopuolella. Lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen kannalta joskus koti ei ole paras ratkaisu ja silloin joudutaan turvautumaan lastensuojelun sijaishuoltoon. Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistelee

lapsen sijoittamisen ja valitsee lapselle sijaishuoltoapaikan. Päätöksen sijaishuoltoon sijoittamisesta tekee sosiaalihuollon johtava viranhaltija. Kiireellisissä tapauksissa asian valmistelu ja päätöksenteko ovat kunnan delegointiratkaisun mukaisen sosiaalityön viranhaltijan vastuulla. Lapselle valitaan hänen tarpeisiinsa parhaiten vastaava sijaishuoltoapaikka. Lapsi voidaan sijoittaa perhehoitoon, ammatilliseen perhekotiin, lastensuojelulaitokseen tai muuhun lapsen tarpeen mukaiseen hoitoon. (THL 2020a.)

2.2 Lastensuojelun sijaishuoltoyksikkö

Lastensuojelun sijaishuoltoyksiköitä ovat lastenkodit, koulukodit ja muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Muita lastensuojeluyksiköitä ovat esimerkiksi vastaanottokodit ja nuorisokodit. Lastensuojeluyksiköitä ylläpitävät lähinnä valtio, kunnat ja yksityiset yhteisöt. Perhehoito on lapsen pidempiaikaisessa sijoituksessa ensisijainen ratkaisu. Se ei tule kuitenkaan kysymykseen, jos lapsen oireilu on erityisen haastavaa. Lapsen tilanteen edellyttäessä erityistä ammatillista osaamista päädytään yleensä laitoshoitoon. Laitoshoidon voidaan usein pitää parhaana ratkaisuna sijaishuollon järjestämiseksi myös silloin, kun lapsen sijoitus on väliaikainen. Tällöin laitoshoidossa pyritään työskentelemään tiiviisti lapsen vanhempien kanssa, näin voidaan mahdollistaa ongelmien poistuminen kotioloista ja lapsen muuttaminen takaisin kotiin. Laitoshoidon on usein tarkoituksenmukaisin ratkaisu myös sijaishuollon tarpeessa olevalle murrosikäiselle lapselle. (THL 2020b.)

Lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä on annettava hoitoa ja huolenpitoa sekä kasvatus. Hyvälle kasvatukselle ei pystytä määrittelemään täydellistä sisältöä, mutta lapsen tarpeen mukainen hyvä kasvatustapa on aikaan sidottua ja sen sisältöä muokataan esimerkiksi lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvän tutkimustiedon myötä. Lapsen kasvatuksessa huomioidaan vahvasti myös lainsäädäntö. Kasvatukseen liittyvillä toimilla on aina oltava hyväksyttävä tavoite, kuten lapsen kasvun ja

kehityksen suojaaminen vaaratilanteelta. Sijaishuoltoyksikön tulee vastata sijoitetun lapsen hoidon ja huolenpidon järjestämisestä sekä kasvun ja kehityksen tukemisesta. (Räty 2020, 19.)

Laki määrittelee sijaishuoltoyksikön toimintaa. Laissa on tarkasti määritetty niin asiakkaiden, henkilökunnan kuin tilojenkin osalta vaadittavat asiat. Asuinyksikössä saadaan hoitaa yhdessä enintään seitsemää lasta. Samaan rakennukseen voi olla sijoitettuna enintään 24 lasta. Jos lapselle järjestetään laitoshoidtoa yhdessä vanhemman, huoltajan tai muun henkilön kanssa, voidaan yhdessä hoitaa useampakin lasta. Kiireellisissä tapauksissa voidaan tilapäisesti poiketa sijoitettavien lasten lukumäärästä mutta silloin on tehtävä selvitys aluehallintovirastolle, joka ohjaa ja tarkastaa sijaishuoltoyksiköiden toimintaa. Lapsella tulee olla mahdollisuus riittävään yksityisyyteen ja rauhalliseen yksinoloon. Lisäksi laitoksessa pitää olla tilaa myös yhdessäololle. Tavoitteena on tilava, viihtyisä, kodinomainen ja turvallinen tila. (L 13.4.2007/417.)

2.3 Kognitiivinen käyttäytymisterapia

Kognitiivinen käyttäytymisterapia on psykoterapiamuoto, joka perustuu kognitiiviseen, kehitys- ja sosiaalipsykologiseen teoriaan ja tutkimukseen. Menetelmä keskittyy pääasiallisesti nykytilanteessa vaikuttavien käyttäytymisongelmia ylläpitävien tekijöiden kartoittamiseen ja hoitoon. Kognitiivisessa käyttäytymisterapiassa tavoitellaan ongelmallisten käyttäytymismallien tunnistamista, vähentämistä ja myönteisen elämänlaatua parantavan toiminnan lisäämistä. Kognitiivisessa psykoterapiassa on erilaisia psykoterapiamuotoja, joissa painotukset ja työskentelytavat vaihtelevat. Keskeisiä terapiatyöskentelyn kohteita ovat ihmisen ajatukset ja uskomukset ja niihin liittyvät hankalat tunteet, jotka hankaloittavat elämää. Kognitiivinen käyttäytymisterapia eroaa kognitiivisesta terapiasta siinä, että kognitioiden tarkastelun sijaan kokeillaan ja harjoitellaan uudenlaista käyttäytymistä sekä toimintatapoja. Kognitiivisessa psykoterapiassa voidaankin hyödyntää erilaisia käyttäytymisterapian työtapoja. Nuorten kognitiivisen psykoterapian metodeina käytetään muun muassa tiedon antamista, sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen

opettelua, sekä toimivaa omien tarpeiden ja tunnetilojen viestintää. Ahdistuneisuushäiriöiden terapiassa käytetään näiden ohella altistamista. Oireita laukaisevien tekijöiden ja perususkomusten yhdessä tutkiminen ja ymmärtäminen ovat tärkeitä. Kognitiivisten työtapojen, esimerkiksi tilanne- tai ketjuanalyysien tai ajatuspäiväkirjojen tekeminen sattuu kehityksellisestikin osuvaan vaiheeseen, jolloin nuorilla on kyky, mutta ei vakiintunutta tapaa, reflektoida omia ajatuksiaan ja toimintojaan ja muodostaa niille vaihtoehtoja. (Kognitiivisen Psykoterapian yhdistys.)

Lastensuojelun sijaishuoltoyksiköihin ohjautuvilla nuorilla on runsaasti käyttäytymisen, tunnesäätelyn ja mielialan ongelmia. Tutkimusten mukaan vakavien masennustilojen sekä tiettyjen ahdistuneisuushäiriöiden, erityisesti sosiaalisten tilanteiden pelon ja paniikkihäiriön, esiintyvyys kasvaa merkittävästi nuoruusikään tultaessa. Myös psykoosiriskin ja syömishäiriöiden osuus kasvaa. Lastensuojelun osaamista tarvitaan, kun käytöshäiriöisten nuorten kasvuympäristö on puutteellinen. (Marttunen 2018.)

2.4 Koulutusinterventio

Interventiolla tarkoitetaan väliintuloa ja asioihin puuttumista, jonka tavoitteena on vaikuttaa esimerkiksi ryhmän käyttäytymiseen (Kielitoimiston sanakirja 2016). Koulutusinterventio tarkoittaa tässä yhteydessä koulutusta, joka pyrkii muokkaamaan koulutettavien toimintaa ja käyttäytymistä. Koulutusta käytetään yleisesti ammattiosaamisen lisäämiseksi. Koulutusinterventiossa implementoidaan eli juurrutetaan menetelmiä työntekijöiden työskentelyyn. Koulutuksella on tarkoitus antaa työkaluja työskentelyyn, mutta myös tarvittaessa muuttaa ja vahvistaa työntekijöiden ajattelua sekä työtettä. (Carr & Kemmis 1986, 204–207.)

Työelämäkoulutuksen tavoitteet asetetaan koulutuksen suunnittelun aikana ja ne nousevat yleensä organisaation toiveista sekä käytännön työstä. Koulutusta saatetaan toteuttaa monissa eri yhteyksissä ja monista eri tarpeista lähtien. Koulu-

tusta voidaan pitää niin lähiopetuksena kuin etäyhteyden kautta. Koulutuksen tavoitteena on useasti myös työhyvinvoinnin lisääminen ja henkilökunnan jaksaminen. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009,52-53.)

Ohjaajan työ lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä on ennalta arvaamatonta. Työntekijät kohtaavat lähes päivittäin haastavia ja vaativia työtilanteita, joihin voi olla vaikea varautua ennakolta. Alan koulutus antaa valmiudet työhön, mutta koulutuksesta saatua teoretietoa sekä tutkimustietoa on vaikea soveltaa arjen muuttuviin tilanteisiin. Lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä tarvitaan uudenlaista käytäntöasiantuntemusta, joka muodostuu tilanteissa sekä työyhteisön keskusteluvassa ilmapiirissä. Näihin liittyy myös teoretieto sekä tutkimustieto. Tämä vaatii sen, että työntekijät ovat motivoituneita oppimaan sekä kehittämään itseään ja työtään. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 35.)

Jokaisessa työyhteisössä tarvitaan kehittämistä ja kouluttautumista. Työyhteisön vahvuus on muutostilanteista sekä päivittäisistä tilanteista selviytyminen ja kokoaikainen uudistuminen. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 9.) Positiivinen asenne työpaikalla kehittämiseen sekä koulutukseen osallistumisiin lisää työyhteisön pysymistä ajan tasalla yhteiskunnan muutoksen mukana.

Lars H. Lindholmin väitöskirjassa *Improving Programmes of Implementing Evidence-Based Practices in Health Care, The Case Study of a Real-world Implementation Programme of Two Evidence-based Practices 2022*, käsitellään näyttöön perustuvien käytäntöjen juurruttamiseen. Väitöskirjassa todetaan, että myönteinen kokemus työmenetelmien käytöstä sekä työkavereiden ja esimiesten tuki olivat yhteydessä työmenetelmien käytön omaksumiseen. Väitöskirjassa todetaan, että koko työyhteisön ollessa mukana muutosprosessissa on uuden juurruttaminen vaikuttavampaa.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa -koulutukseen osallistuneen henkilökunnan kokemuksia koulutuksesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia koulutuksen vaikutusta lastensuojelun sijaishuollossa tehtävään työhön. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi koulutuksen: ”Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa” kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn?
2. Miten henkilökunnan uutta osaamista hyödynnetään käytännön työssä?
3. Miten koulutusta voidaan kehittää?

4 TERAPEUTTISET MENETELMÄT LASTENSUOJELUSSA -KOULUTUS

Maaliskuussa vuonna 2021 aloitettiin Kustaalan nuorisokodin työntekijöille koulutus: ”Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa”. Kouluttajina toimivat Monica Gammelgård, Ville Nisonen ja Maria Kentta. Kouluttajat olivat asettaneet tavoitteeksi vahvistaa tiedollista osaamista hoidollisista interventioista ja suosituksista. Koulutuksessa oli tarkoitus vahvistaa työntekijöiden osaamista oppimisprosesseista sekä empaattisesta reflektoinnista. Koulutuksen tavoitteena oli lisäksi tukea vahvistussuhteiden tietoista hyödyntämistä osana muutostyötä sekä antaa välineitä moniammatilliseen yhteistyöhön. Koulutuksessa keskityttiin oman osaamisen kehittämiseen kokemuksen, koulutuksen ja toimenkuvan kautta. Koulutuksen kautta oli tarkoitus vahvistaa omaohjaajuutta sekä ammatillisuutta. Koulutuksessa otettiin huomioon sekä lapsen että työyhteisön näkökulma lisäämällä osallisuutta sekä ymmärrystä lapsen elämäntilanteesta. (Gammelgård 2022.)

4.1 Koulutuksen kohderyhmä

Koulutuksen kohderyhmän (n=18) muodostavat Kustaalan nuorisokodin kaikkien kolmen yksikön työntekijät, jotka olivat ilmaisseet halukkuutensa koulutukselle, sekä hakeneet ja tulleet valituiksi koulutukseen. Näin varmistettiin, että koulutukseen hakeutuvat ovat motivoituneita kouluttamaan itseään ja myös halukkaita saamaan lisää tietoa, sekä työkaluja omaan työskentelyyn. Nuorisokodin henkilökunta haki koulutukseen hakulomakkeella (Liite 5.) ja siihen valittiin esimiesten ja kouluttajien toimesta 23 työntekijää. Tämä työntekijäryhmä muodosti ryhmän, joka sitoutui koulutukseen. Henkilökunnasta jokaisella oli kokemusta työskenteleystä lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. Työntekijöiden pohjakoulutukset vaihtelivat. Koulutuksen aloitti 23 työntekijää, mutta sairauslomien sekä muiden henkilökohtaisten syiden vuoksi 18 työntekijää sekä opinnäytetyön tekijä pääsivät koulutuksen loppuun asti.

4.2 Koulutuksen rakenne

Koulutuksen sisältö (Liite 4.) muodostui kehityspsykologian keskeisistä teorioista, kuten kiintymyssuhdeteoria (Bowlby), psykososiaalinen kehitys (Erikson) ja neuropsykologian perusteita. Oppimispsykologian perusteet käsitti muun muassa opettajan ja oppijan oppimisen käsitteitä, motivaatiopsykologian sekä käyttäytymispsykologian perusteita. Koulutuksen työote myötäili traumatietoisien työotteiden mallia. (Gammelgård 2022.)

Koulutus toteutettiin vuoden 2021 ja 2022 aikana Vaasan kaupungin opistotalon auditoriossa huomioiden Covid-19 tilanne sekä voimassaolevat kokoontumisrajoitukset. Valmius oli myös käydä koulutusta etäyhteydessä zoom-ohjelman kautta. Koulutuskerroista neljä pidettiin etänä ja kuusi lähikoulutuksena. Koulutuksen kesto oli neljä ja puoli tuntia kerrallaan, kerran kuukaudessa pois lukien kesä- ja heinäkuun. Kertoja oli yhteensä kymmenen. Koulutus aloitettiin 25.3.2021 vallitsevan Covid-19 tilanteen vuoksi etäkoulutuksella zoomin kautta. Aina kun kokoontumisrajoitukset lievenivät riittävästi, koulutus pidettiin lähiluentona turvavälit ja maskisuositus huomioiden. Koulutuskerran rakenne seurasi kognitiivisen käyttäytymisterapian taitoryhmien rakennetta sisältäen arviointi- ja tietoisuustaitoharjoituksia, edellisen kerran kertauksen sekä kotitehtävien purun. Koulutuskerroilla esitettiin myös uusi materiaali sekä kotitehtävän ohjeistus. Luentojen lisäksi työntekijät saivat kotitehtäviä jokaisen koulutuskerran jälkeen. Koulutehtävät olivat prosessipäiväkirjatyöskentelyä sekä tehtäviä sijoitetun lapsen kanssa. Lisäksi työntekijät tekivät tehtäviä omasta elämästään. Tehtävät linkittyivät vahvasti omaan työskentelyyn.

Koulutuksessa työryhmätyöskentelyn tehtävänä oli tarjota pohjaa kokemuksien sekä esimerkkien jakamiselle muille osallistujille omasta sijoitetun lapsen kanssa tehdystä työstä. Tarkoitus oli, että jokainen toisi esiin omaa tapaa tehdä työtä ja voisi myös kysyä esimerkkejä muiden työskentelystä. Koulutuksen oli tarkoitus lisätä työntekijöiden osaamista lastensuojelun sijaishuollon arjen tilanteissa. Kou-

lutus on räätälöity huomioiden sekä lastensuojelu-, sosiaalihuollon ja mielenterveyslait, että lait asiakkaan ja potilaan oikeuksista ja velvollisuuksista. (Gammelgård 2022.)

Koulutus ohjasi tunnistamaan moniongelmaisen nuoren hoidon-, kehityksen ja kasvatuksen tarpeita, sekä niitä hankaloittavia ja ongelmia ylläpitäviä elementtejä. Koulutus antoi lisäksi työkaluja, miten näihin päästään vaikuttamaan tavalla, joka tukee nuoruusiän kehitystä ja selviytymistä. Sisällön osalta otettiin huomioon terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Lape-hankkeen suosituksia sekä Suomen Lääkäriliiton nuorisopsykiatrialle laadittuja käypähoitosuosituksia. Menetelmällisesti koulutus käsitti erilaisia moniongelmaisten nuorten hoitoon fokuksia kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmiä kuten motivoivaa haastattelua, tunteiden säätelyohjelmia ja käyttäytymisanalyysiä, sekä positiivista vahvistamista. Koulutuksessa tarkasteltiin ilmiöitä kuten kiintymyssuhdetta, motivaatiota ja normaalin ja patologisen kehityspolun välisiä eroavuuksia. Koulutuksessa tunnistettiin työntekijän ja lapsen välistä vuorovaikutussuhdetta, sekä tiedonkeruuta sen analysointia sekä hyödyntämistä päätöksenteossa. Koulutus myötäili myös yhteisöhoiton, systeemisen perhetyön ja kannustavan vuorovaikutuksen mallia. (Gammelgård 2022.)

Koulutuksen tavoitteena oli vahvistaa lastensuojelun ammattilaisen ammattitaitoa, terapeutista työtettä, sekä itsereflektiokykyä, palautumistaitoja ja työhyvinvointia. Se toteutettiin prosessimuotoisena, vuoden pituisena osalle henkilökunnasta suunnattuna työpaikkakoulutuksena. Koulutuksen tuloksia arvioitiin säännöllisillä mittauksilla koulutukseen osallistuneilta työntekijöiltä. Kouluttajina toimivat oikeuspsykologi/ psykoterapiakouluttaja Monica Gammelgård (kehityspsykologia, oikeuspsykiatria ja lastensuojelu, sekä kognitiivisen käyttäytymisterapian teorian), kehityspsykologi/ koulukuraattori Maria Kentta (kehityspsykologia, varhaiskasvatus, koulu- ja perhetyö), sekä sosionomi/ammattillinen opettaja Ville Nisonen (sosiaalialan rakenteet, lait, nuoren osallistaminen, yhteisöpedagogiikka

ja prosessien hallinta) (Gammelgård 2022.) Ville Nisonen joutui jättäytymään henkilökohtaisista syistä pois koulutuksen alkuvaiheessa. Hän oli mukana kolme ensimmäistä kertaa.

4.3 Koulutukseen sisältyneet työmenetelmät

Koulutuksessa opeteltiin kognitiivisen käyttäytymisterapian keskeisiä työmenetelmiä. Työmenetelmiä harjoiteltiin niin itsellä, sijoitetun lapsen kanssa kuin työyhteisössäkin. Ensimmäisenä koulutuksessa harjoiteltiin elämänjanatyöskentelyä, jonka yhteydessä mietittiin myös henkilöitä, jotka ovat vaikuttaneet kunkin ihmisen elämään. Seuraavaksi harjoiteltiin funktionaalista analyysia tehdystä elämänjanasta ja myös tarkka-analyysiä sekä mietittiin suojaavia muuttujia elämässä. Koulutuksessa opeteltiin ketjuanalyysin eli ABC-analyysin tekoa. Koulutuksessa käsiteltiin myös tunteiden säätelyä. Lopuksi koulutuksessa käytiin läpi traumatietoista työskentelyä.

4.3.1 Elämänjana

Tiedon keruun jäsentämiseksi ja oppimishistorian käsitteellistämiseksi koulutuksessa käytettiin elämänjanatyöskentelyä. Elämänjanatyöskentelyssä tarkastellaan omaa elämänhistoriaa ja yhdistetään omien vahvuuksien tunnistaminen. Tämä menetelmä tarjoaa nuorisokodissa sijoitettujen lasten kanssa tehtävään työhön keskustelun tueksi toiminnallisen työvälineen. Elämänjanatyöskentely lisää lapsen osallisuutta hänen kanssaan tehtävään työhön. Sen avulla pystytään tutustumaan lapseen ja tämä työväline myös vähentää työntekijöiden tulkintaa siitä, mitä lapselle on tapahtunut ennen lastensuojeluyksikköön sijoittamista. Elämänjanaan kirjataan lapsen elämässä tapahtuneet asiat niiltä osin, mitä lapsi muistaa ja haluaa kertoa. Elämänjana on yhdessä tehty kuva lapsen elämänkokemuksista ja tapahtumista mitä on lapsen elämässä sattunut sekä hänen muistoistaan. Elämänjana kuvataan ajallisesti etenevänä jatkumona. Elämänjanassa kuvataan yleensä elämän konkreettisia tapahtumia ja ihmissuhteita. Siinä kuvataan yleensä asuinpaikat

sekä näihin liittyviä muistoja ja tunteita. Elämänjanatyöskentely on mahdollista rajata myös lapsen elämää kuvaaviin kriittisiin elämäntapahtumiin, jotka auttavat selittämään lapsen nykyisen elämäntilanteen taustaa ja voimavaroja. Elämänjana voidaan tehdä usealla eri tavalla, mutta ajatuksena on, että siinä käydään läpi elämän käännekohtia. (Jaakola, Kaittila, Linnosuo, Laitinen, Valta, & Ylönen 2021.)

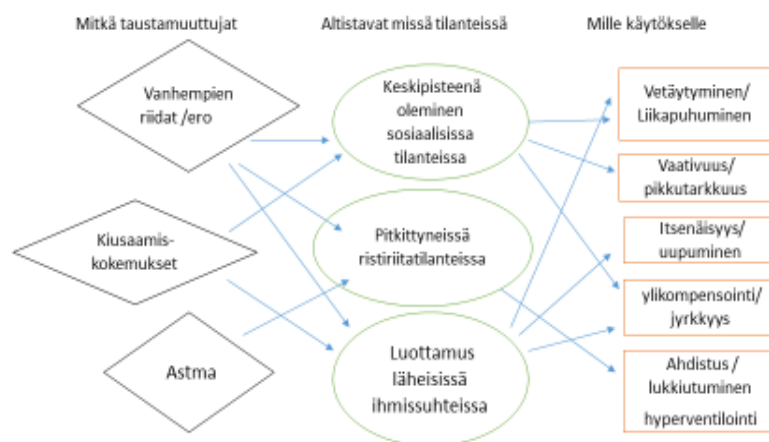


Kuva1. Elämänjana (Gammelgård & Kentta 2021.)

4.3.2 Funktionaalinen analyysi

Globaali funktionaalinen käyttäytymisanalyysi yhdistää elämänjanatyöskentelyn avulla saadut tiedot tavalla, jossa erotellaan toisistaan lapsen keskeiset taustatekijät, lapsen ongelmalliselle käytökselle altistavat kontekstuaaliset (ympäristö) tekijät ja ongelmalliset käyttäytymismallit. (Hayes, Follette & Follette 1995.)

Funktionaalissa analyysissä mietitään, mitkä tapahtumat ihmisen taustassa altistavat tietyissä tilanteissa ongelmallisille toimintamalleille. Funktionaalissa analyysissä tarkastellaan, löytyykö henkilöltä suojaavia tekijöitä sekä miten niitä voitaisiin lisätä tai kasvattaa. Funktionaalinen analyysi muodostaa kartan siitä, miksi lapsi tietyssä tilanteessa saattaa käyttäytyä ongelmallisesti.



Gammelgård & Kentta 2021

12

Kuva 2. Esimerkki funktionaalisesta analyysistä (Gammelgård & Kentta 2021.)

4.3.3 Ketjuanalyysi (ABC-analyysi)

Ketjuanalyysi tarkastelee ympäristöä, missä ilmenee käyttäytymistä, joka herättää tunteita, ajatuksia ja toimintaylläpitäviä seurauksia. Ketjuanalyysiä kutsutaan myös ABC-analyysiksi, joka tulee sanoista: Antecedent (edeltävät tekijät), Behavior (käyttäytyminen) ja Consequence (seuraus). (Drossel, Rummel & Fisher 2009.)

Ketjuanalyysi on tekniikka, jolla autetaan ihmistä ymmärtämään, miksi hän toimii tietyllä tavalla. Ketjuanalyysin tarkoitus on auttaa lasta tunnistamaan itselleen haasteelliset tilanteet, sekä miten hän käyttäytyy niissä ja miksi käyttäytyminen toistuu. Ketjuanalyysissa niin sanotut pitkän aikavälin seuraukset myös tuovat esiin lapsen näkökulmasta käyttäytymisen haittapuolet. Näitä voi käyttää ongelmakäyttäytymisen huomioimisessa ja muutokseen motivoinnissa.

ABC analyysi - nuori



Kuva 3. ketjuanalyysi/ ABC analyysi (Gammelgård & Kentta 2021.)

4.3.4 Tarkka-analyysi

Tarkka-analyysissä tavoitteena on tarkastella yksittäistä ongelmakäyttäytymistä ylläpitäviä tekijöitä myötätuntoisesti evoluutiopsykologian näkökulmasta (Gilbert 2010, 3-22).

Ongelmallisen käyttäytymisen tarkastelu myötätuntoisesti ja käyttäytymisen ymmärtäminen yksilön hyvinvointia lisäävästä näkökulmasta on keskeinen muutosmotivaatiota lisäävä lähestymistapa. Myötätuntoinen lähestymistapa tekee ongelmallisen käyttäytymisen ymmärrettäväksi niin lapselle kuin työntekijällekin. Ongelmallisen käyttäytymisen funktion oivaltaminen avaa mahdollisuuksia rakentavampien selviytymiskeinojen löytymiselle. Tarkka-analyysissä keskitytään yhteen ongelmalliseen käyttäytymisen muotoon ja avataan se ymmärrettävään muotoon yksilölle. Näin ongelmakäyttäytymisen muoto voidaan havaita ja myös oppia muuttamaan omaa käytöstään tietyissä tilanteissa.



Kuva 4. Esimerkki tarkka-analyysistä (Gammelgård & Kenttä 2021.)

4.4 Koulutuksen vastualueet ja tehtävät

Kouluttajat vastasivat kouluttamisesta, harjoituksista, tehtävän annosta sekä tehtävien tarkastamisesta. Nuorisokodin ohjaajat sekä lähiesihenkilöt, jotka osallistuvat koulutukseen, vastasivat omasta osallistumisestaan, harjoitusten sekä tehtävien tekemisestä ja palautuksesta. Koulutukseen osallistuvat työntekijät vastasivat myös tiedon siirrosta työryhmiin sekä lapsilta tulevasta palautteesta. Lapset olivat tämän koulutuksen toiminnan keskiössä. Koulutuksesta saadut tehtävät tehtiin pääsääntöisesti omaohjaajatyöskentelynä kunnioittaen kuitenkin jokaisen lapsen tilannetta. Koulutuksen mahdollistaja, valvonta sekä palautteen antajana toimii ylempi johto, johon kuului nuorisokodin johtajan lisäksi palvelualuejohtaja.

4.5 Millainen on onnistunut koulutus

Koulutuksen tarkoituksena oli ylläpitää ja syventää työntekijöiden ammattitaitoa sekä antaa uusia työkaluja työntekoon. Yksittäisten työntekijöiden kouluttamisen sijasta nuorisokodissa koulutettiin suurin osa työyhteisöstä, jolloin saatiin koko työyhteisön toimintatapaan muutosta, sekä teoreettisempaa osaamista puuttua nuorisokodissa havaittuihin haasteisiin. Pelkkä koulutuksen läpikäyminen ei takaa

toiminnan muutosta, vaan koulutuksen täytyi olla oikein mitoitettua sekä tarpeeksi mielenkiintoista. Työntekijöiden täytyi olla vastaanottavaisia ja motivoituneita koulutukseen sekä heidän tuli ajatella positiivisesti muutoksesta.

On hyvä miettiä, miten kouluttajan oma asiantuntemus palvelee parhaiten koulutettavien osaamisen kehittymistä ja oppimista. Koulutuksen tavoitteena tulee olla se, että koulutus tuottaa jotain osallistujille. Koulutukseen osallistujien kannalta on ratkaisevan tärkeää, että koulutuksen tavoitteet koetaan omakohtaiseksi ja omaa toimintaa tukeviksi. Jokaisella koulutettavalla on yleensä tavoitteet koulutukselle ja ne ovat yleensä linjassa koulutuksen tavoitteiden kanssa. Hyvässä koulutuksessa osallistujien odotuksia käsitellään ennen koulutusta ja koulutuksen aikana. Taitava kouluttaja ottaa huomioon koulutettavat koulutuksen aikana. (Kupias & Koski 2012.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleisimmin sisällönanalyysia tutkimuksen analyysimenetelmänä. Sisällönanalyysia voidaan käyttää myös avointen vastausten analysoinnissa määrällisessä tutkimuksessa. (Kyngäs, Pölkki, Elo, Kääriäinen & Kanste 2011,139.) Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia sekä merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullinen tutkimus antaa syvällistä ja tarkkaa tietoa aiheesta tai ongelmasta. Laadullinen tutkimus sopii usein myös käytettäväksi pienelle ihmisjoukolle. Tämän vuoksi se soveltuu yleensä vain kuvailemaan ilmiötä, joten laadullisen tutkimuksen kautta ei pysty tekemään yleistyksiä. (Koppa 2015.) Tässä tutkimuksessa käytettiin avoimia kysymyksiä, näin tutkittavat saivat vapaasti ilmaista mielipiteensä asiasta. Tutkimuksessa haluttiin saada tutkittavien mielipide koulutuksesta, sekä sen vaikuttavuudesta selville.

5.1 Kohderyhmä ja aineistonkeruu

Kohderyhmänä oli Kustaalan nuorisokodin työntekijät (n=18), jotka osallistuivat koulutukseen. Työntekijät työskentelivät Kustaalan nuorisokodin kolmessa eri yksikössä ohjaajina. Työntekijöitä oli eri ammattiryhmistä ja heillä oli eri mittaisia työuria takana.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla (Liite 2.). Kyselylomakkeessa oli kaksi taustakysymystä ja viisi avointa kysymystä. Kaksi viikkoa koulutuksen päätyttyä työntekijät vastasivat kyselyyn, jossa oli eri teemoja. Kyselylomakkeella työntekijät arvioivat koulutusta ja omaa oppimistaan, sekä koulutuksen vaikutusta omaan työskentelyyn. Työntekijöille kerrottiin mihin tarkoitukseen heidän vastauksiaan käytetään ja kerrottiin myös vastaamisen vapaaehtoisuudesta. Tiedote kyselylomakkeesta ja ohjeistus (Liite 1.) sen laatimiseen lähetettiin jokaiselle osallistujalle sähköpostilla ja he vastasivat kyselyyn tietokoneen avulla. Tämän jälkeen

he tulostivat kyselyt ja palauttivat toimistossa oleviin kirjekuoriin ja sulkiivat kirjekuoret. Jokunen kyselylomake palautui käsin kirjoitettuna. Opinnäytetyöntekijä ei tule saamaan tietoon vastaajien henkilöllisyyttä eikä hän itse toiminut kouluttajana, mutta oli mukana koulutuspäivissä opiskelijan roolissa.

Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 18 kappaletta jokaiselle koulutuksen läpikäyneelle työntekijälle. Vastausajaksi annettiin noin kaksi viikkoa. Vastausaikaa pidennettiin viikolla johtuen sairaustapauksista. Vastauslomakkeita palautui yhteensä 16 kappaletta. Vastausprosentti (88,9%) oli todella korkea.

Kyselylomakkeelle työntekijät saivat vapaasti kirjoittaa mielipiteitään ja tuntemuksiaan avoimien kysymysten avulla. Kyselylomakkeen kysymykset testattiin ennen käyttöönottoa satunnaisesti valikoiduilla nuorisokodin työntekijöillä, jolloin voitiin varmistaa, että aineisto antaa vastaukset tutkimuskysymyksiin. Henkilöitä oli viisi, joilla testattiin kysymyksiä. Työntekijät, joilla lomake testattiin, saivat lukea kyselylomakkeelle valikoituneet kysymykset ja tämän jälkeen kertoa tutkijalle, miten ovat kysymykset ymmärtäneet. Kyselylomakkeen kysymyksiä ja sanamuotoja vähän muutettiin testaajien vastausten myötä. Testauksen jälkeen lomakkeeseen muutettiin koulutus kohtaan vain kolme eri koulutus vaihtoehtoa, koska aluksi yksi vastausvaihtoehto oli sairaanhoitaja. Koulutuksessa oli mukana vain yksi sairaanhoitaja, joten se yhdistettiin ammattikorkeakoulutasoiseksi koulutukseksi. Yksi avoin kysymys oli testaajien mukaan todella laaja, niin sitä hieman myös tarkennettiin. Näin saatiin paremmin vastauksia tutkimuskysymyksiin.

5.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Induktiolla tarkoitetaan tieteenfilosofista päättelyä, joka loogisesti etenee yksityiskohdista yleistyksiin. (Grönfors 2011, 15.) Sisällönanalyysiä käytetään laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä. Sisällönanalyysin käyttäminen edellyttää, että tutkija pystyy pelkistämään aineiston ja muodostaa siitä käsitteitä, jotka kuvaavat luotettavasti tutkitavaa ilmiötä. (Kyngäs, Pölkki, Elo, Kääriäinen & Kanste 2011, 3.) Sisällönanalyysi

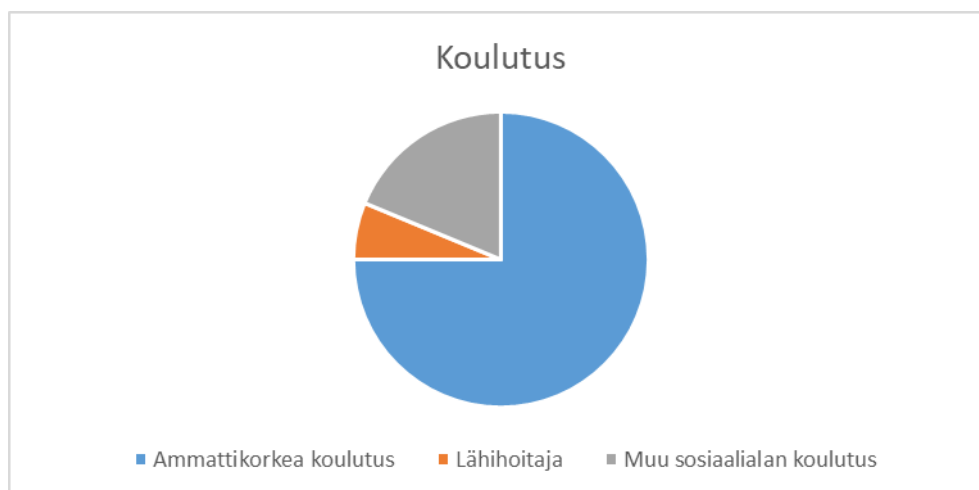
on menettelytapa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysissa pyritään rakentamaan sellaisia malleja, jotka esittävät tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa ja sen avulla tutkittava ilmiö voidaan käsitteellistää. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3.)

Aineistoa analysoitaessa muodostetaan eri teemoja eli aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaa valaisevat asiat. Aineistosta nousevien seikkojen avulla voidaan vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Aineistoista etsitään samankaltaisuuksia sekä erilaisuuksia. Sisällönanalyysissä aineisto pelkistetään, ryhmitellään ja luodaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114.)

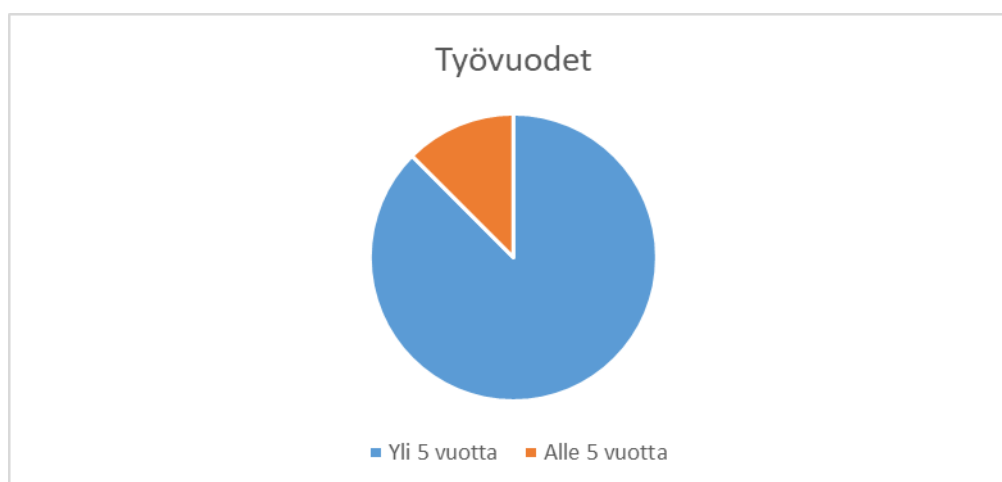
Tutkimusaineiston käsittely aloitettiin lukemalla vastaukset läpi useaan kertaan. Tutkimusaineiston analyysiyksiköksi määräytyi ajatuskokonaisuus, joka on yhden lauseen kokonaisuus. Jokaisesta tutkimuskysymyksestä tehtiin oma induktiivinen sisällönanalyysi (Liite 3.). Aineistosta kerättiin alkuperäisilmaisuja, jonka jälkeen alkuperäisilmaisut pelkistettiin eli tiivistettiin kuvaamaan sisältöä sitä kuvaavalla lauseella. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmiteltiin niin, että samaa tarkoittavat ilmaisut kerättiin alakategorioille. Alakategorioille annettiin niitä kuvaava nimi. Seuraavaksi saman sisältöiset alakategoriat yhdistetään yläkategorioiksi eli aineisto käsitteellistettiin. Yläkategorioista muodostui yhdistävä kategoria.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastasi yhteensä 16 Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa –koulutukseen osallistunutta työntekijää. Kyselyyn vastanneista kahdellatoista on ammattikorkeatasoinen koulutus, joko sosionomi tai sairaanhoitaja. Yhdellä vastaajalla on lähihoitajakoulutus sekä kolmella muu sosiaalian koulutus. Työkokemus kahdella vastaajalla on alle viisi vuotta ja neljällätoista yli viisi vuotta.



Kaavio 1. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden koulutus



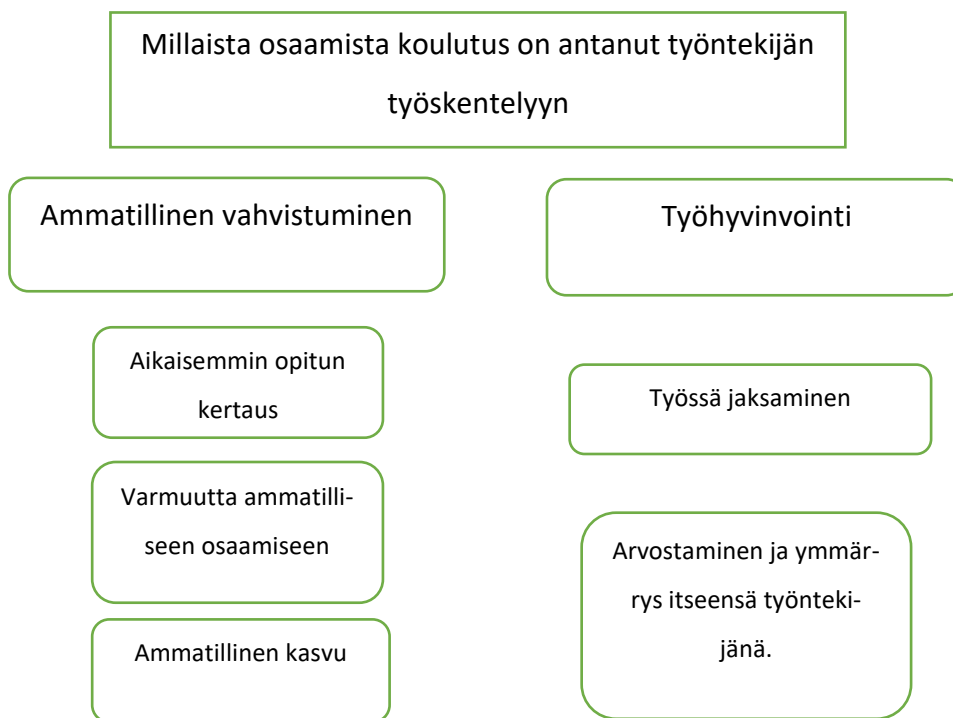
Kaavio 2. Kyselyyn vastanneiden työvuodet

Opinnäytetyössä haettiin vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen: millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn, miten henkilökunnan uutta osaamista aiotaan hyödyntää käytännön työssä ja miten koulutusta voitaisiin kehittää.

6.1 Millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen alle ” Millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn” alle syntyneet yläkategoriat ovat ammatillinen vahvistuminen sekä työhyvinvointi. Alakategorioiksi muodostuivat ammatillisen vahvistumisen alle aikaisemmin opitun kertaus, varmuutta ammatilliseen osaamiseen ja ammatillinen kasvu. Työhyvinvoinnin alle alakategorioiksi muodostuivat työssä jaksaminen sekä arvostaminen ja ymmärrys itseensä työntekijänä.

Kyselyyn osallistuneet työntekijät kuvailivat, millaista osaamista koulutus on antanut heille lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä työskentelyyn. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki, että Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa –koulutus vahvisti jo opittuja taitoja, antoi teoretietoa jo olemassa oleville toimintamalleille, sekä vahvisti omaa osaamistaan. Jokunen vastaaja koki, että koulutus ei niinkään tuonut mitään uutta, mutta he kokivat koulutuksen hyvänä kertauksena.



Kuvio 1. Koulutuksen anti työntekijöille

6.1.1 Ammatillinen vahvistuminen

Työntekijät kertoivat vastauksissaan koulutuksen vahvistaneen omaa ammatillisuutta. Kaikilla koulutukseen osallistuneilla työntekijöillä on sosiaali -tai terveysalan koulutus alla sekä kokemusta lastensuojelun sijaishuollon työstä. Työntekijät toivat vastauksissaan esille koulutuksen vahvistaneen jo olemassa olevaa tietoa. Vastaajat eivät kokeneet, että olisivat oppinut täysin uutta mutta jotkut kokivat saaneensa koulutuksesta teoretiedon jo olemassa oleviin toimintatapoihin. Eräs vastaaja kirjoitti:

”Koen saaneeni vahvistuksen sille, että työssä teen oikeita asioita.”

Vastauksista kävi ilmi työntekijöiden kokeneen koulutuksen positiivisena vahvistuksena omaa työtään kohtaan. Työntekijät toivat myös vastauksissaan esille, että oma arvostus ammatillisuuttaan kohtaan lisääntyi. Koulutuksen myötä koettiin,

että saatiin kognitiivinen käyttäytymisterapia viitekehyyksiksi nuorisokodissa tehtävään työhön ja samalla se ohjaa nykyään työtä mitä tehdään. Tämä oli vastaajan mukaan tervetullut uudistus, koska tavoitteena on tuottaa sijoitetuille lapsille entistä laadukkaampaa hoitoa ja huolenpitoa. Työntekijät kokivat, että jäsennellyt työvälineet ovat tarpeen.

Jotkut työntekijät kokivat, että koulutus ei antanut mitään uutta, mutta kertaaminen oli hyvästä. Vastauksissa tuli esille, että koulutus vahvisti sitä mitä jo osataan ja sen myötä koulutukseen osallistuneet kokivat ammatillisuuden vahvistuneen. Kyselystä kävi ilmi, että koulutus antoi usealle työntekijälle itsevarmuutta sekä ammatti-identiteettiä lisääntyi. Työntekijät ovat toivoneet työkaluja ja keinoja vuorovaikutustilanteisiin. Vastausten perusteella niitä on saatu koulutuksesta. Koulutuksen jälkeen koettiin työntekijöillä olevan enemmän välineitä ja myös itsevarmuutta. Varmuutta ja työvälineitä voidaan hyödyntää vaikeissa tilanteissa ja ongelmakohtiin puuttumisessa nuorisokodin arjessa. Ymmärrystä saatiin myös siihen, mistä haasteet tulevat ja miten niihin voi vaikuttaa. Osa työntekijöistä koki, että he ovat saaneet uudenlaista voimaa ja uskallusta ottaa puheeksi asioita sijoitetun lapsen kanssa.

Työntekijät vastasivat kyselyssä käyttäneensä työssään eri toimintamalleja ja nyt koulutuksen myötä he saivat myös teoriapohjan tekemiselleen. Koulutus tuotti joillekin vastaajille ammatillisuuden kasvua ja sitä kautta vahvuutta toimia ohjaajana lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. Eräs vastaaja kirjoitti:

”Opin arvostamaan itseäni hiukan enemmän ja koen ammatillisen itseluottamukseni kohentuneen koulutuksen myötä.”

Vastaajien mukaan koulutuksessa analysoitiin asioita ja tapahtumia eri näkökulmista, mikä oli vastaajien mukaan antoisaa. Näin työntekijät saivat ymmärrystä ja eri näkökulmia lähestyä tilanteita, joita tulee nuorisokodissa vastaan, sekä myös ymmärrystä lasten ja nuorten käyttäytymiseen.

Työntekijät kokivat saaneensa motivaatioita toteuttaa eri työskentelymalleja sijoitetun lapsen kanssa. Samalla koulutus lisäsi vastaajien mukaan motivaatiota muuttaa ja tarkastella omia toimintatapojaan.

6.1.2 Työhyvinvointi

Koulutuksessa yksi neljän ja puolen tunnin koulutuskerta puhuttiin omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Työntekijät kokivat, että omasta jaksamisesta puhuminen lisäsi oman itsensä arvostamista niin työntekijänä kuin ihmisenä. Vastauksista huomasi, että työntekijät kokivat tämän kerran hyödyllisenä. Eräs vastaaja kirjoitti, että

”Koulutuksessa oli aiheena myös itsestään huolehtiminen ja työssä jaksaminen. Tämän aiheen kertaaminen ei varmasti ole koskaan turhaa.”

Vastauksissa toistui se, että työntekijät kokivat tarpeellisena työssä jaksamisesta puhumisen sekä myös itsestä huolehtimisen. Työntekijät mainitsivat, että ymmärrys lisääntyi niin työkaverin kuin oman itsensä jaksamiseen ja siitä huolehtimiseen. Koulutuksessa tuli vastaajien mukaan mietittyä myös omaa työmotivaatiota.

Koulutuksen myötä työntekijät kertoivat ymmärtäneensä itseään ammattilaisena ja sen, että miksi reagoi tietyllä tavalla sijoitetun lapsen kanssa työskennellessä. Eräs vastaaja kirjoitti:

”Kullanarvoisena koen myös tiedon, jonka sain itseltäni työntekijänä ja ymmärrystä siihen, miksi itse reagoin tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla.”

Vastauksissa kerrottiin oman ammatillisen itseluottamuksen kasvaneen koulutuksen myötä. Teoriatiedon saaminen omasta työstä sekä myös sijoitettujen lasten käyttäytymisestä lisää vahvuutta toimia ohjaajana. Vakavasti oirehtivien lasten kohtaaminen koettiin helpompana, kun oli saanut teoriatietoa, sekä lisää malleja, miten toimia lasten kanssa. Vastaajat kokivat, että varmuus käyttää eri toimintatapoja sijoitettujen lapsen kanssa vahvistui harjoitustehtävien kautta.

Epävarmuutta koulutuksen aikana toi epätietoisuus, joka joillekin vastaajille tuli kotitehtävien tehtävänannosta. Epävarmuus siitä tekeekö asioita oikein, vaivasi joitakin vastaajia. Lisäksi he kokivat, että kouluttajien kannustaminen siihen, että kotitehtäviä voi tehdä niin kuin itse parhaaksi näkee ei ollut toimiva keino, vaan se laski motivaatiota tulla koulutukseen, vaikkakin kyselyyn vastanneet työntekijät ilmoittivat motivaation nousseen monesti koulutuskerran aikana.

6.2 Miten henkilökunnan uutta osaamista on otettu mukaan käytännön työhön?

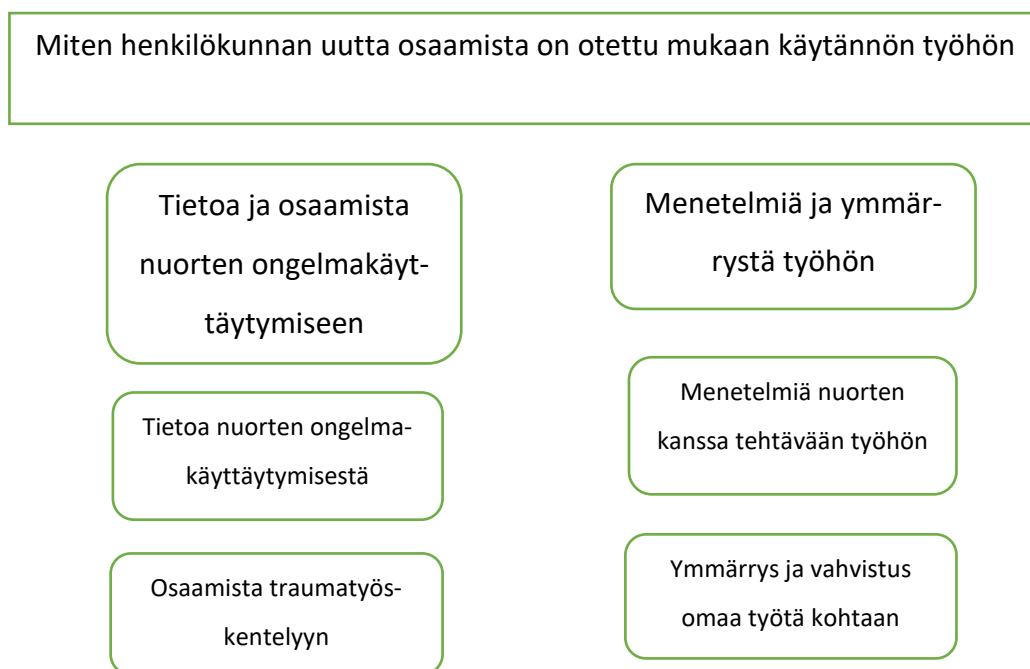
Toisen tutkimuskysymyksen alle muodostuneet yläkategoriat ovat tietoa ja osaamista nuorten ongelmakäyttäytymiseen sekä menetelmiä ja ymmärrystä työhön. Alakategorioiksi muodostuivat tietoa ja osaamista nuorten ongelmakäyttäytymiseen alle tietoa nuorten ongelmakäyttäytymisestä ja osaamista traumatyöskentelyyn. Menetelmiä ja ymmärrystä työhön yläkategorian alle muodostui alakategorioiksi menetelmiä nuorten kanssa tehtävään työhön ja ymmärrys ja vahvistus omaa työtä kohtaan. Lisäksi työntekijät olivat vastauksissa kertoneet mitä opittuja taitoja he ovat käyttäneet työssään.

Työntekijät toivat vastauksissaan ilmi, että oli hyödyllistä harjoitella erilaisia kognitiivisen käyttäytymisterapiaan linkittyviä tehtäviä. Eräs vastaaja totesi, että

” Käyttäytymisanalyysi motivoi pohtimaan nuoren käyttäytymistapoja erilaisissa tilanteissa.”

Useampi vastaaja totesi, että he pystyvät nyt paremmin analysoimaan sekä ymmärtämään sijoitetun lapsen käytöstä, koska koulutuksessa vahvistettiin teorian tietoa ja käytiin läpi esimerkkejä erilaisiin käytöksiin liittyen. Vastaajien mukaan koulutuksessa opittuja työmenetelmiä on käytetty lasten kanssa työskennellessä. Moni vastaaja koki saaneensa koulutuksessa konkreettisia työkaluja omaan työhön. Vastaajat nimesivät erityisesti elämänjanatyöskentelyn, funktionaalisen analyysin ja ketjuanalyysin. Vastaajien mukaan myös traumatyöskentelyyn saatiin varmuutta ja tietoa.

Vastauksissa tuli esiin, että työntekijät arvostavat koulutuksen jälkeen itseään hiukan enemmän ja kokevat ammatillisen itseluottamuksen kohentuneen koulutuksen myötä.



Kuvio 2. Koulutuksessa opitun ottaminen mukaan työhön.

6.2.1 Tietoa ja osaamista nuorten ongelmakäyttäytymiseen

Koulutuksessa käytiin vastaajien mukaan läpi paljon esimerkkejä erilaisista ongelmakäyttäytymisistä sekä teoriaa siihen liittyen. Vastaajat kertoivat, että koulutuksessa käytiin läpi sijoitettujen lasten ongelmakäyttäytymisen taustalla olevia asioita. Työntekijät kertoivat vastauksissaan saaneensa koulutuksesta paljon tietoa lasten ja nuorten ongelmakäyttäytymisestä. He kokivat, että ymmärrys lasten ja nuorten käytökseen selkeytyi ja mahdollisuus muuttaa käytöstä ohjaajien avustuksella kasvoi. Eräs vastaaja kirjoitti, että

”Ongelmakäyttötymisen ymmärtäminen selkeytyi tehtyjen tehtävien myötä, tavoitteena jatkossa kuitenkin ongelmakäyttötymisen muuttaminen pelkän ymmärtämisen sijaan.”

Ymmärrys sijoitettujen lasten ja nuorten tunteisiin lisääntyi myös koulutuksen avustuksella. Menetelmiä kokeiltiin aluksi tehdä koulutettavien omasta elämästä. Työntekijät kokivat miltä tuntui pohtia asioita henkilökohtaisesti ja työstää vaikeita asioita. Tämä toimintatapa lisäsi vastaajien mukaan ymmärrystä sijoitettua lasta kohtaan, kun työstetään vaikeita ja kipeitä asioita. Menetelmien oppiminen oli tutkimukseen osallistuneiden vastaajien mielestä helpompaa, kun menetelmiä harjoiteltiin sijoitetuille lapsille sekä työyhteisöön.

Työntekijät huomioivat, että usealla sijoitetulla lapsella tai nuorella on jonkinasteinen trauma elämässään. Vastauksissa ilmeni, että tietoa on kaivattu traumatyöskentelyyn ja tämä koulutus vahvisti työntekijöiden mahdollisuutta työskennellä trauman kokeneen lapsen kanssa.

6.2.2 Menetelmiä ja ymmärrystä työhön

Suurin osa vastaajista koki saaneensa tietoa ja varmuutta traumatyöskentelyyn sijoitetun lapsen kanssa. Vastaajat totesivat vastauksissaan, että asiat olivat tuttuja, mutta oli hyvä kerrata koulutuksen aluksi muun muassa aivojen kehitystä. Vastaajat kertoivat, että funktionaalista analyysia kerrattiin usealla koulutuskerralla ja sen käyttö jää varmasti työntekijöiden mielestä osaksi työskentelyä.

Vastauksissa kävi ilmi, että vaikka paljon oli koulutuksessa kertausta, niin moni koki saaneensa ymmärrystä sijaishuollon asiakkaiden ongelmatilanteisiin sekä ymmärrystä ja myös oikeanlaista reagointia oireiluun. Eräs vastaaja kirjoitti, että

”Uskon kuitenkin koulutuksesta saadun teoretiedon tuoneen pitkäjärteisyttä ja johdonmukaisuutta nuoren kanssa käytävään keskusteluun.”

Taitoja ja menetelmiä joita vastaajat nimesivät oppineensa koulutuksessa ja käyttäneensä työssään olivat elämänjanatyöskentely, funktionaalinen analyysi, abc-

analyysi ja ennakoiva kriisisuunnitelman käyttö. Lisäksi mainittiin, että perheiden kanssa tehtävä työ on osana nuorisokodissa tehtävää työtä ja käytöshäiriöiden ymmärtäminen sekä traumatietoinen työskentely ovat vastaajien mukaan päivitettäviä.

Useat työntekijät vastasivat, että funktionaalista analyysiä käytetään ja käytettiin jo ennen koulutusta, kun sijoitetun lapsen kanssa käydään erilaisia tilanteita läpi. Vastaajat kokivat myös, että he pystyvät paremmin analysoimaan ja ymmärtämään sijoitettujen lasten käyttäytymistä ja tunteita. Funktionaalinen analyysi on vastaajien mukaan monikäyttöinen ja varmasti jatkossakin tulee käytettyä omassa työssään.

Elämänjanatyöskentely koettiin vastauksissa hyvänä työkaluna omaohjaajatyöskentelyssä. Useampi vastaaja ilmoitti vastauksissaan, että elämänjanatyöskentely tulee olemaan osana heidän työskentelyään. Erityisesti vastauksissa mainittiin, että uuden lapsen saapuessa sijaishuoltoyksikköön on elämänjanatyöskentely hyvä työkalu niin tutustumisessa kuin mahdollisen häiriökäyttäytymisen ymmärtämisessä. Vastauksissa tuli ilmi, että koulutuksen teoriapohja tulee kulkemaan omassa työssään mukana. Eräs työntekijä kirjoitti osaamisestaan, mitä hän oli saanut koulutuksessa:

”Työkaluja arkeen, joilla työskennellä ja työstää nuorten kokemuksia.”

Kysymyksiin vastanneet työntekijät kertoivat käyttäneensä kiitettävästi työkaluja työssään. Työntekijät ovat vastausten perusteella saaneet syvyyttä omaan työskentelyyn ja koulutuksesta saadut taidot ovat auttaneet heitä sijoitetun lapsen kanssa toimimiseen ja hänen ymmärtämiseen.

6.3 Miten koulutusta voisi kehittää?

Kolmannen tutkimuskysymyksen alle nousi kolme yläkategoriaa, jotka olivat keskustelu, ohjeet ja palaute, teorian selkeys, tauottaminen ja esimerkit sekä kouluttajien rooli ja koulutuksen jäsenyys. Alakategorioita olivat keskustelu, ohjeet ja palaute alla aikaa keskustelulle, selkeä tehtävänanto ja palaute tehtävistä. Teorian selkeys, tauottaminen ja esimerkit alakategorioiksi muodostuivat teoriaosuuden selkeyttäminen, koulutuksen tauottaminen, vähemmän luentoja enemmän esimerkkejä, sekä ryhmätöiden ja käytännön esimerkkien lisääminen. Kouluttajien rooli ja koulutuksen jäsenyys yläkategorian alakategorioiksi muodostuivat kouluttajien työnjako, kouluttajamuutokset, koko työyhteisö koulutukseen, kertaamisen vähentäminen sekä koulutuksen tiivistäminen.



Kuvio 3. Koulutuksen kehittäminen

6.3.1 Keskustelu, ohjeet ja palaute

Koulutuksessa olleet työntekijät toivoivat, että enemmän olisi ollut keskustelua ja nuorisokodin arjen läpikäyntiä. Positiivisena koettiin kuitenkin lähiluennoilla käydyt keskustelut koko ryhmän kanssa. Vastauksissa tuli esiin, että koulutuksessa oli hyvää keskustelua ja pohdintaa, kun siihen löytyi aikaa. Erityisen hyvänä pidettiin sitä, että paikalla oli vain saman nuorisokodin työntekijöitä. Tällöin koulutuksessa pystyttiin käyttämään esimerkkinä tuttuja sijoitettuja lapsia ja sillä hetkellä olevia ongelmakohtia työyhteisöissä. Vastaajat olisivat toivoneet, että olisi ollut vähemmän luentotyylisiä ja enemmän esimerkkejä. Näin olisi vastaajien mielestä mielenkiinto pysynyt paremmin aiheessa. Vastauksista nousi positiivisena asiana se, että koulutus herätti keskustelua ja pohdintaa omalla työpaikalla koulutuskertojen välissä. Hyvänä asiana mainittiin myös vuoropuhelu Kustaalan nuorisokodin eri yksiköiden välillä ja vertaistuen saaminen eri tilanteiden käsittelyyn. Eräs vastaaja kirjoitti:

”Saatiin keskustella työpaikan oikeista, käytännön ongelmatilanteista.”

Suurimpana kehittämisen kohteena koulutukselle nousi selkeän ohjeidenannon puuttuminen ja se, että palautetta ei saatu tehtävistä kuin satunnaisesti. Jokunen vastaaja ilmoitti, että ei saanut koko koulutuksen aikana palautetta. Vastaajat toivoivat, että olisi saatu selkeää pohjustus kotitehtäville ja näin vältetty turha energianhukka koulutuksen välisiltä ajoilta. Toisaalta vastaajat huomioivat kirjoituksiinsa sen, että kouluttajat ilmoittivat, että kotitehtäviä oli lupa tehdä omalla tavallaan, joten olisi ollut mielenkiintoista kuulla koulutuskerroilla erilaisia tapoja lähestyä tehtäviä. Osa tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä koki, että näin olisi pystynyt jakamaan eri tyylejä opiksi muille työntekijöille. Vastaajat kokivat erityisen tärkeäksi palautteen saamisen kotitehtävistä, koska joillekin vastaajille jäi epävarma olo omasta tekemisestään. Vastauksista ilmeni kuitenkin kotitehtävien tehtävänannon parantuneen loppua kohden, kun kouluttajille huomautettiin tästä.

Menetelmien läpikäyntiin ja kokeiluihin luennoilla toivottiin suurempaa osuutta. Näin työntekijät olisivat olleet varmempia menetelmän käyttöönotossa. Ryhmätöitä olisi myös toivottu koulutuskertoihin. Vastaajien mielestä ne olisivat tuoneet mielenkiintoa koulutukseen ja myös rohkeutta käyttää työkaluja myös sijoitettujen lasten kanssa.

6.3.2 Teorian selkeys, tauottaminen ja esimerkit

Prosessointia vaikeutti välillä kouluttajan käyttämä ammattisanasto. Positiivisena vastaajat kokivat hetket, jolloin kouluttaja antoi esimerkkejä, jotka koskivat koulutettavien työtä. Esimerkkejä kuitenkin toivottiin useassa vastauksessa myös enemmän. Teoriaan toivottiin avattavan enemmän käytännön esimerkeillä, jotka liittyvät nuorisokodin arkeen. Vastauksissa ilmeni kuitenkin, että vastaajat olivat tyytyväisiä, kun menttiin läpi erilaisia tapauksia omaan työhön liittyen.

Koulutuksesta nousi useampi toive, että taukoja olisi ollut enemmän. Eräs vastaaja kirjoitti:

”Koulutuskerroilla ei pidetty taukoja säännöllisesti. Oli vaikea omaksua asioita, kun luento kesti useamman tunnin putkeen.”

Eräs työntekijä toivoi, että koulutus olisi koskenut koko työyhteisöä. Ryhmätöitä toivottiin enemmän joissain vastauksissa ja erilaisten esimerkitapausten läpikäyntiä yhdessä. Vastauksissa kävi ilmi, että olisi toivottu myös kotitehtävien esittelyä koko koulutusryhmälle.

6.3.3 Kouluttajien rooli ja koulutuksen jäsenitys

Koulutuksen alkuvaiheilla kouluttaja, jolla on kokemusta lastensuojelun sijaishuolosta, joutui jäämään henkilökohtaisista syistä pois. Tämä selkeästi oli koulutuksen suhteen kyselyyn vastanneille työntekijöille negatiivinen asia. Työntekijät olisivat toivoneet, että kouluttaja olisi jatkanut. Vastaajat kokivat hyvänä, kun tämä kouluttaja vei teorialuennon välissäkin asiat käytäntöön. Vastauksissa myös arvostettiin hänen kykyään kyseenalaistaa asioita.

Toisen kouluttajan roolia toivottiin myös isommaksi. Vastauksissa ilmeni, että kouluttajien olisi toivottu luennoivan tasapuolisemmin. Yhdessä vastauksessa vastaaja mietti kouluttajien jääneen auditoriossa kovin kaukaisiksi ja etäyhteydellä vieläkin kaukaisemmiksi. Haasteen toivat kokoontumisrajoitukset sekä turvavälit.

Vastauksissa toistui useamman kerran, että koulutusta olisi voinut tiivistää. Toisaalta myös vastauksissa mietittiin, että asiaa olisi voinut olla vähemmän tai koulutuskertoja enemmän. Koulutus oli laaja kokonaisuus ja kyselyyn vastanneet työntekijät olivat vähän harmissaan, kun mielenkiintoisia dioja jäi käsittelemättä, kun aika loppui kesken. Yksi työntekijä mietti mitä olisi voinut tehdä toisin:

”Sisällön jäsentämistä, rajaamista ja mahdollisesti myös typistämistä.”

Vastauksissa mietittiin, että edellisen kerran kertaamiseen käytettiin liian paljon aikaa ja sen vuoksi jäi uusia asioita käsittelemättä. Jokunen vastaaja kirjoitti, että toisinaan tuli liikaa asiaa kerralla. Toisaalta vastaajat kertoivat, että oli hyvä, kun koulutuksessa menttiin laajasti läpi erilaisia teemoja. Osa työntekijöistä koki, että oli vaikea prosessoida liian suurta määrää kerralla. Hyvänä koettiin, että seuraavan koulutuskerran materiaali tuli etukäteen, niin sai valmiiksi orientoitua tulevaan koulutuskertaan.

Työntekijät kokivat hyvänä sen, että koulutukseen saivat kaikki vapaaehtoiset haakea mutta toisaalta nousi toive, että koulutus olisi tarjottu koko henkilökunnalle. Useassa vastauksessa toivottiin, että Kustaalan nuorisokodin kaikkien kolmen yksikön työntekijät näkisivät useammin. Koettiin, että vertaistuki ja yhteistyö auttavat jaksamaan. Työkavereilta toivottiin enemmän aktiivisuutta keskusteluihin, jolloin luentopäivät olisivat olleet vielä antoisampia.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa -koulutukseen osallistuneen henkilökunnan kokemuksia koulutuksesta. Opinnäytetyönä tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli tutkia koulutuksen vaikutusta lastensuojelun sijaishuollossa tehtävään työhön. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi koulutuksen kehittämisessä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli (n=18) lastensuojelun sijaishuollon ammattilaista.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Vallitseva Covid-19 tautitilanne huomioiden koulutus pidettiin osin etänä ja osin lähiluentona luentosalissa. Vastauksista pystyi huomaamaan, että etäluennot olivat osittain motivaation laskijana. Etäluennoissa koettiin, että kommunikointi ei ollut yhtä luontevaa kuin läsnä ollessa. Etäluennossa osallistujat eivät niin rohkeasti uskaltaneet avata mikrofoniaan, vaan nämä kerrat olivat enemmän kouluttajien luennointia. Vastauksista ilmeni, että etäluennot koettiin pitkästyttävänä ja oma keskittyminen herpaantui helposti. Näin ei koulutuskerrasta saanut sisäistettyä kaikkea tarpeellista. Etäluentoja oli vähemmän kuin lähiluentoja. Positiivisena asiana kuitenkin koettiin, että koulutus saatiin vietyä läpi, vaikka vallitseva tilanne Covid19 viruksen kanssa vaihteli. Lähiluennoissa työntekijät kokivat hyvänä keskustelun ja vuoropuhelun Kustaan kolmen yksikön työntekijöiden välillä. Työntekijät kertoivat vastauksissaan, että he saivat vertaistukea eri tilanteiden käsitteelyyn työpaikalla. Kiitosta vastauksissa sai myös työnantaja, joka mahdollisti koulutuksen työntekijöille.

Vastaajat pitivät hyvänä, että koulutus oli suunniteltu juuri omalle työyhteisölle ja oman työyhteisön tarpeisiin. Koulutuksessa teoriaa sekä tehtäviä pohdittiin työntekijöiden omien asiakkaiden kautta. Tällöin vastaajat kokivat, että teoria konkretisoituu paremmin ymmärrettäväksi ja samalla se lisäsi työntekijöiden rohkeutta käyttää opittuja työmenetelmiä arjessa. Jokainen koulutuksessa oleva sai kotiteh-

täviä, jotka olivat työmenetelmiä, joita tehtiin sijoitetun lapsen kanssa. Lisäksi lähesihenkilöillä oli tehtävä, joka koski työyhteisöä. Kaikilla koulutukseen osallistuvilla ei ollut juuri tuolloin omaohjattavaa. Vastaajat pitivät koulutuksessa toimivana, että ilman omaohjattavaakin pystyi osallistumaan koulutukseen ja tehtäviä pystyi helposti soveltamaan. Tehtävien ja työkalujen kokeilu ensin itsellä koettiin joissain vastauksissa toimivana. Tehtäviä tehdessä omasta elämästä huomasi, että mitä tunteita se itsessä herättää. Näin pystyi myös huomioimaan mitä tunteita sijoitettu lapsi mahdollisesti käy läpi tehtäviä tehdessään.

Koulutus sai myös parannusehdotuksen vastaajilta, kun palautetta ei tehdyistä kotitehtävistä pyynnöistä huolimatta saatu. Suurin osa vastaajista mainitsi tämän vastauksissaan. Satunnaisesti joillekin työntekijöille oli tullut palautetta, mutta vastaajat kokivat, että se ei ollut riittävää. Vastaajat myös pohtivat menivätkö tehtävät edes perille. Vastauksissa ilmeni, että motivaatio nousi aina koulutuskerroilla ja luennot pidettiin pääsääntöisesti antoisina, mutta motivaatio laski, kun ei saanut palautetta kotitehtävistä. Työntekijät toivat ilmi, että koulutuksen loputtuaan he eivät tienneet, oliko tehtävät tehty oikein ja olisiko niihin pitänyt lisätä vielä jotain. Hyvänä koettiin, että koulutuksen aluksi muutamalla kerralla kotitehtävien sanoista ja teemoista oli tehty yhteenvetoja. Vastauksissa mainittiin, että koulutuspäivän pulla sekä kouluttajien suklaat helpottivat jaksamista, mutta tärkeää olisi ollut palaute tehtävistä ja sen kautta olisi lisääntynyt motivaatio.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tämä vuoden kestävä intensiivinen koulutus vei voimia ja he eivät hetkeen halua osallistua koulutukseen. Toisaalta taas osa mietti, että vastaavanlaisia koulutuksia olisi tärkeä olla säännöllisin väliajoin vaikkakin pienemmässä mittakaavassa niin sanottuina intensiivipäivinä, jolloin palautettaisiin opittua mieleen ja syvennettäisiin toimintatapojen käyttöä. Jokunen työntekijä kirjoitti vastukseensa, että toivoo lisää yhteisiä koulutuksia Kustaan nuorisokodin kolmen yksikön työntekijöille, koska he näkevät toisiaan isommalla joukolla arjen työssä harvoin. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan koulutus oli vai-

kuttava ja tarpeellinen lastensuojelun sijaishuoltoyksikön ohjaajan arkeen. Koulutus lisäsi ja vahvisti vastaajien mielestä heidän ammatillista osaamistaan. Moni vastaaja kertoi, että koulutus ei niinkään tuonut uutta tietoa, mutta vahvisti olemassa olevaa ja samalla toi uskoa siihen, että työntekijä tekee oikeita asioita lastensuojelun sijaishuollossa asuvien lasten kanssa. Täydennyskoulutus tukee työntekijän osaamista ja auttaa työntekijää vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin ja samalla täydennyskoulutuksella pystytään reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin. Työnantajan etu on koulutettu ja osaava henkilökunta, joka osaa toimia haastavissakin olosuhteissa. (Talentia, 2020.) Selkeästi huomasit koulutuksen aikana ja myös sen jälkeen, miten koulutuksessa esiin nostetut asiat kulivat työntekijöiden puheissa ja myös joitain haastavia tilanteita pohdittiin raporteilla ja osastopalavereissa koulutuksen oppien pohjalta teoriaa käyttäen. Jokaisessa Kustaan nuorisokodin yksikössä kokeiltiin koulutuksen edetessä menetelmiä lasten kanssa, joita koulutuksessa opetettiin. Kotitehtäviä tehtiin myös työyhteisön kanssa ja niin, että otettiin mukaan työntekijöitä, jotka eivät olleet koulutuksessa. Teoriapohja siirtyi näin sujuvasti koko työyhteisölle. Osastopalavereissa käsiteltiin useasti koko työyhteisön kanssa koulutuskerran anti ja käytiin myös keskustelua, miten oppeja pystytään hyödyntämään lastensuojelun sijaishuoltoyksikön arjessa.

Sosiaali- ja terveysalalla on paljon rakenteellista ja toiminnallisia muutoksia, jotka horjuttavat totuttuja tapoja. Tällöin on osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö ratkaiseva voimavarana työpaikoilla. Palvelurakenteiden ja toimintaympäristöjen muutokset sosiaali- ja terveydenhuollon alalla lisäävät tarvetta moniammatillisen yhteistyön vahvistamiseen ja ammatillisen osaamisen yhdistämiseen sekä kehittämiseen. (Arola, Pehkonen & Laulainen 2020.)

Koulutuksen myötä työntekijät kokivat, että heidän oma ammatillisuutensa vahvistui ja työ mitä jo nuorisokodissa tehdään, sai tukea kognitiivisen käyttäytymisterapian toimintatavoista. Koulutuksen aikana työntekijät peilasivat arjen työtä

teoriaan ja löysivät sieltä yhtymäkohtia. Vastaajat eivät olleet pettyneitä koulutuksen antiin, vaikkakin oli paljon jo opitun kertaamista. He kokivat, että kertaaminen oli hyvästä, ja samalla koulutuksen ja teorian kautta he saivat ymmärrystä omaan työhönsä ja samalla oma työhyvinvointi parani. Arvostuksen myötä myös itseluottamus työntekijänä kasvoi. Lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä tehtävä työ on henkisesti raskasta ja työntekijöiden jaksamista tukee se, että työntekijöillä on ymmärrystä teorian kautta ja heillä on käytettävissä erilaisia menetelmiä tehdä työtä. Työntekijät kokivat, että he ymmärtävät koulutuksen käytyään paremmin sijoitetun lapsen käyttäytymistä kuin myös omia tunteitaan henkisesti raskaassa työssä. Tämä helpottaa jaksamista ja työvuoroista palautumista. Näin työhyvinvointi paranee.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään henkisen hyvinvoinnin lisäksi myös fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. On muistettava, että kaikki nämä osa-alueet liittyvät toisiinsa. Näin ollen työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yksittäistä osa-aluetta irrallisena. Puutteet joillain työhyvinvoinnin osalla vaikuttavat kokonaisuuteen. (Virolainen 2012, 11-12.)

Suurin osa työntekijöistä on ottanut käyttöön yhden tai useamman työmenetelmän, joita koulutuksessa opetettiin. Jonkun verran työntekijät olivat menetelmiä käyttäneet jo ennen koulutusta. Koulutuskokonaisuuteen kuului, että työntekijät tekivät osana koulutusta tehtäviä sijaishuoltoyksikköön sijoitettujen lasten kanssa. Lars H Lindholm (2022) tutki väitöskirjassaan, miten kahden näyttöön perustuvan lyhytpsykoterapeuttisen hoitomenetelmän käyttöönotto on onnistunut. Väitöskirjassa todetaan, että osa työntekijöistä olisi kaivannut perusteellisempaa koulutusta menetelmiin sekä tukea menetelmien käytössä. Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa -koulutuksessa vastaajien mukaan käytiin läpi menetelmiä ensin työntekijän itsensä kautta sekä teorian kautta ennen kuin lähdettiin työskentelemään sijoitetun lapsen kanssa. Jotkut vastaajat kokivat hieman epävarmuutta työ-

tapojen käyttöönotossa, mutta suurin osa koki, että oli valmis käyttämään työmenetelmiä koulutuksesta saadun tiedon pohjalta. Kyselyyn vastanneet työntekijät kertoivat vastauksissaan jo ottaneensa työkaluiksi eri menetelmiä. Ajatuksissa myös on, että uuden nuoren tullessa lastensuojelun sijaishuoltoyksikköön hänen kanssaan aloitetaan työskentely koulutuksessa opettujen menetelmien pohjalta. Jokaisella sijoitetulla lapsella on oma kansionsa, jonne kerätään sijoituksen ajalta erilaisia tehtäviä. Koulutuksessa opittujen työmenetelmien kautta tehdyt tehtävät täydentävät kansiota. Heinon (2022) toimittamassa raportissa ”Mikä auttaa? tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitetujen lasten hoidossa” todetaan, että ei ole osoitettu vain yhtä tehokasta ja vaikuttavaa interventiota tai yksittäistä tapaa, jolla murrosiässä ilmeneviin vaikeuksiin puututaan lastensuojelun toimin, vaan jokaisen lapsen tilanteeseen tarvitaan sekä erilaisia menetelmiä että yksilöity lapsen kokonaistilanteen huomioiva tukipaketti. Raportissa todetaan myös, että:

”Lisäksi tarvitaan riittävästi aikaa, jotta nuorten ja työntekijöiden välille voi muodostua luottamuksellinen suhde.”

Koulutuksessa opittujen toimintatapojen tekemisen onnistuminen vaatii sijoitetun lapsen ja lastensuojelun sijaishuoltoyksikön työntekijän välille luodun luottamuksellisen suhteen. Tehtävistä saa parhaimman hyödyn, kun lapsi pystyy luottamaan aikuiseen.

Usealla lastensuojelun sijaishuoltoyksikköön sijoitetulla lapsella on jonkinlaisia psykologiseksi traumaiksi luokiteltavia kokemuksia taustalla. Koulutuksessa käsiteltiin kattavasti traumatietoista työskentelyä. Työntekijät kokivat, että lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä traumatietoinen työskentely on todella tarpeen. Trauman kokenut lapsi on alttiimpi epäsosiaaliseen käyttäytymiseen. Kaltroinkohtelua kokeneella lapsella on suurempi mahdollisuus samaistua nuoruusiässä rikolliseen tai väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Traumakokemus saattaa heijastua käyttäytymiseen negatiivisella tavalla. Onkin melkein välttämätöntä käsitellä traumaan liit-

tyviä ajatuksia ja tunteita vähentääkseen ei toivottua käyttäytymistä. Trauman kokenut ihminen kokee yleensä ympäröivän maailman uhkaavaksi ja vaaralliseksi. Hän kiinnittää usein enemmän huomioita negatiivisiin asioihin positiivisten sijasta. (Haapasalo 2008, 252-253.) Koulutuksessa saatiin hyvää informaatiota sekä ohjeita trauman kokeneen lapsen kanssa työskentelyyn. Työntekijöille tuli oivalluksia koulutuksen aikana ja sen jälkeen, että moni ongelmakäyttäytymisen muoto on selitettävissä sillä, että lapsi on jossain elämänsä vaiheessa kokenut jonkun trauman. Koulutuksessa käsiteltiin myös käytöshäiriöitä sekä käytiin esimerkkien kautta läpi miten eri tilanteissa voisi toimia käytöshäiriöisen lapsen kanssa. Teoria linkitettiin arjen käytäntöihin.

Lindholmin (2022) väitöskirjassa huomioitiin, että näyttöön perustuvan lyhytpsykoterapeuttisen hoitomenetelmän käyttöönoton suunnitteluun ja toteutukseen otettiin esihenkilöt mukaan vasta hankkeen loppupuolella. Tämä todennäköisesti vähensi väitöskirjan mukaan esihenkilöiden sekä muun työyhteisön silmissä hankkeen hyväksyvyyttä. Hankkeen onnistumista heikensi myös se, että mitään teoriapohjaista mallia tai viitekehystä ei hyödynnetty. Terapeuttiset valmiudet lastensuojelussa -koulutuksessa oli jo suunnitteluvaiheessa mukana esihenkilöt ja koulutus pohjasi kognitiivisen käyttäytymisterapian muotoihin. Tämä lisäsi koulutuksessa opittujen työkalujen juurruttamista toimintaan sekä omaa toimintaa pystyttiin peilaamaan teoriaan.

Työyhteisöjen motiivina kehittää omaa toimintaa on saada lisää tietoa omasta työstään. Toiveena on yleensä, että kehittäminen on osana arkityötä. Iso osa kehittämishalukkuutta liittyy myös työntekijöiden työssäjaksamiseen sekä työhyvinvointiin. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 17.) Kokonaisuudessaan vastauksista kävi ilmi, että työkaluja on koulutuksesta toivottu ja niitä on sieltä saatu.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Etiikka tarkastelee asioita moraalisesta näkökulmasta. Tällöin ollaan kiinnostuneita siitä, mikä on oikein tai väärin, hyväksyttävää tai tuomittavaa, sallittua tai kiellettyä, hyvää tai paha. (Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002, 42.)

Sosiaalialalla etiikka on läsnä kaikessa työssä, koska työn tavoitteena on auttaa ja lisätä hyvinvointia. Tällöin työntekijöiden omien ammatillisten arvojen tulee olla selkeät ja kirkkaana mielessä sekä työn on oltava oikeudenmukaista. (Karjalainen ym. 2002, 58.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on yhteistyössä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa uudistanut tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsittelemisestä eli HTK-ohjeen. Tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä (responsible conduct of research) ja samalla varmistaa, että loukkausepäilyt voidaan käsitellä asiantuntevasti, oikeudenmukaisesti ja mahdollisimman nopeasti. (TENK 2012, 6.)

Tässä opinnäytetyönä tehtävässä tutkimuksessa noudatettiin avoimuutta, rehellisyyttä, hienovaraisuutta, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimustyössä tulee käyttää hyvään tieteelliseen tapaan kuuluvia toimintatapoja HTK- ohjeen mukaisesti. Jotta tutkijan tuottama informaatio olisi luotettavaa, häneltä on vaadittava menetelmien hallinnan lisäksi rehellisyyttä. On selvää, että vilpin harjoittaminen missä tahansa muodossa on vastoin tutkijan ammattietiikkaa. (Lötjönen 1998,11.)

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli saada arvokasta tietoa interventiokoulutuksen vaikutuksesta. Lastensuojelun sijaishuollon piirissä olevat lapset ovat herkässä elämäntilanteessa ja kaikki toiminta vaikuttaa heidän tulevaisuuteensa. Koulutuksen tarkoitus oli kehittää lastensuojeluyksikön toimintaa vastaamaan kysyntää.

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.

Lapsen oikeuksien toteuttaminen on myös muuta lainsäädäntöä ja muita viranomaisia sekä laajemmin koko yhteiskuntaa koskeva tehtävä. Lapsen oikeuksista on säädetty erikseen Suomen perustuslaissa sekä Suomea sitovissa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa. Niissä veloitetaan lapsen edun asettamiseen etusijalle kaikessa viranomaistoiminnassa. (STM 2020.)

Eettisyyttä tutkimuksessa on tutkijan itsensä kehittäminen sekä tutkimustehtävien ja menetelmien oikea valinta. Lisäksi tutkijan tulee antautua ohjaukseen ja hakea neuvoja, jos hän ei tiedä miten toimia. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 32.)

Lähtökohtana tutkimukselle tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisten itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan antamalla ihmisille mahdollisuus päättää haluavatko he osallistua tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 25.) Tässä tutkimuksessa tutkittavien anonymiteetti säilyi, koska jokaiselle työntekijälle lähetettiin tutkijan toimesta teemoitettu kyselylomake, mihin he saivat vastata nimettömänä. Työntekijöitä informoitiin, mikä kysely oli ja mihin tarkoitukseen sitä tullessaan käyttämään. Työntekijöille painotettiin, että sai myös olla osallistumatta tutkimukseen ilman, että tutkija tietää kuka on tutkimukseen osallistunut. Kyselylomakkeet kerättiin toimistoon suljettuun kirjekuoreen. Kyselylomakkeet tulostettiin nimettömänä tai kirjoitettiin käsin. Kirjoitelmapaperit toimitettiin tutkijalle ja tutkija säilytti kirjoitelmat lukitussa kaapissa, minne ei ole pääsyä muilla kuin tutkijalla. Opinnäytetyön valmistuttua tutkija hävitti kirjoitelmat asianmukaisesti.

Kehittämistyölle hankittiin lupa Vaasan kaupungin sosiaalityö ja terveystalouden tulosaluejohtajalta. Tulosaluejohtajalle sekä lapsi- ja perhepalveluiden palvelualuejohtajalle, jonka hallinnon alle kuuluu Vaasan kaupungin sijaishuoltolaitokset, on kerrottu tutkimuksesta ja siitä, mitä toimintaa halutaan kehittämistyön myötä kehittää. Opinnäytetyöraportti toimitettiin valmistumisen jälkeen organisaatiolle ja julkaistiin myös theseuksessa.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa ratkaisevasti onnistunut aineistonkeruumenetelmän valinta. Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.) Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on ollut tarkoituskin. Kyselylomakkeen teemat testattiin ennen käyttöönottoa, jolloin voitiin varmistaa, että aineisto antoi vastaukset tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Toistettavuutta voidaan varmistaa kuvaamalla koulutuksen toteutus ja aineiston keruu sekä analyysi tarkasti tutkimusraportissa.

Tutkijan on tärkeä itse kriittisesti arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja tuoda esiin mahdolliset tutkimuksen luotettavuutta alentavat seikat, esimerkiksi alhainen vastausprosentti, väärinymmärretyt tai moniselitteiset kysymykset. Tässä opinnäytetyössä vastausprosentti oli korkea ja kysymysten testaamisen jälkeen tutkija muutti paria kohtaa lomakkeella niin, että niistä tuli selkeämpiä. Vastaajat olivat vastanneet hyvin kysymyksiin ja vastaukset olivat linjassa tutkimuskysymysten kanssa.

Aineistonlähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimuskysymykseen. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Tutkija tukeutui aineiston analyysissä sekä tulosten kirjaamisessa teoriaan, näin ollen tutkimuksen luotettavuus kasvoi. Tutkija oli myös saatavilla, jos työntekijät halusivat jotain teemaa selventää tai muuten oli jotain epäselvyyttä kyselylomakkeen kirjoittamisessa. Aineistonkeruun luotettavuuden lisäksi tulee tutkijan arvioida tulosten luotettavuutta. Tulokset saattavat vaihdella ulkoisten tekijöiden kautta. Tässä opinnäytetyönä tehdyssä tutkimuksessa ulkoiset tekijät eivät näytelleet suurta osaa, koska kaikilla koulutuksessa mukana olleilla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen vastaamalla kyselylomakkeeseen. Tämän opinnäytetyön vastausprosentti oli suuri. Tähän saattoi vaikuttaa se, että kaikki kyselyyn osallistuneet tunsivat opinnäytetyön tekijän. Opinnäyte-

työn tekijällä ei kuitenkaan ollut erityistä roolia koulutuksessa, vaan hän oli mukana yhtenä oppilaan. Opinnäytetyön tekijä ei vaikuttanut millään tavalla koulutuksen runkoon, eikä myöskään koulutuksen luentoihin. Vastausten runsaaseen määrään saattoi vaikuttaa koulutukseen osallistuneiden mielenkiinto antaa palautetta myös koulutuksen edetessä kouluttajille.

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Koulutukset ovat tarpeen työelämässä, tällöin työntekijät pysyvät kehityksessä sekä lainsäädännössä mukana. Kaikilla lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä työskentelevillä ohjaajilla on sosiaali- tai terveysalan tutkinto. Useimmat heistä ovat käyneet lastensuojeluun liittyviä lisäkoulutuksia. Isommalle joukolle suunniteltu koulutus takaa sen, että koulutuksessa saadut opit siirtyvät osaksi jokapäiväistä työskentelyä. Yksittäisen ohjaajan kouluttaminen lisää monesti hänen ammatillisuuttaan, mutta tällöin ei aina siirry osaaminen koko työyhteisön käyttöön. Kustaan nuorisokodille räätälöidyssä koulutuksessa: ”Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa” osallistettiin myös työntekijöitä, jotka eivät olleet mukana koulutuksessa. Näin saatiin menetelmät vahvemmin osaksi nuorisokodissa tehtävään työhön.

Päivi Känkkäsen tutkimuksessa Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa – kohti tilaa ja kokemuksia 2013 todetaan, että lastensuojelun pulmiin ja työmenetelmien kehittämiseen ei lähtökohtaisesti löydy ratkaisuja vain vakiintuneiden ja vallitsevien käytäntöjen sisältä, vaan tarvitaan eri lähestymistapojen, toimintakulttuurien ja tieteenalojen risteyskohtia. Tutkimuksessa käy ilmi, että lastensuojelussa tarvitaan erilaisia tapoja kommunikoida lasten kanssa ja taide voi olla yksi niistä. Tarpeiden tulee lähteä lapsista itsestään. Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa koulutuksessa tarjottiin erilaisia toimintamalleja kognitiivisen käyttäytymisterapian muodoista. Koulutuksessa myös todettiin, että eri työskentelymallit sopivat eri elämäntilanteisiin. Känkkäsen (2013) tutkimuksessa todettiin, että

” Joidenkin lasten ja nuorten kohdalla toiminnallinen tai taiteelliseen itseilmaisuuun perustuva työskentely saattaa olla jopa ainoa mahdollinen lähestymistapa tai keino ilmaisukyvyn elävöittämiseen tunnemuistoja herättävällä tavalla.”

Tässä opinnäytetyössä mitattiin koulutuksen vaikuttavuutta sekä koulutuksessa saatujen oppien siirtymistä käytännön työhön. Tämä tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla. Jatkotutkimuksena voisi ajatella lähiesihenkilöille haastattelututkimuksen noin vuoden päähän. Kyselyssä voisi selvittää miten esihenkilön näkökulmasta koulutuksen opit ovat integroituneet osaksi lastensuojelun sijaishuollon ohjaajien arkea. Toisena jatkotutkimus ehdotuksena voisi olla kysely tai haastattelu nuoriskodissa asuville lapsille, että miten he kokevat eri kognitiivisen käytäytymisterapian muodoiin käytettyjen työmenetelmien käytön.

LÄHTEET

Ahonen, R. 2017. Suojele lasta kasaantuvilta traumaailta. Talentia- lehti. Viitattu 26.3.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/suojele-lasta-kasaantuvilta-traumailta/>

Arola, M., Pehkola, A. & Laulainen, S. 2020. Sosiaali- ja terveystalnan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalit. Yliopistopedagogiikka 1/2020. Viitattu 30.3.2022. <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2020/02/25/terveysala-toimijuuden-ideaalit/>

Carr, W. & Kemmis, S. 1986. Becoming critical: education, knowledge and action research. London. Falmer Press.

Drossel, C., Rummel, C. & Fisher, J.E. 2009. Assesment and cognitive behavior therapy, functional analysis as key process. In W. O`Donohue & J.E. Fisher (Eds.) Principles and techniques of cognitive behavior therapy, An introduction. Hoboken, NJ, Wiley.

Gammelgård, M. 2022. Oikeuspsykologi, psykoterapiakouluttaja. Haastattelu 10.5.2022.

Gammelgård, M. & Kentta, M. Terapeuttiset menetelmät lastensuojelussa- koulutus. 2021.

Gilbert, P. 2013. The Compassionate mind. Great Britain. Constable & Robinson Ltd.

Grönfors, M. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. SoFia Sosiologia-Filosofiapu Vilkkä. Hämeenlinna.

Haapasalo, J. 2008. Kriminaalipsykologia. Juva. PS-kustannus.

Haeyes, S.C., Follette, W.C. & Follette, V.M. 1995. Behavior therapy A contextual approach. Teoksessa A. S. Gurman & S. B. Messer (Toim.), Essential psychotherapies, Theory and practice, 128-181. New York, NY: Guilford Press.

Heino, T. 2020. Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Raportti 12/2022. Helsinki. PunaMusta oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu. Tammi.

Jaakola, A-M., Kaittila, A., Linnosuo, O., Laitinen, M. Valta, R. & Ylönen, O. 2021. Elämänjana lasten, nuorten ja perheiden kanssa tehtävässä sosiaalityössä. Sosi-aalitieteiden julkaisuja 2. Turun yliopisto. Grano oy.

Jyväskylän yliopisto 2015. Koppa. Laadullinen tutkimus. Viitattu 2.3.2022.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. 2002. Tutkijan eettiset va-linnat. Tampere. Tammer-paino.

Khader, M., Loo Sen, N., Cheon, D. & Chin, J. 2019. Learning from violent extrem-ist attacks, behavioural sciences insights for practitioners and policymakers. Sin-gapore. Stallion Press.

Kielitoimiston sanakirja. 2016. Verkkojulkaisu. Viitattu 2.3.2022.
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/interventio?searchMode=all>

Kognitiivisen Psykoterapian yhdistys Ry. Mitä kognitiivinen psykoterapia on? Vii-tattu 14.3.2022. <https://kognitiivinenpsykoterapia.fi/verkkolehti-lasten-ja-nuor-ten-psykoterapia>

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Sanoma Pro. (E-kirja) Viitattu 26.3.2022.

Kustaaalan nuorisokoti, 2021. Esite.

Kyngäs, H., Pölkki, T., Elo, S., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 23, 2, 138–148. Vii-tattu 4.3.2022. https://www.researchgate.net/profile/Tarja_Poelkki/publication/261723764_Sisallanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessa_tutkimuk-nessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32/Sisaelloenanalyysi-suomalaisessa-hoito-tieteellisessae-tutkimuksessa.pdf?origin=publication_detail

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Hoitotiede 11, 1, 3. Viitattu 4.3.2022.
https://peda.net/jyu/okl/ko/kl/djm/demo-3/materiaalit/kvsa:file/download/cbc6d1571e180d91eb814eb851a5f912ad27a870/Kyngas_Vanhanen_Sisal-lon_analyysi.pdf

Känkkänen, P. 2013. Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa– kohti tilaa ja kokemuksia. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Lindholm, H. L. 2022. Improving Programmes of Implementing

Evidence-Based Practices in Health Care The Case Study of a Real-world Implementation Programme of Two Evidence-based Practices. Joensuu. PunaMusta Oy.

LS 13.4.2007/417 Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lötjönen, S. 1998. Tutkijan ammattietiikka. Opetusministeriö koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja. Vammalan kirjapaino.

Marttunen, M. 2018. Millaisten nuorten asioissa rajapinnoilla syntyy ongelmia? THL.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva. WSOY.

Ranta, K., Fredriksson, J., Koskinen, M. & Tuomisto, M. 2018. Lasten ja nuorten kognitiiviset ja käyttäytymisterapiat. Helsinki. Duodecim.

Räty, T. 2010, Lastensuojelulaki käytäntö ja sen soveltaminen. Helsinki, Edita Prima oy.

Räty, T. 2020. Lastensuojelulaki käytäntö ja soveltaminen. Keuruu, Otavan kirjapaino oy.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva. PS-kustannus.

STM. 2020. Lastensuojelu. Viitattu 14.3.2022. <https://stm.fi/lastensuojelu>

Sudenlehti, J & Uusitalo, I. 2018. Suomen psykologinen instituuttiyhdistys ry. Viljandi. Print Best.

Talentia 2020. Täydennyskoulutus. Viitattu 4.4.2022. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/taydennyskoulutus/>

Taskinen, S. 2012. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 14.3.2022
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

THL. 2020 a. Lastensuojelun käsikirja, Mitä on lastensuojelu? Viitattu 14.3.2022
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

THL. 2020 b. Lastensuojelun käsikirja, Lastensuojelulaitokset. Viitattu 14.3.2022
[https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuol-
lon-muodot](https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuol-
lon-muodot)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki.
Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Books On De-
mand.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje koulutukseen osallistuneille työntekijöille.

Arvoisa vastaanottaja

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvailla Kognitiivisen käyttäytymisterapian perusteet lastensuojelussa koulutukseen osallistuneen henkilökunnan kokemuksia koulutuksesta. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia koulutuksen vaikutuksesta lastensuojelun sijaishuollossa tehtävään työhön. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi koulutuksen kehittämisessä.

Toivon, että osallistutte tutkimukseen ja kirjoitatte kokemuksenne koulutuksesta alla olevien teemojen mukaisesti. Näin saisin arvokasta tietoa teidän kokemuksistanne liittyen koulutukseen. Tutkimuksen tekemiseen olen saanut asianmukaisen luvan Vaasan kaupungin sosiaali- ja perhepalveluiden tulosaluejohtajalta Erkki Penttiseltä. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä sekä luottamuksellisesti. Vastaajien henkilöllisyys ei tule paljastumaan tuloksista. Voitte kirjoittaa kirjoitelman koneella ja tulostaa sen, sekä palauttaa toimistoon suljetussa kirjekuorossa tai sitten lähettää johtavalle ohjaajalle sähköpostilla ja he tulostavat vastauksen ja palauttavat sen minulle nimettömänä. Kirjoitelman tulisi olla palautettuna 27.02.2022.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Virpi Välimaa, hoitotyön lehtori Vaasan ammattikorkeakoulusta.

Ystävällisin terveisin:

Maarit Kuosmanen

Sosionomi (AMK)

Kustaaalan nuorisokodin johtaja Puh: 0400 958893

Liite 2. Kyselylomake koulutukseen osallistuneille työntekijöille.

1.Koulutus: Ammattikorkeakoulu_____

Lähihoitaja_____

muu koulutus_____

2.Työkokemus: alle 5v_____tai yli 5v_____

3. Mikä koulutuksessa on toimivaa?

4. Mitä olisin toivonut enemmän koulutukselta tai mitä olisi voitu tehdä toisin?

5. Millaista osaamista koet saaneesi koulutuksesta?

6. Oletko käyttänyt koulutuksessa opittuja taitoja työssäsi, jos olet niin mitä?

7. Mitä muuta haluat kertoa koulutuksesta?

Liite 3 Esimerkki sisällönanalyysistä

1 Millaista osaamista koulutus on antanut työntekijän työskentelyyn?					
ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	YHDISTÄVÄ KATEGORIA	
Koulutus muistutti mitä jo osaan.	Muistui mitä jo osaa	Aikaisemmin opitun kertaus	Ammatillisuuden vahvistuminen	Koulutuksen anti työntekijöille.	
Koulutus oli hyvä mieleen palautelu jo aiemmin käymästani kkt-koulutuksesta.	Palautui mieleen aikaisempi koulutus.				
Asiat olivat suurelta osin tuttuja, mutta kertaus on varmasti hyväksi.	Tuttuja asioita mutta kertaus hyvästä.				
Enimmäkseen kertausta ja eri näkökannasta asioiden analysoimista.	Kertaus ja asioiden analysointi.				
Varmuutta siihen työtapaan jolla työskentelen.	Varmuutta työtapaan.				Varmuutta ammatilliseen osaamiseen
Koulutus ei tällä kertaa antanut itselle varsinaisesti mitään uutta mutta vahvisti osaamista.	Vahvisti osaamista.				
Koen saaneeni vahvistuksen sille, että työssä teen oikeita asioita.	Vahvisti, että teen oikeita asioita.				
Ammatillista vahvistusta ja kasvua.	Vahvistus ja kasvu	Ammatillinen kasvu			
Opin arvostamaan itseäni hiukan enemmän ja koen ammatillisen itseluottamukseni kohentuneen koulutuksen myötä.	Arvostus ja ammatillinen itseluottamus kasvanut.				
Ymmärrys myös omaa ja työyhteisön työssäjaksamista kohtaan lisääntyi.	Työssäjaksamisen ymmärrys.	Työssäjaksaminen	Työhyvinvointi		
Koulutuksessa oli aiheena myös itsestään huolehtiminen ja työssä jaksaminen. Tämän aiheen kertaaminen ei varmasti ole koskaan turhaa.	Itsestään huolehtiminen ja työssäjaksaminen ovat tärkeitä.				

Opin arvostamaan itseäni hiukan enemmän ja koen ammatillisen itsetuottamukseni kohentuneen koulutuksen myötä.	Itsensä arvostaminen ja itsetuottamuksen lisääntyminen.	Arvostaminen ja ymmärrys itseensä työntekijänä.		
Kullanarvoisena koen myös tiedon, jonka sain itseltäni työntekijänä ja ymmärrystä siihen, miksi itse reagoin tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla.	Ymmärrys miksi työntekijänä reagoin tietyllä tavalla.			

Liite 4. Koulutuksen esite

Näyttöön perustuvat menetelmät Terapeuttiset valmiudet lastensuojelussa

Team Kustaala
2021-22

feat. Ville, Monica & Maria



Nyt olisi Kustaalalaisille tarjolla jatkoa vuosina 2017 ja 2018 järjestetyille systemaattisen lastensuojelutyön koulutuskokonaisuudelle otsikolla terapeuttiset valmiudet lastensuojelussa!

Koulutus pohjaa lastensuojelun toimintaa ohjaavan lainsäädäntöön sekä terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen valtakunnallisiin suosituksiin hyvistä hoitokäytännöistä ja se on räätälöity eri toimijoiden yhteistyön helpottamiseksi. Koulutuksen viitekehys on kognitiivinen käyttäytymisterapia, sekä kehitys-, sosiaali- ja oppimisen psykologia. Teoriatieto sidotaan arjen tilanteisiin esimerkeillä psykoterapian, psykiatrian, lastensuojelun ja koulumaailman arjen tilanteista ja käytäntöön se viedään koulutuksen kotitehtävien siivittämällä.

Koulutus ohjaa tunnistamaan moniongelmaisen nuoren hoidon-, kehityksen ja kasvatuksen tarpeita, sekä ongelmia hankaloittavia ja ylläpitäviä elementtejä ja antaa vihjeitä siitä, miten hoidon tarpeisiin päästään käsiksi ja vaikuttamaan. Joka koulutuskerta sisältää a) luento-osion, b) harjoitteluosion ja c) kotitehtävän. Kotitehtävät palautetaan kouluttajille aina viikkoa ennen seuraavaa koulutustilaisuutta.

Käytännössä koulutus ohjaa näyttöön perustuvien menetelmien joustavaan käyttöön ottoon osana nuorisokotiarkea. Koulutus käsittää keskeisiä elementtejä kuten

- 1) käyttäytymisanalyysi (funktionaalinen analyysi, ketju-, tarkka- ja ongelmaanalyysi)
- 2) motivoiva haastattelu (muutoksen vaihemalli, arvot)
- 3) eri tunteidensäätelyohjelmat (tunneketjut, validaatio, myötätunto)
- 4) vaikutehallintamenetelmät (oppimisen periaatteet, behaviorismi)
- 5) psykoedukaatio (tutkimukseen pohjaavan tiedon lisäämisestä)

Työskentelyote on kokonaisvaltaista, osallistavaa, ratkaisukeskeistä, aktiivista, suunnitelmallista, ennakoivaa ja pitkäjänteistä. Tavoitteena on luottamuksellinen ja turvallinen aikuisen ja nuoren välinen vuorovaikutteinen hoitosuhdetyöskentely. Lisäksi työntekijän

prosessipäiväkirja auttaa oivaltamaan omia vahvuuksia ja haavoittuvuustekijöitä ja lisää itsereflektiokykyä, ammatillisuutta ja omia palautumistaitoja.

Koulutus järjestetään Vaasa-opiston tiloissa kymmenenä koulutusiltapäivänä vuoden 2021 ja 2022 aikana. Koulutuskokonaisuus muodostaa 5op kokonaisuuden, eli kokonaisuudessaan 4,5 tuntia lähiopintoja ja noin 6 tuntia kotitehtäviä ja prosessipäiväkirjatyöskentelyä kuukaudessa, sekä lopputyönä oman nuoren laajan funktionaalisen käyttäytymisanalyysin laatiminen ja esittäminen. Koulutus edellyttää aktiivista omaohjaajatyötä tai työyhteisön ohjauksivastuuta ja kotitehtävät toteutuvat osana omaa arjen työskentelyä. Koulutuksen tuloksia arvioidaan säännöllisillä mittauksilla ja tietoa ja palautetta kerätään koulutettavilta, nuorilta ja työyhteisöltä.



Kouluttajina toimivat psykologi/ terapiakouluttaja Monica Gammelgård, sosionomi/ammatillinen opettaja Ville Nisonen ja kehityspsykologi/ ensi ja turvakodin toiminnanjohtaja Maria Kenttä.

Koulutukseen mahtuu 24 osallistujaa. Koulutukseen haetaan täyttämällä liitteenä oleva lomake ja koulutushakemukset tulisi olla perillä viimeistään 14.2.2020.

Luentopäivät (*alustava suunnitelma, **coronavaraus)

25.3. Orientaatio koulutukseen, prosessin kuvaus	21.10 Käyttäytymisen arvioiminen
22.4. Kehityspsykologia 1	18.11. Käyttäytymisen säätely
20.5. Mielenterveys, Traumatietoinen työskentely	16.12 Traumatietoinen perhetyö
26.8 Oppimisen psykologia	1/ 22 Työntekijän itsestä huolehtiminen
23.9. Motivaatio, Päihdetyö	2/ 22 Lopetuskerta

Liite 5. Hakemus koulutukseen

Hakemus

Kuka olet ☺ ja mitkä ovat keskeisimmät työtehtäväsi?

Koulutus / Työhistoria / Mikä on supervoimasi työyhteisössä?

Mitä tavoitteita asetat itsellesi tämän koulutuksen suhteen?

Mitä haluaisit meidän huomioivan erityisesti tässä koulutuksessa?

Täytä hakemuslappunen ja palauta Monicalle (monica.gammelgard@vvs.fi) viimeistään 14.2.21