



# Koulutus- ja perehdytysmalli neurokirjon osaamisen lisäämiseksi lastenkodissa

Lasse Löhönen

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Koulutus- ja perehdytysmalli neurokirjon osaamisen lisäämiseksi lastenkodissa

Lasse Löhönen

Sosiaalialan käytäntöjen asiakasläh-  
töinen kehittäminen

Opinnäytetyö

2023

Lasse Löhönen

**Koulutus- ja perehdytysmalli neurokirjon osaamisen lisäämiseksi lastenkodissa**

Vuosi 2023

Sivumäärä 73

Lastenkodeissa tehtävän työn tulee olla asiakaslähtöistä ja työtä määrittelevät useammat lait ja asetukset. Laadukasta asiakkaan tarpeita vastaavaa työtä on mahdollista tehdä, kun työntekijät tuntevat asiakkaiden taustat ja osaavat hyödyntää sopivia toimintamalleja työskentelyn tukena. Työntekijöiden ammattiosaaminen kasvaa kokemuksen ja jatkuvan oppimisen kautta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarjota työntekijöille lisää ymmärrystä lastenkodin asiakaskunnan neuropsykiatrisista haasteista lisäten tehtävän työn tasalaatuisuutta. Tarve opinnäytetyölle nousi lastenkodin esihenkilöiden ja työntekijöiden huomioista, että ammattiosaaminen ei ole riittävää. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda lastenkodin työntekijöiden ammattitaidon tueksi uusi koulutus- ja perehdytysmalli, jonka avulla jatkossa voidaan lisätä työntekijöiden tietoutta asiakkaiden arjen haasteista ja lähtökohdista.

Opinnäytetyö toteutettiin yhdessä Helsingin kaupungin lastenkodissa. Opinnäytetyön aineisto kerättiin havainnoinnin, kyselyn ja haastatteluiden avulla. Kerätyn aineiston avulla koulutusmallia kehitettiin vastaamaan työntekijöiden tarpeita. Aineiston pohjalta syntyi ehdotus perehdytysmallista, jota jatkokehitetään niin, että se saadaan sisällytettyä laitoksen perehdytysrakenteisiin.

Saadut tulokset osoittivat, että koulutusmalli koettiin tarpeellisena ja toimivana tapana lisätä työntekijöiden ymmärrystä lastenkodin asiakkaiden haasteista. Työyhteisö koki yhteisöllisen keskustelun koulutusten parhaana antina. Koulutusten myötä uusi tieto siirtyi yleisesti lastenkodin arjen työhön. Tietoisuus asiakkaiden haasteista on näkynyt yksiköissä lisääntyneenä toimintamallien hyödyntämisenä sekä keskusteluna asiakkaiden tarpeista. Lisäksi uusien työntekijöiden tullessa yksikköön, perehdyttämisessä on huomioitu tarkemmin neurokirjon osa-alue. Jatkokehittämisenä voisi tutkia kuinka työntekijöiden osaamista ja perustehtävää johdetaan lastensuojelulaitoksissa.

Asiasanat: ammattiosaaminen, lastensuojelu, lastenkoti, neuropsykiatriset häiriöt, neurokirjo

Lasse Löhönen

**Training and Orientation Model for Increasing Neurodiversity Skills in a Children's Home**

Year

2023

Pages

73

---

The work in a children's home must be client-oriented and the work is defined by several laws and regulations. It is possible to do high quality work that meets the clients' needs when the employees are familiar with the clients' background and know how to use suitable operation models to support their work. The professional competence of the employees grows through experience and continuous learning.

The purpose of this thesis was to provide the employees with a greater understanding of the neuropsychiatric challenges in the clientele of the children's home in order to increase the uniformity of the work they perform. The need for a thesis arose from the observations of the children's home supervisors and employees that the professional knowledge is not sufficient. The aim of the thesis was to create a new training and orientation model to support the professional skills of the employees, which can be used to increase the employees' awareness of the everyday challenges and starting points of the clients.

The thesis was carried out in one of the City of Helsinki's children's homes. The material for the thesis was collected through observation, survey, and interviews. With the collected data, a training model was developed to meet the needs of the employees. Through the data, a proposal for an orientation model emerged which will be developed so that it can be included in the institution's orientation structures.

The results showed that the training model was perceived as a necessary and effective way to increase the employees' understanding of the challenges of the clients in the children's home. The work community felt the best part of the training was the community discussion. With the training, the new knowledge was generally transferred to the day-to-day work of the children's home. Awareness of the clients' challenges has been shown as the increased utilization of operating models and the discussion of the clients' needs in the units. In addition, when new employees arrive to the unit, the neurodiversity area has been taken into account in more detail in the orientation. As a further development, it could be studied how employees' skills and basic tasks are managed in child welfare institutions.

Keywords: professional competence, child care, children's home, neuropsychiatric disorders, neurodiversity

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Lastensuojelu .....	8
2.1	Lastensuojelun laitoshoido .....	9
2.2	Asiakaskunta .....	10
2.3	Neuropsykiatriset haasteet .....	10
2.3.1	Diagnosointi .....	10
2.3.2	Autismikirjo .....	12
2.3.3	ADHD .....	12
2.3.4	Touretten oireyhtymä.....	13
2.3.5	Kielellinen erityisvaikeus .....	14
2.3.6	Hahmotushäiriö .....	14
3	Laadukas asiakaslähtöinen työ .....	14
3.1	Asiakkaan osallisuus omaan hoitoon.....	15
3.2	Ammattitaito .....	16
3.3	Johtaminen .....	17
3.4	Ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmennus.....	17
4	Opinnäytetyön toteutus .....	18
4.1	Kehittämiprojektin tausta .....	18
4.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	19
4.3	Kehittämistehtävä .....	19
4.4	Toimintatutkimus .....	20
4.5	Aineiston keruu.....	21
4.5.1	Havainnointi.....	22
4.5.2	Kysely .....	23
4.5.3	Teemahaastattelu .....	24
4.6	Aineiston analysointi.....	25
4.7	Aineiston hallinta .....	26
5	Kehittämisprosessi ja tulokset.....	27
5.1	Kehittämisprosessikuvaus .....	27
5.1.1	Koulutuksen suunnittelua .....	27
5.1.2	Koulutuksen havainnointi kouluttajan roolissa 13.5.2022 .....	28
5.1.3	Suunnittelu ja itseopiskelu.....	33
5.1.4	Havainnot ja koulutuksesta koulutettavan näkökulmasta 23.5.2022 .....	34
5.1.5	Koulutuksen ja perehdyttämisen suunnittelua kesä-syky 2022 .....	34
5.2	Koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden palautekysely .....	35
5.3	Vastaavien ohjaajien haastattelut .....	40

6	Johtopäätökset .....	42
7	Pohdinta .....	47
	Liitteet .....	55

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena on lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden asiakastuntemuksen lisääminen ja uuden tiedon siirtäminen työhön johtamisen keinoin. Opinnäytetyö on toteutettu eräässä Helsingin kaupungin lastenkodissa. Kyseisen lastenkodin asiakasprofiili on määritelty Helsingin kaupungin lastensuojelun palvelukuvauksessa vastaamaan kategorialuokkaa c eli neuropsykiatrisiin ja vammaistyön tuntemukseen (Helsingin kaupunki 2022). Asiakasprofiilin määrittelyn mukainen asiakaskanta on muuttunut pikkuhiljaa ajan saatossa. Kyseiseen lastenkotiin sijoitetuista lapsista suurella osalla on joku neuropsykiatrisen diagnoosi sekä aktiivinen hoitokontakti joko lasten tai nuorten neuropsykiatrisella poliklinikalla.

Asiakkaiden haasteiden muuttuessa työntekijöiden koulutus ja ammattitaito eivät ole pysyneet ajan tasalla. Kaupungin sisäisiä koulutuksia neuropsykiatrisista haasteista on ollut tarjolla, mutta ne ovat olleet pääsääntöisesti vain lyhyitä perustietoutta antavia koulutuksia. Tällaisissa koulutuksissa ei ole voitu perehtyä käytännön työhön eikä konkreettisia toimintamalleja ole käyty läpi vaan niiden tarkoitus on ollut jakaa yleistä tietoa ja ymmärrystä asiakkaiden arjen haasteista. Idea lastenkotilaitoksen työn kehittämiseksi on lähtöisin työntekijöiden tarpeesta ja esihenkilöiden huomiosta, että kaikilla työntekijöillä ei ole riittävää tietoa asiakkaiden haasteista.

Olen itse suorittanut ratkaisukeskeisen neuropsykiatrisen valmentajan (nepsy-valmentajan) koulutuksen. Olen pystynyt tarjoamaan omaa erityisammattiosaamistani tiimini työn parantamiseksi, mutta hyöty on oikeastaan jäänyt vain oman yksikköni sisäiseksi. Tästä syystä on herännyt tarve ja ajatus siitä, että moniammatillista tietoutta voitaisiin tarjota muidenkin lastenkodin yksiköiden käyttöön. Tällä hetkellä lastenkotityössä ei ole käytössä selkeää yhteistä asiakasprofiilin mukaisten työskentelytapojen koulutus- ja perehdytysmallia ja nyt kehitettävän koulutusmallin olisi tarkoitus täyttää tämä puute.

Lastenkodissa vuonna 2021 toteutetussa vaarojen arviointi selvityksestä käy ilmi, että työntekijöiden ammatillinen osaaminen on riskitasolla 3. eli "Asiakkaiden haastavuus ja työntekijöiden koulutus eivät vastaa toisiaan" (Helsingin kaupunki 2021). Tästä syystä lastenkodissa on aloitettu suunnittelemaan sisäistä nepsy-koulutusmallia, jota opinnäytetyöni täydentää. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli luoda lastenkodin sisäinen koulutus- ja perehdytysmalli, joka antaa valmiudet toimia neuropsykiatrisia haasteita arjessa kohtaavien lasten ja nuorten kanssa. Koulutusten ja työn perehdytyksen tehtävänä on antaa perusvalmiudet ohjaamiseen sekä keinoja, joita käyttää asiakastilanteissa. Kehittämishankkeen aikana on tarkoitus selvittää minkälaista tietoa, toimintaohjeistusta ja tukea työryhmät ja uudet työntekijät

tarvitsevat tarjotakseen laadukasta lastensuojelutyötä neuropsykiatrisia haasteita omaavien lasten kanssa.

Opinnäytetyöhön liittyvässä koulutusmallissa aihealueiksi on valittu yleisimmin sijoitetuilla asiakkailla nähtävät neuropsykiatriset haasteet sekä kehityshäiriöt. Toteutettavien pilottikoulutusten materiaalit on valittu vastaamaan asiakasprofiilia ja lisätiedon tarvetta. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt koulutus on tarkoitettu kaikille kyseisen lastenkodin työntekijöille. Sen tavoitteena on tarjota osallistujille tietoa, taitoja ja materiaaleja työn tueksi. Koulutus keskittyy erilaisiin neuropsykiatrisiin haasteisiin sekä ohjaajana toimimiseen arjen eri tilanteissa. Opinnäytetyön on tarkoitus kehittää perehdytysmalli, jolla uudet sekä sijaisuuksia tekevät työntekijät saavat valmiudet työskennellä nepsy-lasten kanssa. Koulutus- ja perehdytysmallien tietopohjana tullaan käyttämään samoja materiaaleja. Eroavaisuutena on yksiköiden erilaisten toimintaohjeiden läpikäynnin laajuudessa.

## 2 Lastensuojelu

Sosiaalityön peruslähtökohtana on positiivinen muutos, joka edistää ihmisten hyvinvointia ja hallinnan tunnetta omasta elämästä sekä yhteiskunnan kestävyyttä eettiseltä ja sosiaaliselta kannalta. (Kivistö 2017, 24.) Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen ja heidän perheensä elämä niin, että lapsi voi elää ja kasvaa turvallisessa ja huolehtivassa ympäristössä (Ritala-Koskinen 2003, 103). Lastensuojelu voidaan jakaa eri alueisiin: lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu, avohuollon tukitoimet, huostaanotto ja sijaishuolto sekä jälkihuolto (Lastensuojelun käsikirja 2016).

Kunnat on veloitettu tarjoamaan ehkäisevää lastensuojelutyötä, jonka avulla tuetaan lapsen kasvua ja kehitystä sekä vanhemmuutta ja vanhemmuustaitoja. Ehkäisevää lastensuojelun tukea annetaan esimerkiksi kouluissa, päivähoidossa sekä neuvoloissa eikä se vaadi lastensuojelun asiakkuutta. (Lastensuojelulaki, 3 a §.) Lastensuojelun asiakkuuden alettua avohuollon tukitoimet tulee aloittaa, mikäli perheen tilanne vaatii vahvaa tukea. Avohuollon tukitoimina voidaan antaa tukea perheen ongelmatilanteisiin, taloudellista tukea, lapselle kuntoutumisen kannalta olennaisia hoito- ja terapiapalveluita, tehostettua perhetyötä tai -kuntoutusta sekä muita lapsen ja perheen tilannetta tukevia palveluita ja tukitoimia. (Lastensuojelulaki 36 §.)

Lapsi voidaan sijoittaa lastensuojelulain 14§:n mukaisesti avohuollon tukitoimena. Tällöin avohuollon järjestäminen lapselle tai yhdessä vanhempien kanssa perhehoitona täytyy tukea lapsen etua. Avohuollon sijoitukseen on oltava huoltajien ja yli 12-vuotiaan lapsen oma suostumus. Alle 12-vuotiaiden avohuollon sijoitus voi kestää kolme kuukautta ja 12 vuotta täyttäneiden sijoitus voi olla toistaiseksi voimassa oleva. Avohuollon tukitoimien ehtona on, että

lapsella ei ole huostaanoton tarvetta ja sijoitus on lapsen kasvua ja kehitystä tukevaa. (Lastensuojelulaki 14§.)

Mikäli lastensuojelun avohuollon tukitoimet eivät ole riittävät lapsen turvaksi, on lapselle järjestettävä sijaishuoltopaikka. Huostaanotto voidaan tehdä joko kiireellisesti tai toistaiseksi. (lastensuojelulaki 38§, 40§.) Sijoituksen tarpeellisuutta arvioidaan yleensä moniammatillisten ammattiryhmien kesken ja arviointiin otetaan mukaan neuvoloiden, päiväkotien ja koulujen työntekijöitä. (Myllärniemi 2006, 24-25.)

Kunta on veloitettu järjestämään sijaishuoltopaikan, mikäli lapsen kasvu ja kehitys ovat vakavasti vaarassa lapsen huolenpidon tai kasvuolosuhteiden takia. Vaihtoehtoisesti lapsen kasvu ja kehitys ovat vaarantuneet vakavasti päihteidenkäytön, rikollisuuden tai niihin rinnastettavan käyttäytymisen takia. Huostaanotto on toistaiseksi voimassa ja sen lopettamista voidaan arvioida kun 40§ mukaiset ehdot eivät enää täyty. Korkeintaan 30 päivää kestävä kiireellinen sijoitus voidaan järjestää, mikäli 40§ esitetyt ehdot täyttyvät ja lapsi on välittömässä vaarassa. Kiireellinen sijoitus voi jatkua yli 30 päivää mikäli lapsen huostaanoton tarpeellisuus on otettu käsittelyyn. (Lastensuojelulaki 40§, 47§.)

## 2.1 Lastensuojelun laitoshoido

Lapsen sijaishuolto on sosiaalityön muoto, jolla tarkoitetaan kodin ulkopuolella toteutettua hoidon ja kasvatuksen järjestämistä huostaanotetulle ja kiireellisesti sijoitetulle lapselle (Räty 2012, 405). Sijoituksen lähtökohtainen ajatus on taata turvallinen lapsuus, kun lasten ja perheiden edut ovat ristiriidassa ja tilanne vaarantaa lapsen kasvun ja kehityksen (Follesø & Mevik 2011, 103). Sijaishuoltopaikaksi valitaan lapsen tarpeita parhaiten vastaava vaihtoehto, jolloin sijaishuoltopaikan valintaan vaikuttavat lapsen ja muun perheen tarpeet, asumispaikka sekä jossain määrin huoltajien mielipiteet soveltuvasta tavasta toteuttaa sijaishuolto. Sijaishuoltoa voidaan toteuttaa perhekodissa, laitossijoituksena tai lapsi voidaan väliaikaisesti sijoittaa vanhemman tai muun huoltajan luokse (Räty 2012, 405-406). Lähtökohtaisesti alle 12-vuotiaat lapset sijoitetaan perheisiin ja lastensuojelulaitoksiin sijoitetaan nuoret sekä alle 12-vuotiaat, joiden tarpeet edellyttävät erityistä ammattiosaamista tai suurempaa resurssia (Timonen-Kallio, Yliruka, Närhi 2017, 11).

Lastensuojelun laitossijoituksen työssä lait ovat vahvasti läsnä ja ne määrittelevät paljon mitä oikeuksia ja velvollisuuksia kuuluu niin lapsille, vanhemmille kuin työntekijöille. Sijoituksen sosiaalityötä määrittelevät useammat lait kuten lastensuojelulaki, perustuslaki, sosiaalihuoltolaki sekä laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Tämä lisäksi lasten vanhempien sekä muiden läheisten oikeuksia määrittelee muun muassa laki lapsen huollosta ja tapamisoikeudesta.

## 2.2 Asiakaskunta

Lastensuojelulaitoksen asiakaskunta koostuu sinne sijoitetuista lapsista sekä heidän huoltajistaan. Erytystason laitoshoidon lastensuojelulaitokseen sijoitetaan lapset ja nuoret, jotka tarvitsevat enemmän tukea (Helsingin kaupunki 2022). Erytystason laitoshoidon kuntouttavan hoidon yksiköissä tulee olla erityisosaamista määritellyillä osa-alueilla, jotka ovat Helsingin kaupungilla määritetty seuraavasti:

- A. Lapsi- ja/tai nuorisopsykiatrinen osaaminen
- B. Päihdeosaaminen
- C. Neuropsykiatrinen / vammaistyön tuntemus
- D. Käytöshäiriöisten lasten kuntoutus
- E. Erityinen huolenpito

Kategorian C. yksikössä vakituisesti työskentelevällä henkilökunnalla tulee olla perustutkinolla tai ammatillisella lisäkoulutuksella hankittu riittävä erityisosaaminen neuropsykiatriaan tai vammaistyöhön. Yksikössä on mahdollisuus hoitaa lapsia, joilla on neuropsykiatrisia tai vammaisuudesta aiheutuvia haasteita. Yksikkö toteuttaa hoito- ja kasvatustyötä tiiviissä yhteistyössä kunnan terveydenhuollon ja erityisalaan liittyvien tarpeiden mukaiset erikoislääkärripalveluiden kanssa. (Helsingin kaupunki 2022.)

## 2.3 Neuropsykiatriset haasteet

Neuropsykiatrisilla haasteilla tarkoitetaan tavallisesti synnynnäisiä kehityksellisiä neurologisia poikkeavuuksia, jotka vaikuttavat arkeen, käyttäytymiseen ja toimintakykyyn (Jäntti & Savinainen 2019, 263). Neuropsykiatrinen haaste voi olla joko kehityksellinen tai niin sanotusti hankittu. Kehitykselliset haasteet ovat usein jo sikiövaiheesta syntyneitä neurokognitiivisia poikkeavuuksia, jotka usein ilmenevät läpi koko elämän. Hankitut haasteet puolestaan ovat toimintakyvyn muutoksia, jotka ovat muodostuneet sairauden tai tapaturman jälkeen. (Puustjärvi 2017, 10-11.) Neuropsykiatrisista haasteista yleisimpiä ovat ADHD, autismin kirjo, Touretten oireyhtymä ja kielelliset erityisvaikeudet sekä hahmotushäiriöt (Jäntti & Savinainen 2018, 263).

### 2.3.1 Diagnosointi

ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) ja DSM (Diagnostic & Statistical Manual of Mental Disorder) ovat tautiluokitusjärjestelmiä, joiden avulla eri diagnooseja on mahdollista jäsentää ja luetteloida. Neuropsykiatristen häiriöiden luokittelu pohjautuu juuri ICD ja DSM järjestelmiin. (Jäntti & Savinainen 2019, 263-264.) Diagnostiikan tarkoitus on kuvata ja luokitella ilmiötä, oireita sekä häiriötä. Ne tarjoavat ymmärrystä haasteiden luonteesta, jolloin tarpeenmukaista hoitoa voidaan suunnitella tarkemmin.

(Puustjärvi 2017, 23.) Diagnoosi on yleisesti ottaen vain yksi näkökulma ja koska diagnosoitujen henkilöiden oirekuvat voivat olla hyvin vaihtelevia ja joillakin on useita diagnooseja rinnakkain, tulisi jokainen kohdata yksilönä eikä diagnoosien mukaan (Huotari & Tamski 2019, 57).

Diagnoosien määrittely voi olla paikoitellen haastavaa ja tästä syystä arvion teko vaatiikin perehtyneisyyttä sekä asianmukaisen koulutuksen. Neuropsykiatrisia diagnooseja määriteltäessä suoritetaan moniammatillista, laaja-alaista tutkimista ja arviointia muun muassa lääkäreiden, psykologien, toimintaterapeuttien, puheterapeuttien ja sairaanhoitajien suorittamana. Lisäksi päiväkodin henkilökunnalta, opettajilta ja lähipiiriltä saadaan merkityksellistä tietoa haasteisiin liittyen. (Puustjärvi 2017, 23.)

Diagnoosit ovat yleistä, eikä kaikilla diagnosoiduilla ole samoja piirteitä. Eri neuropsykiatristen häiriöiden välillä löytyy yhtäläisyyksiä niin oirekuvassa kuin toimivissa arkea tukevissa menetelmissä. Yhdistäviä tekijöitä ovat poikkeavuudet aistien säätelyssä, epätavalliset käyttäytymismuodot sekä sosiaalisen toiminnanohjauksen, kommunikaation ja vuorovaikutuksen haasteet. (Jäntti & Savinainen 2019, 265-266.) Neurologiset poikkeavuudet voivat olla myös aika lailla näkymättömiä ja ne pysyt saattavat kokea eriarvoisuutta ja eivät siitä syystä saa riittävästi tukea tai ohjausta haasteisiinsa (Haapakangas & Rantakokko 2019, 36).

Lääketieteellisessä määritelmässä puhutaan neuropsykiatrisista häiriöistä, mutta arkikieleen on vakiintunut tapa puhua yleensä nepsyistä ja neurokirjosta tarkoittaen samaa asiaa (Jäntti & Savinainen 2019, 268-269). Kieliasulla on merkitystä, sillä häiriö-sanalla kuvataan yleisesti epäjärjestyttä, haittaa tai vikaa (Kielitoimiston sanakirja 2022). Neurokirjon ihmisten arjen haasteet ovat ennemminkin ihmisten ominaisuuksia kuin vikoja. Se kuinka ilmiöistä ja ihmisistä puhutaan vaikuttavat ennakkokäsityksiin, suhtautumisiin sekä neurokirjon ihmisten omaan minäkuvaan. Tästä syystä Suomen autismikirjon yhdistys on valmistellut ja julkaissut vuonna 2022 syrjimättömän sanaston, jossa on otettu huomioon kunnioittava tapa puhua neurokirjon ihmisistä.

Neurokirjon ominaisuuksia ei voi eriyttää ihmisestä vaan se määrittelee koko identiteettiä ja samoin ympäröivää maailmaa. Lääketieteellinen tapa puhua neurokirjon ihmisistä voi olla hyvin leimaava ja saattaa aiheuttaa esimerkiksi väärinymmärryksiä hoitohenkilökunnan kanssa, jolloin yksilöitä arvioidaan häiriöiden näkökulmasta eikä yksilökohtaisten haasteiden kannalta. Toistuvat huomiot arjen haasteista ja diagnooseihin pohjautuva puhe voivat antaa neuromoniniaisille kokemuksen siitä, että ovat vääränlaisia tai epäonnistuneita ihmisiä. (Kettunen 2022, Suomen Autismikirjon Yhdistys 2022.)

Mikäli nepsy-haasteet hankaloittavat arkea, tulisi tukitoimet aloittaa mahdollisimman pian, vaikka diagnoosia ei olisi vielä saatukaan. Neurokirjon henkilöiden tukitoimet ovat arkeen helposti siirrettäviä ja mielellään arkielämän ympäristössä toteuttavia. Tiedon välittäminen

asiakkaalle ja perheelle on tärkeässä osassa, jonka lisäksi apua voi saada lääkähoidosta, neuropsykiatrisesta valmennuksesta, toimintaterapiasta ja vertaistuesta. (Jäntti & Savinainen 2019, 265-266.)

### 2.3.2 Autismikirjo

WHO:n ICD-11 tautiluokituksen määritelmän mukaan autismikirjon oirekuva on hyvin vaihteleva ja yksilöllinen, mutta yhteisiä nimittäjiä ovat erilaiset aistien säätelyn poikkeavuudet, vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kommunikaation haasteet sekä erityismielenkiinnonkohteet. Autismikirjon ohella voi olla diagnosoitu muita neuropsykiatrisia haasteita, jotka ovat oirekuvaltaan samankaltaisia autismikirjon kanssa. Autismikirjo ei ole parannettavissa eikä siihen ole suoranaista hoitoa, mutta siihen liitoksissa oleviin muihin haasteisiin, kuten ADHD:n, aggressiivisuuteen ja ahdistukseen voidaan hyödyntää lääkitystä tai muuta hoitoa. (Haroon 2019, 2.)

Autismikirjon piirteisiin liittyy useimmiten tunteiden tunnistamisen, ilmaisun ja säätelyn haasteet. Tähän liittyen myös haasteet sosiaalisissa kontakteissa ja toisten asemaan asettumisessa. Autismikirjon henkilöillä on usein erityismielenkiinnonkohteita, jotka saattavat viedä suuren osan valveillaoloajasta. Asiakeskeisyys ja takertuminen yksityiskohtiin sekä joustamaton ajattelu kuvaavat myös autismikirjon henkilöiden arkea. Joustamattomuus ajatuksissa ja toiminnassa näyttäytyy kaavamaisena ja rutiineja toistavana toimintana. (Puustjärvi 2017, 40-45.)

Autismikirjon henkilöt hyötyvätkin strukturoidusta arjesta ja rutiineista arjessa. Muina tuki- ja kuntoutusmuotoina hyödynnetään yksilöllisesti vertaistukea, nepsy-valmennusta ja esimerkiksi toimintaterapiaa. Näissä voidaan keskittyä esimerkiksi vahvuuksien hyödyntämiseen arjessa, kommunikaatitaitojen harjoitteluun sekä toimintakyvyn ja elämänhallinnan tukemiseen. Tukimuodot siirretään yleensä suoraan arkeen, sillä autismikirjon terapiatilanteissa opitut taidot eivät siirry arkeen helposti. (Puustjärvi 2017, 49-50.)

Autismikirjon häiriön esiintyvyys on noin yhden prosentin luokkaa ja se on pojilla yleisempää kuin tytöillä. Osittain tämä on selitettävissä sillä, että tytöillä oirekuva on epäselvempi ja tästä syystä diagnosointi ja tunnistaminen tapahtuu myöhemmin kuin pojilla tai voi jäädä täysin huomaamatta. (Puustjärvi 2017, 42.)

### 2.3.3 ADHD

ADHD (attention-deficit hyperactivity disorder) on aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö, jonka yleisimmät oireet ovat tarkkaavaisuuden puute, impulsiivisuus ja hyperaktiivisuus (Salakari & Virta 2018, 17). ADHD:ta esiintyy kouluikäisistä noin viidellä prosentilla ja aikuisista yli puolet vähemmällä, 2-4 prosentilla. (Käypä hoito 2019).

ADHD:hen liittyy toiminnanohjauksen haasteita, jotka voivat näkyä esimerkiksi aloittamisen vaikeutena, aikataulujen ja suunnitelmien unohtamisena tai laiminlyöntinä tai haasteena saattaa toimia loppuun (Puustjärvi, Voutilainen & Pihlakoski 2018, 20). Oirekuvaan vaikuttavat perinnölliset tekijät sekä aivojen rakenteeseen ja kehitykseen muulla tavoin vaikuttavat tekijät kuten sikiövaiheen altistumiset päihteille ja keskosuus. Lisäksi ympäristötekijät, sosiaalisten taitojen ja tunnetaitojen kehittyminen, kokemukset sekä samanaikaiset muut häiriöt vaikuttavat yleiseen toimintakykyyn sekä oirekuvan ilmenemiseen. (Puustjärvi 2017, 35.)

ADHD-oireiden hoidossa on tärkeää huolehtia yleisestä hyvinvoinnista sekä psykoedukaatiosta eli tietoisuudesta mitä ADHD on. Tuntemalla paremmin itseä ja omia käyttäytymismalleja, pystytään miettimään niihin apukeinoja. (Puustjärvi, Voutilainen & Pihlakoski 2018, 33.) ADHD:n oireet on yleensä helppo valjastaa vahvuuksiksi ja niitä tukemalla arki voi helpottua merkittävästi. ADHD:n omaavan vahvuuksiin voi lukeutua esimerkiksi rohkeus, toiminnallisuus kekseliäisyys ja uteliaisuus. Energisyyden hyödyntämistä luovuuteen ja innokkuuteen asioiden selvittämiseen tulisi tukea aktiivisesti. (Puustjärvi 2017, 18.)

Erilaiset stressitekijät kuten ympäristön häiriötekijät, nopeasti vaihtuvat tilanteet ja ohjeet sekä omien taitojen ja jaksamisen ääri rajoilla oleminen voimistavat ADHD-oireita herkästi. Struktuuri ja selkeys parantavat toiminnanohjausta. Struktuurilla tarkoitetaan ajan, tilan, henkilöiden ja toiminnan jäsentämistä. Rauhallinen ympäristö ja rajoitettu ärsyketaso yhdistettynä strukturoituun tilanteeseen ja ohjeistukseen tukevat oireiden lievittymistä. Ennakointi, erilaiset kuvat ja ajankäytön välineet kuten kalenterit ja ajastimet voivat tukea ajankäytön hallintaa. Ennakointi luo turvallisuuden tunnetta ja auttaa esimerkiksi siirtymätilanteissa. Arjen selkeyttämistä voidaan toteuttaa esimerkiksi asettamalla tavarat tiettyihin paikkoihin ja palauttamalla ne samoille paikoille käytön jälkeen. (Puustjärvi 2017, 33-34.) Käypä hoito -suosituksen (2019) mukaan ADHD:n hoidossa on suositeltavaa yhdistellä erilaisia psykososiaalisia hoitomuotoja ja lääkehoitoa.

#### 2.3.4 Touretten oireyhtymä

Tourette on neuropsykiatrinen häiriö, jonka piirteenä ovat tic-oireet, jotka ovat yksilöllisiä ja tahattomia ääni- tai nykimisreaktioita. Tic-oireet ovat etenkin kasvojen alueella ilmeneviä toistuvia motorisia liikkeitä kuten kasvojen vääntelyä, silmien räpyttelyä tai suun erilaisia liikkeitä. (Savikuja 2019, 11.) Tic-oireita voi ilmetä lyhytaikaisina ja ohimenevinä 10-20 prosentilla lapsista (Puustjärvi 2017, 52).

Kun motoriset ja äänelliset tic-oireet jatkuvat yli vuoden ja ne hankaloittavat arkea sekä vaikuttavat toimintakykyyn, voidaan diagnosoida Touretten oireyhtymä. Diagnoosia tehdessä huomioidaan taustat sekä varmistetaan, ettei oireet johdu esimerkiksi lääkkeiden sivuvaikutuksista tai elimistön toiminnasta. (Keskitalo & Olsén 2014, 2367.) Touretten pitkäaikaisia tic-oireita ei voi parantaa täysin, mutta psykososiaalisilla hoitomuodoilla ja tarpeenmukaisella

lääkehoidolla voidaan oireita lievittää. Toimintakyvyn ja itsetuntemuksen tukemisen lisäksi hoitomuotoina voidaan käyttää kognitiivista käyttäytymisterapiaa. (Puustjärvi 2017, 54.)

### 2.3.5 Kielellinen erityisvaikeus

Kielellinen erityisvaikeus on neuropsykiatrinen haaste, jolloin lapsen kielellinen ulosanti ja tai ymmärrys eivät kehity ikätasoisesti, vaikka lapsen muu kehitys etenee normaalisti (Puustjärvi 2017, 62). Varhaiset viitteet synnynnäisestä haasteesta huomataan ensimmäisten ikävuosien aikana vanhempien tai neuvolan henkilökunnan havaitsemina (Leskelä 2019, 97). Kielellinen erityisvaikeus hankaloittaa sosiaalisia suhteita, oppimista sekä vaikeuttaa puheen oppimista ja sanavaraston laajentamista.

Kielellisen erityisvaikeuden esiintyvyys on 1-7 % ja se on yleisempää pojilla kuin tytöillä. Haastetta voidaan tukea ja kuntouttaa pienemmällä koulun luokkakoolla, vuorovaikutusta hankaloittavien ärsykkeiden vähentämällä sekä kommunikointia tukevilla kuvilla ja selkokielellä. Kielenkehityksen ja vuorovaikutustaitojen tukitoimena voidaan käyttää myös puheterapiaa. (Puustjärvi 2017, 62-65.)

### 2.3.6 Hahmotushäiriö

Hahmottamisen taidot ovat tapaa käsitellä erilaisten suuntien, sijaintien ja mielikuvien luomisesta. Hahmotushäiriöstä kärsivän henkilön aivoilla on vaikeuksia käsitellä ja muokata näkö-, kuulo- ja tuntoaistien välityksellä havaittua informaatiota. Hahmottamishäiriöt johtuvat aivojen poikkeavista rakenteista ja niitä ilmenee arviolta 4-5 prosentilla alakoululaisista. Esiintyvyyden arviointi on haasteellista, sillä hahmotushäiriö ei ole virallinen diagnoosi ja lievempiä hahmotusvaikeuksia on suuremmalla osalla ihmisistä. (Hahku 2022.)

On ensiarvoisen tärkeää, että hahmotushäiriöstä kärsivät henkilö saa ymmärrystä ja tukea haasteidensa kanssa. Lisäksi tieto omista haasteista auttaa arjessa selviämässä ja sillä tavalla on mahdollista löytää sopivia apukeinoja. Hahmotushäiriöiden kuntoutuksessa painotetaan hahmottamisen harjoittelua ja taitojen kehittymistä. Näitä toimia voidaan toteuttaa päiväkodissa ja koulussa esimerkiksi tarjoten mahdollisuuden liikkua ja rakentaa sekä koota asioita harjoittaen tilan ja esineiden hahmottamista. (Hahku 2022.)

## 3 Laadukas asiakaslähtöinen työ

Lastenkodissa sosiaalihuoltolaki (30.12.2014/1301), lastensuojelulaki (13.4.2007/417) ja vammaispalvelulaki (3.4.1987/380) asettavat ehdot, kuinka asiakkaiden moninaisuus ja yksilöidyt tarpeet tulisi ottaa huomioon. Ajatusta voidaan soveltaa niin, että kaikilla asiakkailla on

mahdollisuus saada yksilöityä ja laadukasta hoitoa riippumatta heidän lähtökohdistansa ja ominaisuuksista.

Vaikuttava ja onnistunut lastensuojelutyö on sellaista, jossa lapsi on itse työn teon pääosassa. Pääasiassa kuntien lastensuojelupalveluiden työn tueksi laadittu lastensuojelun laatusuositus (STM 2019, 19-20) ohjeistaa työtä tehtäväksi lapsikeskeisesti ja niin, että lapset ja vanhemmat pääsisivät osallisiksi työn kehittämiseen. Julkisten palveluiden kohdalla palvelun käyttäjät näyttäytyvät nykyään enemmän aktiivisina ideoijina ja toiminnan keskipisteenä (Kuusisto & Kuusisto 2015, 174).

Vaikka kaikille lapsille tulisi tarjota tasavertaista palvelua ja hoitoa, niin silti hoidon tasalaatuisuus ei toteudu täysin, sillä jokainen työntekijä tekee työtä myös yksilönä, omana itsenään. Koulutuksella ja laitoksen yhteisillä linjauksilla hoidon laadusta on mahdollista lisätä tasalaatuisuutta ja parantaa asiakaslähtöistä osallisuutta.

### 3.1 Asiakkaan osallisuus omaan hoitoon

Osallisuus on moniselitteinen termi ja sillä voidaan käsittää kykenemistä, mutta myös olemista, osallistumista ja toimimista (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 16). Osallisuus ei myöskään tarkoita vain tiettyä osa-aluetta, vaan sitä voi tarkastella kuinka osallisuus näyttäytyy omassa elämässä, kuinka yksilö voi vaikuttaa ympärillä olevaan maailmaan ja kuinka paikallinen osallisuus toteutuu eli esimerkiksi integroituminen yhteiskuntaan tai sijoituspaikan osastolle (Isola ym. 2017, 23). Osallisuus on osittain havaittavissa ja mitattavissa oleva asia, mutta se tarkoittaa myös ihmisten subjektiivista kokemusta omasta osallisuudestaan.

Lastensuojelussa osallisuus tarkoittaa lapsen ja huoltajien mukaan ottamista omien asioiden käsittelyyn, päätöksiin ja toteutukseen. Lastensuojelulain (13.4.2007/417) mukaan osallisuus näyttäytyy oikeutena saada tietoa itseä koskevista asioista sekä saada kertoa niistä omat näkemykset. Lapsen etu ja oikeus turvalliseen ja hyvään lapsuuteen turvataan pitkälti lainsäädännöllä. Lastensuojelun sijoituksen pohjimmainen tarkoitus on turvata lapsen kasvu ja kehitys ja varsinkin lastensuojelussa lakien on tarkoitus suojella lasta ja hänen oikeuksiaan sekä ohjata työntekijöitä tavoittelemaan lapsen etua. (Timonen-Kallio, Yliruka, Närhi 2017, 11.)

Perustuslain (11.6.1999/731) 6§:n 3 momentin mukaisesti lapsia tulee kohdella tasavertaisesti ja lapsilla on oikeus vaikuttaa heihin itseään vaikuttaviin asioihin kehitystään vastaavalla tavalla. Säännös siitä, että palveluita tarjottaessa ja suunniteltaessa lapsen näkemykset tulee ottaa huomioon iän ja kehitystason mukaisesti on kirjattuna ylös sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen (60/1991) artiklassa 12 että sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 10§:ssä. Lastensuojelulain (13.4.2007/417) 4. luku on nimeltään Lapsen osallisuus ja se määrittelee millä tavoin lapsen osallisuus on vähintään toteuduttava lastensuojelussa. Lapsilla on siis lain turvin

mahdollisuus vaikuttaa oman sijoituksen sisältöön esimerkiksi neuvotteluissa, arvioinnissa sekä arjessa yleisestikin.

### 3.2 Ammattitaito

Laitoskasvatuksessa henkilöstön peruskoulutustausta voi vaihdella paljonkin. Tämä selittyy lastensuojelulain (417/2007/60§) väljillä pätevyysvaatimuksilla laitoshenkilöstölle. Samalla henkilöstön työkokemus ja spesifinen ammattiosaaminen voivat vaihdella. Lastensuojelun laitoshoidon ammattilaisille suunnatun kyselyn (Tiili & Kuokkanen 2021, 36) tuloksista käy ilmi, että työ koetaan henkisesti kuormittavana ja vaativana ja se vaatii erikoistumista asiakasprofiloinnin mukaan.

Uuden työntekijän perehdyttäminen on työnantajan vastuulla. Työnantajan velvoite perehdyttää uusi työntekijä on kirjattuna työturvallisuuslakiin, jonka mukaan työntekijälle tulee huolehtia riittävä osaaminen työhön, työolosuhteisiin ja turvallisista työtavoista sekä antaa tietoa työn haitta- ja vaaratekijöistä. (23.8.2002/738, §14.) Perehtyminen uuteen työhön on tärkeää, jotta uusi työntekijä kykenee suoriutumaan hänelle osoitetuista työtehtävistä sekä sopeutumaan osaksi työyhteisöä. Laadukkaalla perehdytyksellä on mahdollista saada uusi työntekijä sitoutumaan työhön ja pysymään pidempään työnantajan palveluksessa. (Eklund 2018, 25, 31, 35.)

Perehdytystä olisi syytä toteuttaa suunnitelmallisesti ja prosessinomaisesti. Tällä tavalla uusien työntekijöiden perehtymisen tasalaatuisuus voidaan taata. Perehtymisessä on olennaista, että työntekijä on itse oma-aloitteinen ja utelias tutustumaan organisaation toimintaan ja työskentelyyn. Uusi työntekijä tuo samalla uusia näkökulmia antamalla palautetta ja reflektoimalla omia kokemuksia uuteen oppimaansa. Perehtymisprosessin tulisi siis olla kehittyvä ja jatkuvasti kehittyvä malli, joka ottaa vastaan avoimesti uusia ideoita vastaan samalla kun tutustuttaa ja ohjaa uuteen työympäristöön. (Eklund 2018, 36, 38-40.)

Henkilöstöä voidaan kouluttaa kohtaamisen merkityksestä ja painottaa sitä kuinka haavoittuvassa asemassa olevien lasten ja heidän perheiden kanssa tulee toimia. Vuorovaikutustaitojen kehittyminen tapahtuu kohtaamalla ihmisiä ja luomalla vuorovaikutustilanteita. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 168.) Arvot ovat ihmisten arvioita siitä, mitä työntekijät pitävät tärkeänä. Tapa olla tai ajatella voidaan käsittää arvoksi, jonka mukaan eletään ja tehdään työtä. Arvot ovat ihmisten arvioita siitä, mitä pidetään tärkeänä ja puolustettavina. (Brown 2019, 236-237.) Työyhteisön arvot muokkautuvat automaattisesti, mikäli niitä ei yhteisesti erikseen sovita. Yhtenäisesti sovittu arvopohja ohjaa yhteistä työskentelyä, ajattelua ja toimintaa ja työntekijät pyrkivät peilaamaan työtään yhteiseen arvopohjaan. (Kesti 2013, 105.)

Toimiva työyhteisö rakentuu yhteisöllisyydestä, yhdessä oppimisesta ja avoimesta vuorovaikutuksesta, joita jokainen työntekijä edistää omalla toiminnallaan. Työyhteisötaidot korostuvat,

kun työskennellään aktiivisesti työryhmän kesken. Vuorovaikutuksellinen työskentely ja kunkin työntekijän ammatillisen osaamisen hyödyntäminen työssä mahdollistavat laadukkaan työn toteutumisen. Johtajan rooli on tukea ja mahdollistaa avoimen ja yhteisöllisen yhteisön rakentumista. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 98.)

### 3.3 Johtaminen

Lastensuojelussa tehtävä tärkeä ja asiakaslähtöinen työ vaatii hyvää johtamista toteutuakseen (Heinonen & Sinko 2014, 1; STM Lastensuojelun laatusuositus 2019, 25). Sosiaalihuoltolain mukaan sosiaalihuollon johtotehtävissä olevilla henkilöillä tulee olla riittävä koulustausta, tuntemus alasta sekä riittävä johtamistaito. Hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavalta johtajalta edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, kun taas asiakastyön ohjauksen johtamisessa toimivilla esihenkilöillä täytyy olla tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301 46 a §.)

Laitoksen johtajan rooliin kuuluu asiakasprosessien hallinta, päätöstenteko, henkilöstöhallinto, rekrytointi ja toiminnan kehittäminen. Lastenkoti yksikössä toimivien lähiesihenkilöiden, vastaavien ohjaajien vastuulla on hoito- ja kasvatustyön johtaminen pienyksikötasolla. Esihenkilön on tunnettava asiakkaiden arjen haasteet ja ohjata yksikön työskentelyä niin, että se tukee asiakkaiden kasvua ja kehitystä pitkäjänteisesti. Yksikön lähiesihenkilön rooliin kuuluu myös omaohjaustyön tukeminen, moniammatillinen yhteistyö eri tahojen kanssa ja terapeuttisen laitoshoidon hoitokulttuurin toteutumista huolehtiminen. (Kasvatusvastuumalli 2016.)

Lastenkodin arkeen kuuluvat muutokset ja vaihdokset. Asiakkaiden vointi voi muuttua nopeastikin ja tilanteet vaativat paikoin välitöntä reagointia. Esihenkilöasemassa olevan henkilön tehtävänä on varmistaa, että työntekijät pystyvät ja sitoutuvat toteuttamaan yhtenäistä työskentelyä ja tarjoamaan vakaan aikuisjohtoisen arjen lapsille. (STM Lastensuojelun laatusuositus 2019, 25.) Lähiesihenkilöllä on päävastuu työn organisoinnista yksikössä, mutta valmentavan johtamisen mallia hyödyntämällä saadaan työntekijöiden osaaminen ja vahvuudet valjastettua työryhmän käyttöön. Valmentavan johtamisen avulla esihenkilö tukee työntekijöitä ja sen myötä tiimejä organisoimaan itseohjautuvasti toimintaansa. (Ajanko 2019, 109.)

### 3.4 Ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmennus

Ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmennus eli nepsy-valmennus on merkittävä työskentelymenetelmä, kun pyritään tukemaan neuropsykiatrisia haasteita omaavien asiakkaiden arkea ja sen sujuvuutta. Keskeisenä ajatuksena valmennuksessa on ratkaisukeskeisesti löytää kunkin yksilön voimavaroja, omia vahvuuksia ja tukea arjen sujumista (Huotari & Tamski 2019, 10). Koska valmennus on yksilölähtöistä ja vahvasti valmentajan strukturoimaa, voidaan apu keskittää juuri siihen elämän osa-alueeseen, jossa sitä tarvitaan.

Valmennus on erityisosaamista, jota toteuttavat erikseen neuropsykiatrisiksi valmentajiksi kouluttautuneet ihmiset. Koulutuksen laajuus on 20-30 opintopistettä ja sitä järjestää eri neuropsykiatrisiin haasteisiin perehtyneet tahot. Valmentajakoulutusta järjestävällä pääkouluttajalla on oltava sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan pohjakoulutus sekä riittävä pätevyys ja kokemus neuropsykiatrisen valmentajan toiminnasta. Koulutuksen on lisäksi sisällettävä neuropsykiatriaan erikoistuneen erikoislääkärin luento-osuus ja koulutus täytyy järjestää yhteistoiminnassa oppilaitoksen tai julkisen tahon kanssa. (Neuropsykiatriset valmentajat ry, 2022.)

Neuropsykiatrinen valmentaja ei ole virallinen lakeihin tai koulutusjärjestelmän mukainen ammattinimike eikä Valvira valvo nimikkeen alla toteutettua toimintaa (Nyfors 2022, 101). Neuropsykiatrinen valmentajakoulutus on suunnattu sellaisille sosiaali-, terveys-, opetus- ja kasvatusalan työntekijöille, jotka työskentelevät neurologisesti poikkeavien ihmisten kanssa (Huotari & Tamski 2019, 17).

Nepsy-valmennus ei tarkoita suoraan tiettyjä toimintamalleja eikä ole kaavamainen mekanismi, vaan valmentajan tulee osata suhteuttaa käytettävät metodit ja keinot valmennettavan tavoitteiden ja voimavarojen mukaisiksi (Huotari & Tamski 2019, 113). Nepsy-valmennus on yksi toimiva menetelmä muiden menetelmien joukossa ja sitä onkin hyvä hyödyntää laaja-alaisen tuen, muiden menetelmien sekä palveluiden rinnalla (Huotari & Tamski 2019, 7,9, 13-14).

## 4 Opinnäytetyön toteutus

### 4.1 Kehittämiprojektin tausta

Kehittämiprojekti käynnistyi vuoden 2021 keväällä osana omaan työtäni. Idea koulutusten järjestämiselle nousi tarpeesta, joka oli kantautunut työntekijöiltä sekä suoraan että sanattomasti. Tieto siitä, että henkilöstöllä ei välttämättä ole ajantasaista tai riittävää tietoutta asiakaskunnan kanssa toimimisesta, herätti esihenkilöiden sekä laitoksen psykologien keskuudessa ajatuksen koulutuksen pilotoinnista. Mietimme, kuinka neurokirjon erityisammattiosaamista voitaisiin valjastaa koko lastenkotilaitoksen käyttöön. Syntyi ajatus järjestää koulutusta lastenkodin sisäisesti.

Keväällä 2021 loin lastensuojelulaitoksen psykologin kanssa koulutusrunгон, jota voisimme käyttää koulutusmallin pilottikoulutuksissa. Koulutusrunko sisälsi itseopiskeluosuuden ja yhteisen kontaktikoulutuspäivän. Itseopiskelu koostui video- ja tekstimuotoisesta ennakkomateriaalista sekä kahdesta ennakotehtävästä, jotka tuli tehdä ennen koulutuspäivää. Testasin laitoksen psykologin kanssa koulutusmallia ensin lastenkodin esihenkilöiden kanssa kesällä 2021. Esihenkilöiden koulutuksessa keräsimme myös ajatuksia siitä minkälainen rooli esihenkilöillä tulisi olemaan koulutusten aikana. Alkuperäinen idea oli toteuttaa nepsy-koulutuskerta

lastenkodin työntekijöille. Päästyäni opiskelemaan Sosionomi (YAMK) opintoja, alkuperäisestä kertaluontoisesta koulutuskerrasta oli tarkoitus luoda malli, jonka avulla koulutuksia ja perehdytystä voidaan toteuttaa myös jatkossa. Tämän lisäksi oli tarkoitus suunnitella, kuinka koulutusten teemoja saadaan perehdytettyä uusille työntekijöille ja niille, jotka eivät pääse osallistumaan koulutukseen.

Ennen opinnäytetyön aineiston keräämistä olimme pitäneet kolme pilottikoulutusta. Koulutuksen perusrakenne oli suunniteltu, mutta tarkempi suunnittelu toteutukselle, sisällölle ja aikataulutukselle uupui tässä vaiheessa. Alkuvaiheen suunnittelupalaverit antoivat raamit koulutuspäiville, mutta varsinainen kehittäminen alkoi vasta kun suunnittelun tueksi otettiin koulutusten havainnointi, palautekysely sekä haastattelut.

#### 4.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää arjen työn tasalaatuisuutta ja tietoutta lastenkodin asiakaskunnasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda uusi koulutus- ja perehdytysmalli lastenkodin käyttöön. Uuden koulutus- ja perehdytysmallin tarkoituksena oli suunnata ammatillista koulutusta henkilöstölle ja tarjota esihenkilöille keinoja asiakaskunnan parissa työskentelevien ammattilaisten johtamiseen ja työn organisointiin.

Opinnäytetyön keskittyminen koulutusten pitämiseen ja perehdyttämismalliin koettiin tärkeäksi henkilöstön vaihtumisen ja nykyisen henkilöstön vähäisen tietoperustan takia. Uudesta työntekijästä ei voida olettaa, että hän osaisi toimia lastenkodin asiakasryhmän kanssa tai olisi tietoinen monista toimintamalleista. Perehdytyksessä on otettava huomioon, että pelkkä tiedon välittäminen ja toimintamallien esittely ei kuitenkaan ole riittävää, vaan olennaista on saada uusi työntekijä ymmärtämään mihin toiminta perustuu. Ymmärrys toiminnan syistä ja asiakaskunnan haasteista auttaa johdonmukaisempaan työskentelyyn.

#### 4.3 Kehittämistehtävä

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, joka sisältää laadullisen toimintatutkimuksen piirteitä, jolloin pystyin olemaan toteuttamassa opinnäytetyötä yhdistämällä sen käytännön kehittämistyöhön. Toimintatutkimuksellisuus myös mahdollistaa työntekijöiden ottamisen mukaan kehittämiseen luontevasti, jolloin saadaan selvitettyä kuinka tietyt asiat voisi toteuttaa paremmin (Kuula 1999, 9). Toimintatutkimukselle on tyypillistä, että tutkimukselle ei määritellä suoraa tutkimuskysymystä vaan ennemminkin tutkimustehtävä taikka ongelma, jonka se pyrkii ratkaisemaan. Tutkimuskysymys muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Heikkinen 2015, 208.) Omassa opinnäytetyössäni en muodostanut suoranaista tutkimuskysymystä tai -ongelmaa vaan mietin työtä kehittämistarpeiden lähtökohdista.

Lastenkodeissa työntekijöiden kesken tapahtuu vaihtuvuutta ja luonnollisesti asiakaskunta vaihtuu ajan saatossa. Lisäksi lasten haasteet voivat näyttäytyä eri tavoin eri ikävaiheissa. Opinnäytetyön varsinaisena kehittämistehtävänä oli miettiä, kuinka koulutuksia toteutetaan vastaisuudessa ja kuinka turvataan uusien työntekijöiden riittävä osaaminen asiakasryhmän kanssa toimimisessa.

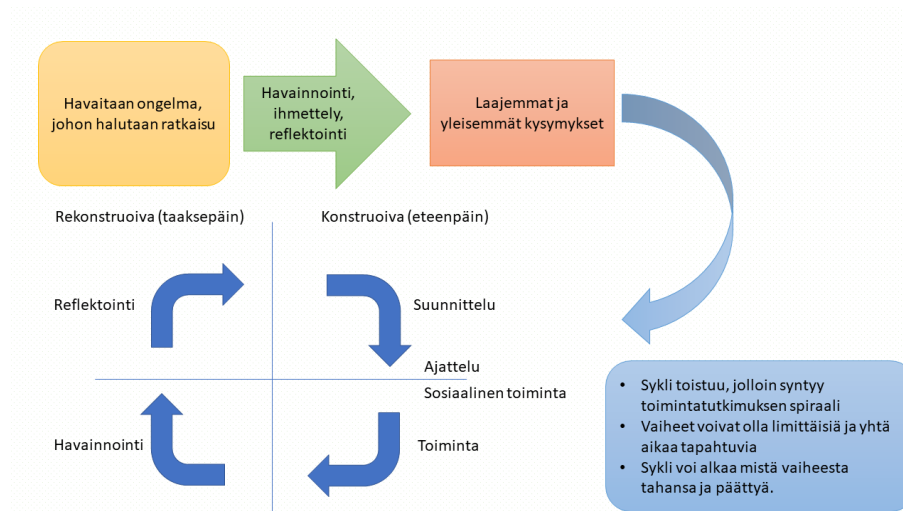
Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa määrittelin alustavaksi kehittämistarpeeksi selvittää mitä tietoja ja taitoja neuropsykiatristen haasteiden kanssa toimimisesta työntekijöillä tulisi vähintään olla, jotta he voivat tuottaa laadukasta hoitotyötä. Toisena kehittämistarpeena oli moniammatillisella työtiimillä selvittää milloin ja millaisissa tilanteissa työtiimit tarvitsevat laajempaa nepsy-koulusta tai nepsy-taitojen kertaamista ja miten sitä olisi parasta toteuttaa.

Opinnäytetyöprosessin edetessä havaitsin, että työntekijöiden tiedot ja taidot eivät vastaa asiakaskunnan tarpeita. Tästä syystä ryhdyin opinnäytetyössäni selvittämään, kuinka nepsy-osaamista lisätään ja ylläpidetään lastenkodissa. Lisäksi millä johtamisen keinoilla opittua siirretään asiakkaiden arkeen yksilötasolla ja kuinka osaamista tuetaan.

#### 4.4 Toimintatutkimus

Laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmä tulee valita sen mukaan, että saatava aineisto vastaa tutkimuskysymykseen tai -ongelmaan sekä menetelmä tukee tutkimuksen tekoa. Tutkimusmenetelmän mukaan valitaan soveltuvat menetelmät, joilla kerätään aineistoa. (Huovinen & Rovio 2008, 105). Toimintatutkimuksen pyrkimyksenä on löytää käytäntöön sovellettavaa ja hyödynnettävää tietoa toiminnan kehittämiseksi (Heikkinen 2008, 16). Tutkimuksen alussa ei yleensä määritellä tarkkaa tutkimuskysymystä vaan tutkimustehtävä tai -ongelma, johon tutkija pyrkii löytämään ratkaisun tutkimuksen kohteena olevan yhteisön kanssa yhdessä (Kiviniemi 1999, 63-65).

Toimintatutkimukseen kuuluu asioiden toistuminen syklittäisissä vaiheissa. Sykliä toistuessa tutkija koettaa löytää ratkaisuja ongelmaan havainnoinnin, ihmettelyn ja reflektion avulla. Kokeilujen ja tutkimuksen myötä syntyy etenevä spiraali. (Heikkinen 2008, 19, 33-34.) Sykliä alkuvaiheen toistuvat osat ovat suunnittelu, toiminta ja havainnointi. Kokeilun jälkeen prosessia parannetaan reflektion ja sitä myötä uudelleensuunnittelun avulla, kunnes kierto alkaa taas alusta. Kierto ei tapahdu aina järjestyksessä eikä tutkimusprosessia ole täysin mahdollista ennustaa, joten eri syklien vaiheiden aikana aineiston keruu ja aiheen tarkastelusuunta saattaa muuttua ja kerrostua. (Kemmis, Mctaggart & Nixon 2014, 18; Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2008, 78-79.)



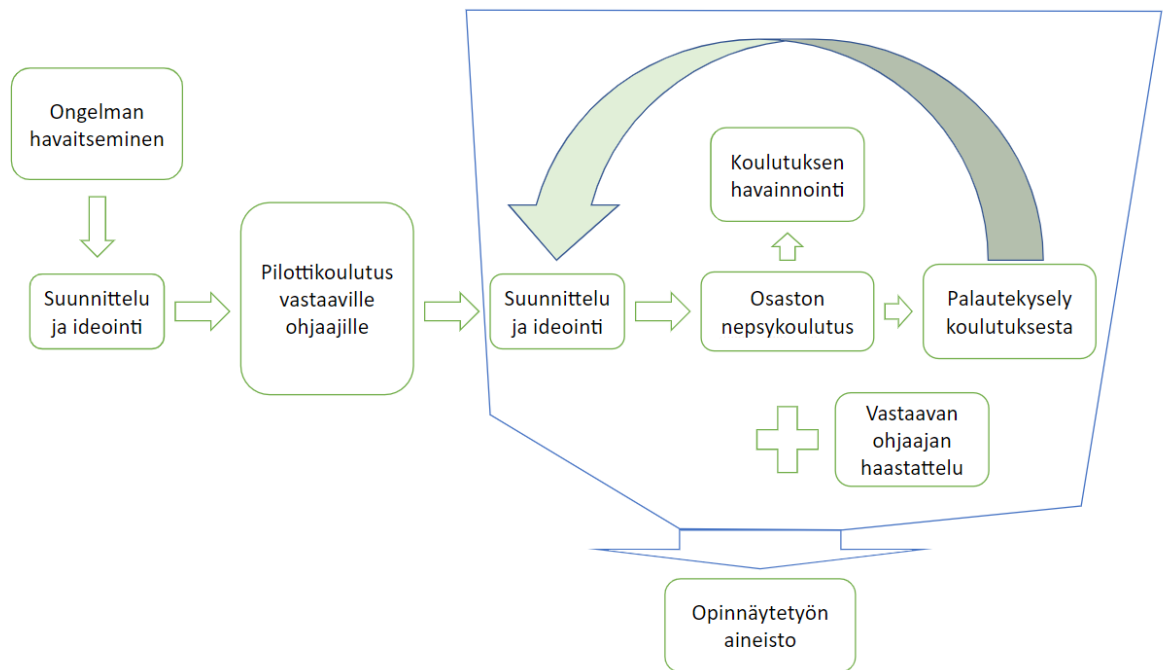
Kuvio 1: Toimintatutkimuksen prosessi: Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2008, 78-79

Toimintatutkijan rooli on olla aktiivinen toimija, joka edistää tutkimusta tulkitsemalla tilanteita omasta subjektiivisesta näkökulmastaan (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 46). Oma roolini opinnäytetyön teon aikana on ollut koulutuksen suunnittelija, kouluttaja, koulutukseen osallistuva työntekijä ja koulutuksia havainnoiva opiskelija. Opinnäytetyöprosessin aikana olin siis myös aktiivinen osa työyhteisöä ja pääsin itse testaamaan koulutusprosessin toimintaa.

#### 4.5 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aineiston kerääminen ja kehittämisprojektin toteuttaminen ovat edenneet toimintatutkimukselle ominaisen spiraalimuodostelman kaltaisesti. Kehittämistyön keskiössä olevaa koulutus- ja perehdytysmallia on kehitetty eri vaiheiden aikana ja se on muokkautunut syklisen kierron mukaan opinnäytetyöprosessin edetessä. Toimintatutkimuksen kiertävä kehä jatkaa kiertoa niin pitkään, kun sen annetaan toimia, joten toimintatutkimuksen aineiston keruu täytyy osata päättää jossain vaiheessa (Huovinen & Rovio 2008, 105). Kehittämistyön aineiston keräämiselle asettamani päätös oli kerätä koko koulutusprosessin varrelta materiaalia, alkaen suunnitellusti ja päättyen kuvastamaan kuinka koulutus ja sen myötä opit on otettu osaston käyttöön arjen työssä.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty havainnoimalla, puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, teemahaastattelulla. Kerätty aineisto on laadullinen eli kvalitatiivinen aineisto. Tietyiltä osin aineisto on myös kvantitatiivinen eli määrällinen aineisto. Määrällinen aineisto on kerätty palautekyselyiden strukturoiduilla kysymyksillä.



Kuvio 2: Opinnäytetyön aineiston kerääminen

#### 4.5.1 Havainnointi

Havainnointi on tarpeellinen lisä palautteiden ja haastattelun ohelle, sillä sen avulla saa kerättyä suoraa tietoa siitä, toimivatko ja käyttäytyvätkö ihmiset kuten sanovat toimivansa. Havainnointia voidaan käyttää toiminnan tarkkailuna organisaatioiden luonnollisessa ympäristössä. Tästä syystä se soveltuu hyvin toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmäksi. (Hirsjärvi 2009a, 212-213.) Havainnoimalla on mahdollista saada paljon tietoa esimerkiksi siitä, millaiset rakenteet työn tekemisen takana on, miten työyhteisö toimii ja kuinka työtä organisoidaan sekä johdetaan.

Havainnoija voi tehdä havainnoistaan muistiinpanoja samalla kun tarkkailee kohdettaan. Joissain tapauksissa muistiinpanojen tekeminen samanaikaisesti saattaa häiritä havainnoitavia henkilöitä tai vaihtoehtoisesti havainnoijaa itseään, jolloin jotain tutkimuksen kannalta olennaista saattaa jäädä huomioimatta. Aina havainnoijan ei ole hyvä tai mahdollista tehdä muistiinpanoja, jolloin muistiinpanot tulee kirjoittaa muistinvaraisesti mahdollisimman pian havainnoitavien tapahtumien jälkeen. (Gall, Gall & Borg 2003, 272.)

Keräsin pidetyistä nepsy-koulutuksista aineistoa osallistuvan havainnoinnin avulla. Havainnointi kosketti kaikkia koulutuspäivään osallistujia: kouluttajaa, yksikön vastaavaa ohjaajaa, yksikön työntekijöitä ja yksikön psykologia. Pidettävien koulutusten aikana havainnoin yleisiä keskustelutilanteita sekä koulutuksen aikana toteutettavia erilaisia yksilö-, pari- ja ryhmätyöskentelyhetkiä. Lisäksi havainnoin kouluttajan roolia ja toimintaa sekä koulutuksen rakennetta ja toteuttamista.

Havainnoinnin tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, mikä koulutuksen kontaktipäivissä oli toimivaa ja mitkä osa-alueet vaativat puolestaan parantelua. Havainnoin koulutuspäivänä, kuinka koulutus ja sen herättämät keskustelut tukivat nepsy-osaamista ja millainen rooli vastaavalla ohjaajalla ammattiosaamisen siirtämisessä yksikköön on. Osallistuin kouluttajan ja havainnoijan roolissa kahteen koulutukseen ja koulutettavan havainnoijan rooliin yhdessä koulutuspäivässä. Näistä koulutuksista keräsin tietoa, jonka hyödyntämällä koulutusmallia oli mahdollista kehittää. Osa havainnoinnista tapahtui myös koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden kanssa käytyjen keskusteluiden kautta. Keräsin havainnointiaineistoa myös pitkin kehittämisen prosessia pidetyistä suunnittelutapaamisista.

Toimiessa itse kouluttajan roolissa tein selväksi, että olen havainnoimassa koulutuksen toteutusta ja toimintaa samalla kun toimin kouluttajana. Osallistuessani itse koulutuksen työpäivään suoritin havainnointia toimiessani itse ryhmässä koulutettavan roolista.

Yksiköiden vastaavilla ohjaajilla on oma näkökulmansa, kuinka työtä johdetaan, kun taas työntekijöillä voi olla erilainen näkemys, kuinka työtä olisi hyvä ja tehokasta johtaa. Havainnoimalla tiimien yhteistä keskustelua ja työskentelyä sain kerättyä ajatuksia, kuinka koulutuksessa puhuttavia teemoja olisi hyvä ottaa mukaan työhön niin, että se palvelisi parhaiten sekä asiakkaita että työntekijöitä.

Lisäksi koulutusten rakenne ja toteutus riippuvat osallistuvan tiimin tarpeista ja toiveista. Kouluttajan täytyy siis osata sopeuttaa koulutuspäivä vastaamaan tarpeita, mutta pitämään se silti johdonmukaisena ja eheänä kokonaisuutena. Havainnoimalla koulutusten pitämistä, rakennetta ja työnjakoa sain kerättyä paljon aineistoa siihen millaiset rakenteet koulutuspäiville olisi hyvä suunnitella ennakoon ja mitkä osa-alueet voivat olla vapaasti tilanteessa muotoutuvia.

#### 4.5.2 Kysely

Kysely tarjoaa vastaajille mahdollisuuden jakaa subjektiivisia kokemuksia. Kyselyssä kohdehenkilöistä muodostuva otos vastaa samoihin kysymyksiin ja vastauksia voidaan verrata keskenään. Kyselyä suunniteltaessa tulee miettiä miten paljon vastausmahdollisuudet ovat ennakoon strukturoituja ja kuinka paljon vastaajilla on mahdollista vastata vapaammin. (Hirsjärvi 2009a, 193-194.) Kyselylomakkeen suunnittelussa tuleekin ottaa huomioon kysymysten asetelu, käytetyn kielen sujuvuus sekä kyselyn pituus, jotta saadaan kerättyä mahdollisimman paljon tutkimusta edistäviä vastauksia (Valli 2015, 85, 87).

Kyselyiden kysymykset voidaan esittää kolmella tavalla: avoimilla kysymyksillä, monivalinta-kysymyksillä tai asteikkotyyppeillä kysymyksillä. Avoimia kysymyksiä sisältävissä kyselyissä vastaajat voivat kirjata vapaamuotoisesti omia näkemyksiään. Kysely voidaan toteuttaa myös strukturoidusti eli vastaajalle annetaan valmiita vastausvaihtoehtoja, joista voi valita

ohjeistuksen mukaan yhden tai useamman, joka on vastaajan mielestä sopivin. Asteikkoon pohjautuvassa kysymystyypissä on annettu erilaisia väittämiä, joihin vastaaja valitsee omaa kokemusta parhaiten vastaavan vaihtoehdon. (Hirsjärvi 2009a, 198-200.) Esimerkkinä asteikosta on Likertin asteikko, jossa vastausvaihtoehdot ilmaisevat myönteistä ja kielteistä asennetta väittämään. Likertin asteikon vastausvaihtoehdot voivat olla seuraavanlaiset: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä. (Gall, Gall & Borg 2003, 214.)

Kyselyn vahvuutena aineistonkeruumenetelmänä on sen tehokkuus suhteessa ajankäyttöön ja työn määrään (Hirsjärvi 2009a, 195). Varsinkin verkkokyselyiden suosio perustuu vastaamisen taloudellisuuteen, ulkoasuun, nopeuteen ja helppouteen. Samalla se vähentää tutkijan käsittelytyötä kääntämällä vastaajien antamat tiedot suoraan tutkijan käyttöön, jolloin vältetään mahdolliset syöttövirheet. (Valli 2015, 93; Valli & Perkkilä 2015 109-110.) Kyselyn haasteena puolestaan ovat epätietoisuus vastausten huolellisuudesta, rehellisyydestä ja kysymysten ymmärtämisestä (Hirsjärvi 2009a, 195). Lisäksi laadukkaan ja onnistuneen kyselylomakkeen laatiminen vie oman aikansa, mutta se ei takaa suurta vastausastetta (Hirsjärvi 2009a, 195).

Koulutusten jälkeen lähetetyn palautekyselyn tarkoitus oli kerätä palautetta ja arviointia liittyen koko koulutusprosessiin, ei vain työpajamalliseen koulutuspäivään. Kyselylomakkeella kysyttiin sekä ennakkovalmistautumisen ja koulutuspäivän onnistumisia ja kehityskohteita. Tarkoituksena oli saada vastausten perusteella tietoa millä tavoin koulutusta toivotaan järjestettävän ja kuinka koulutuspolku on toiminut. Lähetin vuoden 2022 aikana kyselyn neljän eri tiimin työntekijöille. Lähetin palautekyselyn yhteensä 24 työntekijälle ja vastauksia sain 15 työntekijältä.

Lähetin koulutuksiin osallistuneille työntekijöille verkkopohjaisen kyselylomakkeen (Liite 1) osallistujien työsähköposteihin. Verkkokysely valikoitui tavaksi sen nopeuden, saavutettavuuden sekä helpon tulosten tarkastelun takia. Toteutin kyselyn verkkokyselynä Microsoft Forms -alustalla, jolloin kukin vastaaja pystyi antamaan palautetta nimettömänä.

Kyselylomakkeessa oli sekä avoimia kysymyksiä että valinta- ja asteikkokysymyksiä. Painoarvo kyselyssä oli avoimilla kysymyksillä, jotka ovat ominaisia laadullisessa tutkimuksessa. Niiden avulla sain kerättyä konkreettisia kehittämissuhteita. Koska kysely ei ollut opinnäytetyön ainoa tutkimuksellinen metodi, rajasin kyselyn melko lyhyeksi, jolloin arvioitu vastaamisaika kyselyyn oli noin neljä minuuttia. Rajaaminen oli myös perusteltua, jotta kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja nopeaa.

#### 4.5.3 Teemahaastattelu

Haastattelu on hyvä aineistonkeruumenetelmä kehityshankkeissa. Haastattelu voi olla luonteeltaan keskustelunomainen aivoriihi, jossa on ennalta määritelty suunta ja tarkoitus.

Haastattelun on tarkoitus tuottaa kohdistettua tietoa valitusta teemasta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 42-43.) Teemahaastattelu on laadulliselle tutkimukselle tyypillinen haastattelumalli, jossa aihepiirit ovat valmiiksi ennakkoon tiedossa. Kysymysten asettelu ja järjestys voivat muokkautua haastattelun aikana. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 208.)

Haastattelu on joustava ja siksi aikaa vievä tiedonkeruumenetelmä, mutta se antaa paljon sellaista tietoa, jota tutkija tahtoo, koska haastattelun kulkua on mahdollista ohjata toivottuun suuntaan ja mahdolliset väärinkäsitykset ja täydennykset vastauksiin saa keskustelun avulla (Hirsjärvi 2009a, 205-206; Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Lisäksi haastattelu tuottaa monitahoista ja syventävää aineistoa halutusta teemasta. Ihmiset, joita on suunniteltu haastatella, saadaan yleensä sitoutettua tutkimukseen ja heiltä on myöhemmin mahdollisuus saada tarkennuksia vastauksiin tai osallistua seurantatutkimukseen. Etuna voi nähdä myös sen, että haastattelu antaa haastateltavalle aktiivisen roolin, jolloin haastattelussa voi kertoa itseä koskevista asioista varsin vapaasti. (Hirsjärvi 2009a, 205-206.)

Valitsin haastateltavaksi satunnaisotannalla kaksi vastaavaa ohjaajaa, joiden yksiköissä on pidetty lastenkodin sisäinen nepsy-koulutus. Tarkoituksena oli kerätä haastatteluilla tietoa, onko koulutus vaikuttanut työskentelyyn yksiköissä ja onko koulutus tarjonnut keinoja johtamisen tueksi. Loin haastatteluja varten alustavan haastattelurungon (Liite 2), jonka avulla pystyin varmistamaan, että saan kerättyä tarvitsemaani tietoa haastatteluista.

Toteutin ensimmäisen haastattelun puolistrukturoituna. Lähetin alustavan haastattelurungon ensimmäiselle haastateltavalle hyvissä ajoin tutustuttavaksi. Haastattelu eteni keskustelunomaisesti ja tuotti myös aineistoa alustavian haastattelukysymysten ulkopuolelta. Haastattelijan roolissa ohjasin haastattelua, mikäli keskustelu poikkesi liikaa halutusta kerättävästä tiedosta.

Aikatauluhaasteiden takia toteutin toisen haastattelun lomakehaastatteluna sähköpostin välityksellä. Keräsin ensimmäisen haastattelun aikana nousseet kysymykset osaksi haastattelurunkoa ja lähetin avoimia kysymyksiä sisältävän lomakkeen (Liite 3) haastateltavalle vastaavalle ohjaajalle. Sovimme, että voin tarkentaa kysymyksiä sekä vastauksia tarpeen mukaan. Vastaukset olivat riittävän laajoja, joten tarkennuksia ei tarvinnut tehdä.

#### 4.6 Aineiston analysointi

Kvalitatiivinen tutkimus, jossa aineistoa kerätään useilla eri menetelmillä ja varsinkin kentällä, on tavanomaista, että analysointia tehdään pitkin tutkimusprosessia. Ei vain sen jälkeen, kun aineiston keruu on päätetty lopettaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 223.) Laadullisen analyysin tarkoitus on tekstimuotoiseen aineistoon paneutumisen, pohdinnan ja tulkinnan avulla nostaa aineistosta esiin erilaisia merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 104).

Havainnoinnin, haastatteluiden sekä kyselyn avointen kysymysten osalta kehittämisprosessin analyysi oli tyyliltään aineistolähtöinen sisällönanalyysin kaltainen, jossa olen ensin litteroinut haastattelut tekstimuotoon ja käynyt kaikilla menetelmillä kerätyn aineiston tarkasti läpi useita kertoja. Pehdyttyäni aineistoon nostin kehittämistoimintani kannalta olennaisia asioita esille ja pelkistin niiden ilmaisuja. Samalla koodasin eli korostin tekstistä eri väreillä samankaltaisia teemoja sisältäviä ilmaisuja ja sanoja. Pelkistämisen eli redusoinnin luonne riippuu tutkimustehtävästä ja se voi olla joko tiedon tiivistämistä tai pilkkomista osiin etsien aineistosta tutkimukselle olennaista tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109).

Tyypillisesti aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä etsittäisiin pelkistetyistä ilmauksista yhtäläisyyksiä ja ryhmiteltäisiin samaa merkitseviä ilmauksia omiksi otsikoiduiksi alaluokaksi. Tätä redusoinnin jälkeistä ryhmittelyä kutsutaan klusteroinniksi (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110). Analyysin seuraavassa vaiheessa yhdistetään alaluokista yläluokkia. Yläluokkien yhdistämistä teoreettisiksi käsitteiksi ja sitä kautta johtopäätöksiksi kutsutaan abstrahoinniksi (Tuomi & Sarajärvi 2013, 111).

Omassa analysoinnissa en noudattanut tarkasti aineistolähtöisen sisällönanalyysin klusteroinnin ja abstrahoinnin vaiheita, vaan toteutin analysointia väljemmin aineistolähtöisen sisällönanalyysin ajatusta hyödyntäen. Keräsin litteroidusta materiaalista samankaltaisuuksia ja ryhmittelin saman teemaisia aineisto-otteita yhteen.

Kyselyiden monivalintakysymysten vastaukset on kerätty Microsoft Forms -kyselyhallintaohjelmistolla. Kyseisellä ohjelmistolla on saatu tuotettua graafista esitystä kyselyn tuloksista.

#### 4.7 Aineiston hallinta

Opinnäytetyöprosessin kehittämistyön tekoon liittyy olennaisesti osallistuminen pilottikoulutusten toteutukseen, jolloin käsitellään asiakkaiden asioita sekä työntekijöiden työskentelytapoja. Lopulliseen opinnäytetyöhön ei ole kirjattu työntekijöiden tunnistetietoja eikä asiakastietoja. Pilottikoulutusten toteutuksesta on kerätty nimetöntä palautetta ja kehitysideoita sähköisellä palautelomakkeella. Lisäksi haastatteluista on syntynyt litteroitua aineistoa.

Tunnistetietoja sisältäviä muistiota sekä materiaaleja on kirjattu oppilaitoksen tarjoamalle salasanalla suojatulle palvelinkeskukselle, joka on vain opinnäytetyön tekijän käytössä. Haastatteluäänitteet ja litteroidut tekstit ovat olleet tallennettuna salasanalla suojatulla palvelukeskuksella. Tunnistetietoja sisältävät materiaalit ja haastattelumateriaalit hävitetään opinnäytetyöprosessin jälkeen palvelinkeskukselta ja silppuamalla mahdolliset käsin kirjoitetut muistiinpanot. Lisäksi sähköiset kyselylomake ja vastaukset tullaan poistamaan pysyvästi vastausalustalta.

## 5 Kehittämisprosessi ja tulokset

### 5.1 Kehittämisprosessikuvaus

Tässä kuvaan kehittämisprosessin kulkua ja sen eri vaiheissa tehtyjä havaintoja. Luvussa kuvaan havainnoinnin, palautekyselyiden ja laitoksen psykologin ja nepsy-valmentajien kanssa pitämistäni suunnittelupalavereista kerättyä tietoa ja sitä millä tavoin uusi tieto muokkasi koulutusta. Olen toteuttanut kerätyn aineiston analysointia kehittämisprosessin aikana, ja se on samalla auttanut koulutusmallin kehittämisessä.

#### 5.1.1 Koulutuksen suunnittelua

Olen saanut Helsingin kaupungilta tutkimusluvan maaliskuussa 2022. Saatuaani tutkimusluvan, kävin läpi koulutuksesta kerättyjä palautteita, jotka oli annettu tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Kirjasin ylös huomioita ja ajatuksia, joita tulisi ottaa huomioon valmisteltaessa seuraavaa koulutusta. Seuraava koulutus oli määrä pitää toukokuussa 2022, joten suunnitteluai-kaa oli riittävästi. Olin kerännyt huomioita edellisestä koulutuksesta ja muistiinpanojeni pohjalta kartoitin toimivia malleja koulutuksen toteuttamiselle.

Pidimme laitoksen psykologin kanssa suunnittelupalaverin, jossa mietimme varsinkin aikataulutusta ja koulutuksen sisällöllisiä lähtökohtia. Lisäksi katsoimme palautteita liittyen ennakkomateriaaliin ja -tehtäviin. Palaute koski enimmäkseen ennakkomateriaalien videoiden pituutta ja laatua. Päädyimme pitämään ennakkomateriaalit samana, koska ne tarjosivat mielestämme hyvin teoriatietoa ja työntekijöillä tuli olla varattuna aikaa keskittyä itseopiskeluun. Päätimme laitoksen psykologin kanssa tarkastaa ennakkomateriaalit seuraavan koulutuspäivän jälkeen uudelleen ja päivittää materiaaleja tarpeen mukaan.

Mietimme, että koulutuksen aikataulutuksen tueksi tulisi kehitellä tarkempi runko, koska edelliset koulutukset olivat toteutukseltaan varsin hajanaisia eikä kaikkea suunniteltua ehditty käymään koulutuksessa läpi. Olin edellisen koulutuksen aikana kirjannut ylös, kuinka kauan kukin koulutuksen osa-alue vie aikaa toteuttaa. Havaintojen ja palautteiden perusteella huomasimme, että koulutuspäivän rakenteeseen tulisi lisätä taukoja jaksottamaan päivää selkeämmin. Näiden tietojen pohjalta loin laitoksen psykologin kanssa aikataulurungon, jota voisimme testata tulevassa koulutuksessa.

Aikataulun lisäksi kirjasimme ylös mallia siitä, kuinka eri työvaiheet toteutetaan ja ohjeistetaan. Kävimme laitoksen psykologin kanssa keskustelua siitä, että aikataulussa pysyminen on tarpeellista, jotta kaikki teemat ehditään käydä läpi. Annettu aikamääre tulisi olla melko pitävä, joten mikäli se ei riitä, tulisi sen hetkinen tehtävä jättää ennemminkin kesken. Tekeminen ja pohtiminen on tärkeämpää kuin lopputulos eli ei haittaa, vaikka tehtävää ei ehdittäisi

täysin saattaa loppuun. Aloitettu tehtävä voi herättää työntekijöissä kiinnostusta jatkaa keskustelua myöhemmin oman tiimin kesken.

Koulutukseen osallistuvat työntekijät ovat saaneet koulutusesitteen (Liite 4), jossa on kuvattu koulutuksen rakenne ja kerrottu mitä ennen koulutuspäivää kunkin työntekijän tulee tehdä. Ennakkomateriaaleihin tutustumisen lisäksi jokainen työntekijä tekee testin, jolla varmistetaan, että ennakkomateriaaleihin on paneuduttu riittävästi. Työntekijät tekevät myös kaksi ennakkotehtävää ennen koulutuspäivään osallistumista.

Ensimmäinen ennakkotehtävä on Via-vahvuusmittarin täyttäminen. VIA-mittari (Values in Action) on VIA-instituutin kehittämä työkalu, jonka avulla voidaan tutkailla ihmisten keskeisimpiä vahvuuksia positiivisen psykologian avulla (VIA Institute 2022). Mittarissa on 24 luonteenvahvuutta, joista mittarin täyttämisen jälkeen nousee esiin viisi ydinvahvuutta. Loput 19 nähdään myös positiivisessa valossa eikä niinkään heikkouksina. Mittaria voidaan käyttää työntekijän omien vahvuuksien tunnistamiseen tai työskentelytapaa voidaan käyttää löytämään asiakkaan luonteenvahvuuksia ja voimavaroja. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 72, 76.)

Toisena ennakkotehtävänä on omaohjaajatyöparin kanssa suunnitella yhteisen omaohjattavan viikko-ohjelma hyödyntäen ennakkomateriaaleista saatua tietoutta. Viikko-ohjelman tarkoituksena on tarjota neurokirjon lapsille arjen struktuuria ja visuaalisena keinona viikko-ohjelma mahdollistaa päivän tapahtumien ennakoimista (Törnroos 2019, 148). Työskentelyn tarkoituksena on nostaa asiakkaiden tarpeiden mukaisia seikkoja viikko-ohjelmiin. Tämän tehtävän tukena työntekijät voivat käyttää listaa itsestänselvyyksistä (Liite 5), johon on kerätty ylös arjen tilanteita ja tapahtumia, jotka voivat vaikuttaa itsestänselviltä, mutta saattavat aiheuttaa suuriakin haasteita nepsy-lapsille.

### 5.1.2 Koulutuksen havainnointi kouluttajan roolissa 13.5.2022

Koulutuspäivän ajan tein muistiinpanoja ja merkkasin ylös kellonaikoja, milloin mikäkin vaihe koulutuksesta oli alkanut ja päättynyt. Kirjasin ylös koulutukseen osallistuneiden reaktiota, havaintoja ja huomioita esimerkiksi ohjeistuksista ja päivän ohjelmasta. Kirjasin näiden pohjalta omia ajatuksia siitä, miten minkäkin koulutusosan vaiheen voisi toteuttaa paremmin tai sujuvammin ja kävin taukojen aikana keskustelua toisen kouluttajan kanssa ajatuksista. Välittömän palautteen pohjalta teimme joko muutoksia sen päiväiseen koulutuksen sisältöön ja otimme esille jotain huomioita palaten takaisin aiemmin käytyyn asiaan tai vaihtoehtoisesti sovimme, että koulutuksen jälkeen pidettävässä suunnittelutapaamisessa käymme yhdessä läpi tarkemmin, miten joku asia voitaisiin hoitaa seuraavassa koulutuksessa.

Koulutuspäivä alkaa, kun kaikki tiimiläiset ovat saapuneet koulutuspaikaksi valittuun toimiston kokoustilaan. Päivä aloitetaan alkusanoilla ja käymällä päivän aikataulua läpi.

## Alkusanat

Alkusanojen merkitys on virittää työntekijät päivään ja kytkeä huomio koulutukseen liittyvään teoreettiseen viitekehykseen. Ilman teoreettista pohjaa, päivän työskentelyn aloitus on haastavampaa. Alkusanojen aikana käydään läpi koulutuksen ennakkomateriaaliin tutustumista ja varmistetaan, että kaikki työntekijät ovat saaneet riittävän teoriapohjan. Jos joku ennakkomateriaalien osa-alue on jäänyt epäselväksi tai herättää selkeästi ajatuksia, voidaan sitä käsitellä alkusanojen aikana. Tarkoituksena ei ole käydä teoriatietoa uudelleen läpi, mutta haastavia asioita voidaan käydä käytännönläheisesti ja esimerkkien kautta läpi.

Tässä yhteydessä käytiin läpi itsestäänselvyksiä, jotka ovat osa ennakkotehtävien materiaalia. Itsestäänselvyksien läpikäynnin tarkoituksena on virittää koulutukseen osallistuvat työntekijät seuraavaan tehtävään ja ajatteleman lastenkotiarkea asiakaslähtöisesti. Itsestäänselvytykset eivät välttämättä ole perusolettamia nepsyille vaan neurologinen omaprofiili määrittelee mikä on kenellekin tyypillistä ja miten se vaikuttaa arjen tilanteista suoriutumiseen. Tehtävän tarkoituksena on havainnollistaa työntekijöille, että nepsy-lapsille arjen yksinkertaiset asiat saattavat aiheuttaa haasteita, joissa he tarvitsevat lisätukea. Tiimistä nousi käytännönesimerkkejä liittyen aiheeseen ja oli havaittavissa, että monilla työntekijöillä oli ymmärrys, että erilaiset lapset tarvitsevat erilaisia toimintamalleja.

Alkusanoina mainitaan myös, että kouluttajat huolehtivat päivän muistiinpanoista, joten kukin työntekijä voi halutessaan tehdä lisämuistiinpanoja yleisen muistion lisäksi. Tämä oli edellisessä koulutuksessa unohdettu mainita selkeästi, joten kouluttajan näkökulmasta asian painottaminen nähtiin tärkeänä. Kerroimme lisäksi, että koko koulutuspäivästä tulee muistio, joka lähetetään vastaavalle ohjaajalle työn ja sovittujen asioiden organisoiminnin tueksi. Tästä saimmekin vastaavan ohjaajan kiitokset, että hän voi keskittyä koulutuksen antiin eikä muistiinpanojen tekoon.

“tässä on hienoa se, että voi vaan olla.”

Alkusanojen lopuksi varmistetaan, että kaikki ovat ottaneet mukaansa ennakkotehtävien tuotokset eli omaohjattavan päivitetyn viikko-ohjelman ja oman VIA-vahvuusmittarin tulokset.

## Parityöskentelytehtävän ohjeistus ja valmistelu

Ohjeistuksessa on tarkoituksena kertoa, miksi tehtävä tehdään ja painotetaan, että aiemmin esiteltyjen itsestäänselvyksien avulla on mahdollista miettiä yksikön lasten asioita. Tehtävän ohjeistus muokkautui seuraavaan muotoon: ”Mitä haluan kysyä toiselta liittyen minun omaohjattavaan? Minä olen ajatellut näin - miten sinä ajattelet?” Jokainen työntekijä kirjoittaa paperille kolme kysymystä molemmista omaohjattavistaan.

Edellisellä koulutuskerralla annoimme esimerkkejä millaisia kysymykset voivat olla, mutta se johti siihen, että työntekijät ottivat niistä suoraa mallia omiin kysymyksiin. Näin ollen kysymykset saattoivat olla hyvin samankaltaisia eikä välttämättä sellaisia, jotka olisivat juuri itseä pohdituttaneet.

Tämän jälkeen ohjeistimme paritehtävän toteutuksen ja varmistimme, että jokaisella työntekijällä on kaksi lasta, jonka asioita miettivät. Ohjeistus tehtiin siksi, että aiemmassa ryhmässä keskustelu oli asettunut vain yhden lapsen äärelle. Jakamalla ryhmäläiset saatiin varmistettua tilanne, että tulee mahdollisimman tasapuolista keskustelua ja kaikki lapset saavat yhtä paljon keskustelua osakseen. Esihenkilö sai valita kirjoittaako yhdestä lapsesta kolme kysymystä vai yhden kysymyksen jokaisesta yksikön lapsesta. Koulutuksessa oli mukana toisen tiimin jäsen, jolla ei ole ryhmässä omaohjattavaa, joten hän sai mahdollisuuden valita lapsi, joka mietitytti eniten. Varmistin toisen kouluttajan kanssa, että jokaisesta yksikön lapsesta muodostuu suurin piirtein saman verran kysymyksiä.

Työntekijöille annettiin hyvin aikaa kirjoittaa kysymykset ja kun kaikki olivat kirjanneet kysymykset, käytiin läpi ohjeistus, miten kysymyksiä käydään läpi. Ennen parikeskustelujen aloitusta käytiin läpi, että jokainen kirjaa toisten antamat vastaukset paperille ja paperit kerätään. Paperit kerätään sen takia, että osallistuvat työntekijät joutuvat jäsentämään itse omia ajatuksiaan ja vastauksiaan. Kun vastaukset joudutaan kirjoittamaan selkeästi, joutuu tehtävään ja työskentelyyn keskittymään enemmän.

Lisäksi koulutuksen idea on tarjota mahdollisimman helposti lähestyttävä kokemus ja stressitön ilmapiiri. Koulutuksen tarkoitus ei ole suorittaa vaan ennemminkin pysähtyä pohtimaan. Pohdinnat ja ajatukset kulkeutuvat työntekijöiden mukana, vaikka eivät itse ottaneet mukaan papereita, joihin kirjoittivat kysymyksiä ja vastauksia. Kouluttajat siis kirjaavat kysymykset ja vastaukset puhtaaksi koneella ja palauttavat alkuperäiset paperit ja puhtaaksikirjoitetut tekstit työntekijöille.

Kysymysten kerääminen on myös työskentelymalli, jolla saadaan jäseneltyä teemoja, jotka toistuvat ja herättävät eniten keskustelua. Mikäli keskusteluista nousee selkeästi tiettyjä teemoja, kouluttajat välittävät tämän tiedon yksikön vastaavalle ohjaajalle. Keskusteluista nousevat asiat ovat tärkeää tietoa vastaavalle ohjaajalle, jonka tarkoitus on organisoida työskentelyä ja varmistaa, että keskustelua herättävien asioiden kanssa tehdään töitä.

### **Parityöskentelyn aloitus**

Parityöskentely ohjeistettiin niin, että jokainen käy läpi kaikki kysymyksensä jokaisen työntekijän kanssa ja kirjoittaa vastauksia ylös erillisille papereille. Työntekijöille ohjeistettiin, että mahdollisia työskentelytiloja on useampia, joihin parit voivat asettua. Tehtävänannon ohessa

ohjeistettu päättymisaika, jolloin palattaisiin takaisin koulutushuoneeseen. Kaikki työntekijät vetäytyivät keskustelemaan parinsa kanssa.

Kävimme toisen kouluttajan kanssa tasaisin väliajoin tarkistamassa, että keskustelu pysyi aiheessa ja parit muistivat vaihtaa rooleja ja pareja. Ajantaju selkeästi katoaa jonkin verran tilanteen aikana, joten työntekijät eivät välttämättä huomioi sitä, että pitäisi itseohjautuvasti vaihtaa paria. Merkkasin itselleni ylös huomion ja ajatuksen, että tulisiko tulevilla koulutuseroilla kellottaa vastausten keskusteluita. Mietimme tätä toisen kouluttajan kanssa ja päädyimme siihen, että ajastamisen helpottamiseksi kannattaa seuraaviin koulutuksiin ottaa Time Timer -ajastimet käyttöön pari- ja ryhmätyöskentelyissä. Samalla se mahdollistaa ajastimen esittelyn ja koulutuksen yhteydessä on mahdollista kertoa esimerkein, miten ne toimivat sekä millaisissa tilanteissa ja miksi niitä käytetään. Tämä opettaisi myös konkreettisesti työskentelyä ajastimen kanssa, jotta työntekijät voisivat hyödyntää niitä itse myös omissa työssä. Tämä myös antaa vapaamman koulutusilmapiirin eikä tehtävä tunnu liian suorittamiselta.

Parityöskentely päättynyt suunnitellusti ja koulutukseen osallistuvat saapuivat koulutustilaan samalla pitäen pientä taukoa.

### **Parityöskentelyn yhteenveto / yhteiskeskustelu**

Parityöskentelyn vastauksia käytiin yleisellä tasolla läpi. Keskustelut käsittelivät lasten haasteita ja työntekijät koettivat löytää keskusteluiden kautta ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että keskustelut olivat hyviä ja ne tarjosivat hyvää pohdintaa työstä.

“tuli todella hyviä ideoita, joita itse ei ollut edes ajatellut”

Tämän jälkeen työntekijöitä pyydettiin ottamaan ennakkotehtävänä olleet lasten viikko-ohjelmat esille. Seuraavan tehtävän tarkoituksena on tarkastella viikko-ohjelmia aiempien keskusteluiden nostamien teemojen pohjalta. Eli millaisia mahdollisia muutoksia olisi hyvä tehdä tai onko jotain omaohjattavien tarpeista jäänyt huomioimatta. Työntekijät käyvät ensin itseksensä tai omaohjaajatyöpareina pohdintaa havainnoista, tarkennuksista aikuisten toiminnan ohjeistukseen ja niitä peilataan itsestäänselvyydet materiaaliin. Keskustelun jälkeen käydään koko ryhmän kesken läpi yleisiä ajatuksia ja kouluttajat muistuttavat, että iltapäivällä sovi- taan yhdessä tarkemmin yhteisistä linjoista. Tämä keskustelu toimii ajatusten virittelijänä.

Aiheeseen liittyen heräsi todella paljon keskustelua. Lähes kaikki työntekijät nostivat esille asioita, joita käyty läpi keskusteluissa. Viikko-ohjelmaan liittyvä keskustelu herätti selvästi paljon konkreettisia ideoita siitä mitä muutoksia keskustelut nostivat. Ryhmäläiset nostivat paljon käytännön esimerkkejä, jotka toisinaan olleet käytössä, mutta nyt huomattu keskusteluiden pohjalta, että niiden pohjalta olisi mahdollista saada luotua lastenkotiin lapsia tukevaa

strukturoitua ja aikuisjohtoista arkea. Keskustelusta nousi myös paljon mietintää kuinka keikkalaisia ja muita sijaisia ohjeistaan lasten asioissa.

## **Lounastauko**

### **Via-vahvuusmittarityöskentely**

Koulutuskerralla kolmella työntekijällä ei ollut tulostettuna omia tuloksia mukana, mutta he olivat tehtävän kuitenkin tehneet. Laitoksen psykologin kanssa ohjeistimme kyseisiä työntekijöitä tulostamaan tulokset ennen tehtävän aloitusta. Toimistolla on useampia koneita ja tulostin, joita käyttämällä kukin työntekijä voi tulostaa tulokset itselleen. Tämä aiheutti hieinan haasteita ja epävarmuutta, kun kaikilla ei ollut täyttä varmuutta mistä tulokset saa tulostettua ja kuinka toimiston koneet ja tulostimet toimivat.

Vastaisuudessa olisi hyvä painottaa ennen koulutusta, että työntekijöiden olisi suotavaa ottaa tulostetut tulokset ennakkoon mukaan ja mikäli onohduksia käy, niin muistuttaa ennen lounastauon päättymistä, että mikäli Via-vahvuusmittarin tuloksia ei ole tulostettuna, niin ne ehtii tulostaa ruokailun aikana.

Työskentelyn ohjeistus oli jakautua 3-4 henkilön ryhmiin ja käydä läpi via-vahvuusmittarin tuloksia läpi ryhmässä. Jokainen työntekijä kertoo vuorollaan kolme tulosten perusteella tärkeintä vahvuutta muille ryhmäläisille. Muiden ryhmäläisten tehtävänä on kertoa miten vahvuudet ja luonteenpiireet näkyvät kyseisen työntekijän työssä ja kuinka hän voisi hyödyntää niitä työssään.

Ryhmäkoon valinta tehtiin sen takia, että keskustelu olisi erilaisempaa kuin parityössä ja näin saataisiin mahdollisimman paljon kommentteja kollegoilta. Näkemysten jakaminen lisääntyy suuremmissa ryhmässä ja työntekijöiden henkilökohtaiset onnistumisenkokemukset lisääntyvät samalla. Koulutusryhmän kanssa käytiin läpi, että vahvuustestin teko on myös hyvä työkalu omaohjaajatyöskentelyyn. Sen avulla on mahdollisuus kääntää negatiivisia asioita vahvuuksiksi. Kehotettu kaikkia työntekijöitä keskustelemaan omaohjaajaparin kanssa ja päättämään kumpi käy testin lapsen kanssa läpi.

Kun jokainen ryhmäläinen oli saanut kertoa omat vahvuutensa, palattiin takaisin koko tiimin kesken käymään läpi havaintoja tehtävästä. Osa koki, että tehtävä oli "kilpaa kehumista" ja hyvää palautetta on todella vaikea ottaa vastaan. Tehtävä kuitenkin miellettiin yleisesti mieleiseksi ja keskusteluista nousi paljon esimerkkejä, miten työkaverit osaavat hyödyntää vahvuuksiaan työssä.

## **Yhdessä sovittua**

Koulutuspäivän viimeisenä kohtana on käydä keskustelua tiimin kesken asioista, joista sovi-  
taan päivän pohdinnoista. Tässä kohtaa toinen kouluttaja kirjaa sovitut asiat ylös ja koostaa  
tiimin pohdinnan jälkeen sovitut asiat. Koulutuksen jälkeen kouluttajat lähettävät sovitut  
asiat vastaavalle ohjaajalle, jotta hän voi seurata toteutuvatko sovitut asiat yksikön arjessa.

### **Koulutuspäivän päätös**

Totesimme koulutuspäivän jälkeen laitoksen psykologin kanssa, että vastaisuudessa olisi hyvä  
pyytää vastaavia ohjaajia ottamaan mukaan osaston päiväohjelmapihja, johon osastoilla kir-  
jataan ylös menot ja suoritettavat työtehtävät. Se olisi konkreettinen keino hahmottaa joitain  
sovittavia asioita kuten esimerkiksi jos sovitaan viikoittain tapahtuvista tapahtumista.

Koulutuspäivän jälkeen pidimme suunnittelupalaverin laitoksen psykologin kanssa ja sovimme  
mitä asioita muokkaamme seuraavaa koulutusta varten. Olin itse osallistumassa seuraavaan  
koulutukseen ohjaajana enkä kouluttajana ja toiseksi kouluttajaksi olimme pyytäneet toisen  
yksikön nepsy-valmentajan, joka itse oli osallistunut koulutukseen jo aiemmin. Sovimme, että  
kirjaan ylös ohjeistuksen koulutuksen aikatauluksesta ja toteutuksesta toista kouluttajaa  
varten. Sovin myös, että käyn läpi aikataulun ja koulutuksen sisällön seuraavan koulutuspäi-  
vän kouluttajan kanssa.

#### **5.1.3 Suunnittelu ja itseopiskelu**

Lähetin verkkopohjaisen kyselylomakkeen koulutukseen osallistuneille työntekijöille ja kävin  
läpi niistä saatua palautetta. Pidin suunnittelupalaverin laitoksen psykologin kanssa ja siinä  
kävimme läpi, kuinka voisimme tukea uutta nepsy-valmentajaa kouluttajan rooliin. Loin aiem-  
man koulutuksen pohjalta koulutusrunгон koulutuspäivälle (Liite 6), jota kouluttajat voivat  
seurata. Koulutusrunгон avulla on mahdollista, että laitoksen koulutusvastuussa olevat psyko-  
logit ja yksiköiden nepsy-valmentajat voivat toimia kouluttajina ja seurata aikataulutuksen  
etenemistä. Kävin koulutusrunгон läpi seuraavan kontaktipäivän kouluttajaksi tulevan nepsy-  
valmentajan kanssa. Hänen mielestään runko oli hyvä ja selkeä ja siitä oli selkeä apu hahmot-  
tamaan kokonaisuutta.

Olin itse osallistumassa seuraavaan koulutukseen ohjaajan roolissa, joten kävin itse koulutus-  
materiaalit läpi ja tutkin ennakkomateriaaleja koulutettavan näkökulmasta. Havaitsin materi-  
aalikansioissa muutamia pieniä korjattavia kohtia ja parantelin niitä. Koulutuksen palauttei-  
den mukaan materiaalia oli paljon katsottavaksi ja videot olivat pitkiä, mikä aiheutti haas-  
teita ajankäytölle. Itse koin materiaalin hyvänä, mutta on totta, että sitä on runsaasti. Toki  
perustietous neuropsykiatrisista haasteista tulisi olla jokaisella työntekijällä samalla tasolla ja  
tarpeeksi laajalla koulutusmateriaalilla se voidaan taata.

Omassa yksikössä työvuorolistat oli suunniteltu niin, että jokaisella työntekijällä oli listassa yksi päivä varattuna pelkästään koulutusmateriaaliin tutustumiseen. Tämä mahdollisti myös sen, että työntekijät pystyivät valitsemaan itselleen mieluisan ajan, paikan ja tavan tutustua materiaaliin. Osa työkavereistani oli katsonut materiaaleja kotona ja osa oli tullut työpäikälle, koska sieltä löytyi myös hyvät puitteet. Yksi oli kokenut miellyttävimmäksi tutustua materiaaleihin yövuoroissaan, jolloin hän oli pystynyt hyödyntämään varattua aikaa ennakkotehtävien tekoon.

#### 5.1.4 Havaintoja koulutuksesta koulutettavan näkökulmasta 23.5.2022

Osallistuin seuraavaan koulutukseen itse koulutettavan roolissa. Koin, että kouluttajat hyödynsivät valmiiksi suunniteltua aikataulupohjaa hyvin ja päivän aikataulutus esiteltiin selkeästi alkusanojen yhteydessä. Tehtävien ohjeistuksia oli selkeytetty ja omasta ja muiden tiimiläisten mielestä ohjeistus oli helposti ymmärrettävää.

Parityöskentelyyn siirtyessä kouluttajat ohjeistivat työntekijöitä itse varmistamaan, että keskusteluissa pysytään aikataulussa. Tarjolla oli Time Timer -ajastimia, joiden käyttöä kouluttajat myös esittelivät. Otin itse ajastimen keskusteluihin käyttöön ja koin sen ajankäyttöä helpottavaksi työkaluksi.

Koulutuspäivä sujui hyvin ja toteutus pysyi aikataulussa. Tiimin jäsenten kanssa keskustelunani oli kokemus, että aikaa oli varattu paritöihin riittävästi ja keskustelut olivat hyvin antoisia. Suuri osa koki aamupäivän keskustelut sellaisiksi, että niiden teemojen pohtimista voisi jatkaa tiimikokouksissa, joissa mietitään yksikön lasten asioita.

#### 5.1.5 Koulutuksen ja perehdyttämisen suunnittelua kesä-syky 2022

Pidin laitoksen psykologin kanssa pari suunnittelutapaamista kesän ja syksyn aikana. Niissä kävimme läpi toteutuneita koulutuksia ja mietimme, kuinka saamme otettua laitoksen toisen psykologin ja muut nepsy-valmentajat mukaan toteuttamaan koulutuksia ja nepsy-osaamisen lisäämistä. Mietimme, että nepsy-valmentajat tarvitsevat oman ammattiverkoston laitoksen sisällä. Verkoston yhteiset tapaamiset ja yhteinen keskustelualusta mahdollistavat vertaistuen saamista ja jakamista sekä oman työn ymmärrystä. Päätimme järjestää laitoksen nepsy-valmentajille tapaamisen, jossa voisimme mieltä yhdessä erityisammattiryhmän roolia laitoksessa.

Pidimme syksyllä nepsy-valmentajien kesken kaksi suunnittelukokousta, joissa yhdessä mietimme millainen laitoksen asiakasprofiili on ja kuinka erityisammattiryhmän toiminta näkyy laitoksessa. Nepsy-valmentajien rooli näyttäytyy laitoksen kasvatustyön erikoisammattilaisena, jolla on laaja ymmärrys asiakkaiden haasteista. Nepsy-valmentajakoulutus velvoittaa nepsy-valmentajia pitämään neuropsykiatrista valmennusta talon sisällä. Valmennusta saavan

asiakkaan ei tarvitse olla omaohjattava, vaan sitä tarjotaan tasapuolisesti kaikille yksikön asiakkaille. Nepsy-valmennusta rakennetaan suunnitelmallisesti osaksi hoitoprosessia ja tehdään näkyväksi keskusteluissa ja kirjauksissa.

Päädyimme ryhmän kanssa keskusteluiden pohjalta ehdotukseen, että nepsy-valmentajien rooli perehdytyksessä on kertoa uusille työntekijöille miksi nepsy-lasten kanssa toimitaan tiettyllä tavalla. Lisäksi perehdytyksessä esitellään käytössä olevia toimintatapoja, joilla tuetaan lasten hoitotyötä. Sijoitettujen lasten haasteet ovat yksilökohtaisia, joten perehdytyksessä keskitytään enimmäkseen yksikön lapsilla ilmeneviin haasteisiin. Yksikön nepsy-valmentaja myös käy uuden työntekijän kanssa läpi koulutukseen liittyvää materiaalia ja ohjeistaa tutustumaan työn peruslähtökohtiin. Yksikön perehdytyslistaan lisättäisiin oma kohta, jossa uusi työntekijä on vuorollaan nepsy-valmentajan perehdytettävänä. Nepsy-valmentajienryhmässä voidaan jakaa kokemuksia perehdyttämisen käytännöistä ja hyvistä toimintamalleista.

Perustin Teams -alustan laitoksen kaikille nepsy-valmentajille, joihin myös psykologit kuuluvat. Alusta voisi toimia nepsy-valmentajien vertaisryhmänä ja ammatillisen roolin tukijana. Nepsy-valmentajien ryhmän tehtäväksi suunniteltiin koulutusmateriaalina toimivan nepsy-menetelmäpankin tarkistaminen ja päivittäminen vuorottelen. Vuorossa olevat valmentajat tutustuvat menetelmäpankin tiedostoihin ja voivat jäsentää materiaaleja, jotta niitä olisi helpompaa hyödyntää. Materiaaleihin olisi hyvä lisätä myös tekstimuotoista tietoa nepsy-haasteista, sillä tällä hetkellä informaatio on vain videomuotoisena.

Nepsy-valmentajien tukiverkko voisi toimia joustavasti etänä, mutta nepsy-valmentajien vertaistukiryhmä kokoontuu suunnitellusti syksyisin kaksi kertaa ja keväisin kaksi kertaa. Tulevissa tapaamisissa ryhmän tarkoituksena on pohtia, kuinka kaikki nepsy-valmentajat saadaan aktivoitua mukaan koulutusten suunnitteluun ja pitämiseen. Laitoksen yksiöiden vastaavista ohjaajista valittiin yksi osaksi ryhmää, jolloin myös esihenkilöiden näkemys on edustettuna tapaamisissa.

## 5.2 Koulutuksiin osallistuneiden työntekijöiden palautekysely

Kysymykset 1-6 painottuivat koulutusprosessin alkuvaiheeseen, ennen tiimin yhteistä kontaktipäivää. Ennakkomateriaaleihin ja -tehtäviin liittyen esitin neljä kysymystä tai väittämää, ja kaikissa oli viisi eri vastausvaihtoehtoa Likertin asteikon mukaisesti. Näiden lisäksi oli kaksi avointa kysymystä, joissa kysyin onnistumisia ja kehittämiskohteita koulutuksen ennako-osuudelle.

### Kysymykset/väittämät olivat

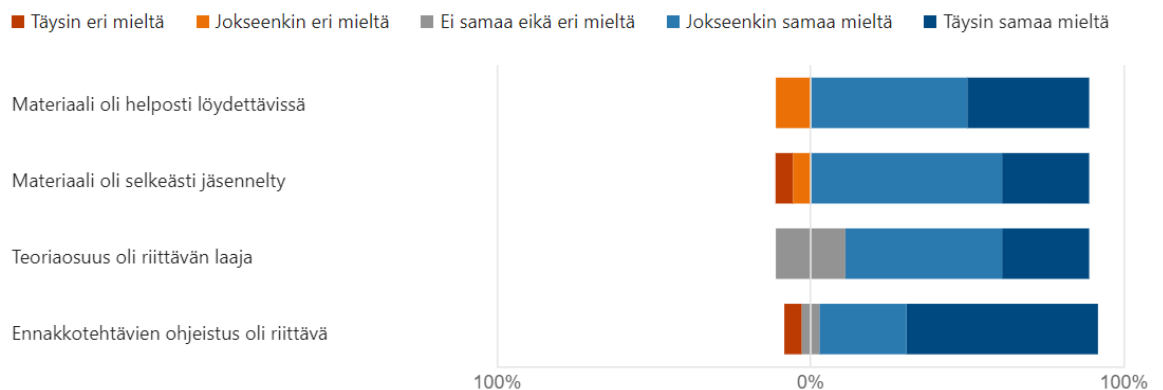
1. Materiaali oli helposti löydettävissä
2. Materiaali oli selkeästi jäsenneilty
3. Teoriaosuus oli riittävän laaja
4. Ennakkotehtävien ohjeistus oli riittävä

Ensimmäisen väittämän kohdalla seitsemän vastanneista oli täysin sitä mieltä, että materiaali oli helposti löydettävissä. Kuusi vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä materiaalin löytymisen helpoudesta. Kaksi vastanneista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Toisessa väittämässä kartoitettiin, oliko koulutukseen osallistuneiden mielestä koulutuksen materiaali selkeästi jäsenelty. Neljä vastanneista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja yhdeksän jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä vastanneita oli yksi samoin kuin täysin eri mieltä väittämän kanssa olevia.

Kolmannen väittämän tarkoitus oli selvittää, oliko teoriaosuus riittävän laaja. Neljä vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Kahdeksan vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli yksi vastanneista. Kolme vastaajaa oli vastannut väittämään ”Ei samaa eikä eri mieltä”. Kolmannen väittämän kohdalla vastauksissa tuli selkeästi hajontaa ja perusteluita oli kirjoitettu avoimen kysymyksen vastauksiin, joka selvitti kehittämisajatuksia ennakkomateriaaliin liittyen.

Neljäs väittäjä keskittyi ennakotehtävien ohjeistuksen riittävyyteen. Koulutusprosessin ohjeistus oli lähetetty tiimeille kuukausi ennen koulutusta. Ohjeistus on kirjattuna koulutusesitteessä (Liite 4). Yhdeksän vastanneista vastasi, että ennakotehtävien ohjeistus oli täysin riittävä. Neljä vastaajaa oli väittämän kohdalla jokseenkin samaa mieltä. Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä ja yksi vastaaja ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 3: Palautekyselyn väittämät 1-4

### Onnistunutta ennakkomateriaalissa

Vastauksista kävi ilmi, että koulutuksen ennakkomateriaali koettiin pääosin opettavaisena ja informatiivisena ja se tarjosi tietoa juuri omien yksiköiden lasten haasteisiin liittyen. Kaksi vastaajista nosti esille myös ennakkomateriaalin selkeyden, joka itsessään tuki oppimista. Yhdessä vastauksessa nousi esille myös huomio materiaalin saatavuuden ja käyttämisen

helppoudesta. Yksi vastaajista piti valmista videosoittoa materiaalille hyvänä toteutuksena. Yhden vastaajan mielestä koulutuksen ennakkomateriaalissa ei ollut oikein mikään onnistunutta.

Palautteista kävi ilmi, että ennakotehtävien teko jakoi jonkin verran mielipiteitä. Yhden vastaajan mielestä ennakotehtävänä suoritettava via-vahvuusmittarin täyttämisen ei ollut lainkaan hyvä tai käytännöllinen työväline koulutukseen liittyen. Lisäksi materiaaliin tutustumisen varmistava testi oli vastaajan mielestä liian yksinkertainen eikä herättänyt mitään ajatuksia. Vastausten perusteella ennakotehtävät kuitenkin koettiin pääsääntöisesti mielekkäänä ja käytännönläheisenä tapana käsitellä ja virittäytyä aiheen pariin.

*”Via-vahvuusmittarin teko oli ihan mielenkiintoista. Päiväohjelman laatiminen ihan hyödyllistä, koska kaikille ei ollut tullut sitä tehtyä aiemmin vielä.”*

#### **Kehitettävää ennakkomateriaaleissa**

Seuraavana kysymyksenä pyydettiin vastaamaan mitä kehitettävää ennakkomateriaaleissa olisi. Vastauksista oli havaittavassa, että muutostoiveet koskettivat enimmäkseen opetusmateriaalin laatua ja määrää. Useammassa vastauksessa myös mainittiin, että materiaalin laatu vaihteli paljon. Neljän vastaajan mielestä koulutukseen liittyvää pakollista materiaalia oli paljon ja koulutusmateriaaliin tutustumiselle ei ollut mahdollistettu riittävästi aikaa. Yhden vastauksen perusteella koko koulutukseen valittu materiaali oli huonolaatuista ja se olisi suotavaa vaihtaa kokonaan.

Vastauksista nousi esille se, että työn ohella ei ole juuri aikaa paneutua materiaaliin. Neljän vastaajan mielestä itseopiskelu ja organisointi työn ohessa nähtiin haastavana. Yksi vastaaja nosti toiveen, että työvuoroissa olisi määritelty aika, jolloin koulutusta voisi suorittaa.

*”Selkeä aika katsoa ja tutustua materiaaliin. Käytännössä yövuorot heillä, joilla niitä on paljon, mahdollisti työajalla tutustumisen. Päivävuorossa mahdotonta keskittyä.”*

Kolmannen väittämän vastauksista noussut ristiriita materiaalin riittämättömyydestä sai osittain vastauksia avoimien kysymysten myötä. Teoriaosuus oli nähty osittain liian laajana, kun taas osassa vastauksista ilmeni, että sitä olisi toivottu olevan enemmän ja materiaalin olevan monipuolisempaa sisällöltään ja ulkoasultaan. Kaksi vastaajista esitti myös selkeitä toiveita materiaalin kehittämiseksi. Toiveissa oli saada ennakkomateriaaliin lisää positiivisen psykologian ja ratkaisukeskeisen lähestymistavan teoriaa ja materiaalia, joka nostaisi pohdintaa lastensuojelun kasvatuskäytänteistä.

Useampi vastaajista toivoi muutosta materiaalin toteutukseen. Videot pakollisena materiaalina koettiin hankalina, koska ihmisten oppimistavat ovat erilaisia ja toivottiin myös rinnalle erilaista materiaalia. Kolmen vastaajan palautteista ilmeni toive lisätä konkreettisia ohjeita

ja toimintamalleja asiakastilanteista. Yksi vastaajista nosti esille teknisen haasteen, koska ei ollut saanut testiä näkymään.

Palautekyselyn väittämät 7-14 keskittyivät selvittämään kontaktipäivän toteutusta. Kohdat 7-12 olivat valintakysymyksiä, joihin vastaaja pystyi vastaamaan Likertin asteikon antamien vastausvaihtoehdon mukaisesti. Kysymykset 13-14 olivat avoimia kysymyksiä, joissa kysyttiin mikä koulutuspäivässä oli onnistunutta ja mikä puolestaan kaipasi viimeistelyä.

**Monivalintakysymykset/väittämät olivat seuraavat:**

7. Käytetyt koulutusmenetelmät olivat hyvät
8. Etukäteisohjeistus oli riittävää
9. Tilat soveltuivat hyvin koulutukseen
10. Käytännön järjestelyt oli hyvin toteutettu
11. Ajankäyttö onnistui hyvin
12. Koulutuksesta oli hyötyä käytännön työhön

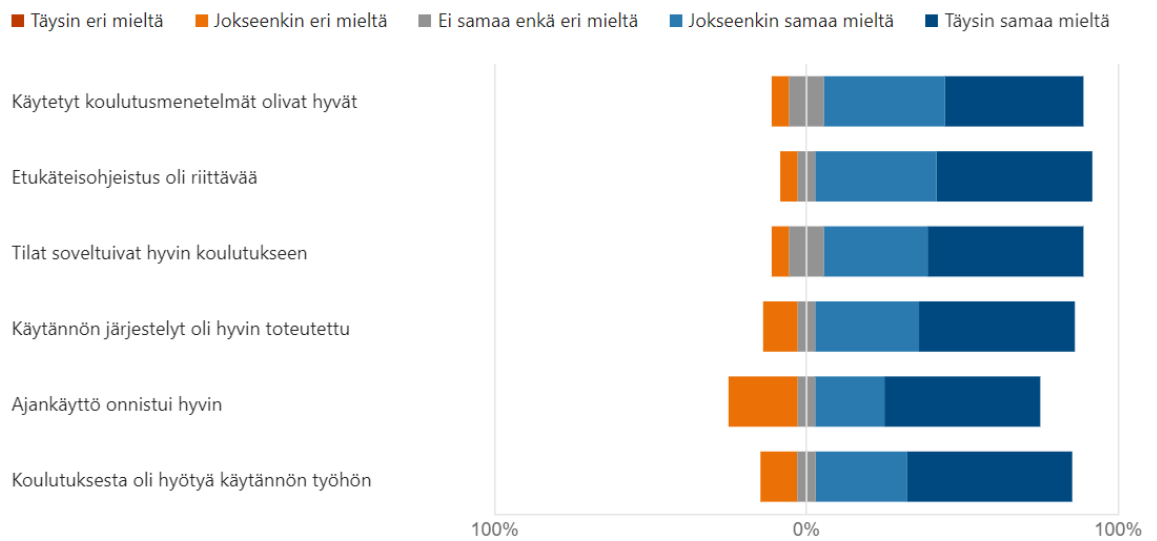
Väittämän 7. palautteista on havaittavissa, että koulutukseen valitut käytetyt koulutusmenetelmät ovat olleet hyvät. Kahdeksan vastanneista oli täysin samaa mieltä, kuusi jokseenkin samaa mieltä ja yksi vastannut oli väittämästä jokseenkin eri mieltä.

Seuraava kohta tarkasteli koulutusta käsittävää etukäteisohjeistuksen riittävyttä, josta yhdeksän vastaajista oli samaa mieltä ja loput vastaajista jokseenkin samaa mieltä.

Seuraavien kahden väittämän tarkoitus oli kartoittaa koulutustilojen ja käytännönjärjestelyiden toteutusta. Kaikkien paitsi yhden vastaajan mielestä tilat soveltuivat hyvin koulutukseen. Myös käytännönjärjestelyt olivat suuren osan mielestä toteutettu hyvin. Yksi vastanneista ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

Kyselyn seuraava väittämä koski koulutuspäivän ajankäyttöä. Yhdeksän vastaajan mielipide vastasi täysin väittämää ja kolmen vastasi jokseenkin. Kolme kyselyyn vastannutta oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä.

Viimeisen väittämän kohdalla haluttiin selvittää, oliko koulutuksesta hyötyä käytännön lastenkotityöhön. Yhdeksän vastaajaa mukaili täysin väittämää ja neljä oli jokseenkin samaa mieltä. Yksi palautetta antaneista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 4: palautekyselyn väittämät 7-12

### Onnistunutta koulutuspäivässä

Palautteiden perusteella koulutuspäivä koettiin yleisesti käytännönläheisenä ja opettavaisena. Vastauksista nousi selvästi esille, että työpajatyypinen koulutuspäivä on ollut mieleinen tapa käsitellä oman työyksikön asiakkaiden hoitotyötä. Viidestä palautteesta nousi esille asiakaslähtöisen pohdinnan tärkeys. Vastaavalle koulutustoteutukselle on myös toivetta, sillä kolme vastaajista nosti esille omat aiemmat toiveet tämänkaltaiselle koulutukselle.

*”Lisää tämän tyyppistä koulutusta joka vuosi”*

Lähes kaikki vastanneet nostivat tiimin ja työkavereiden kanssa käydyt yhteiset keskustelut koulutuksen ehdottomana vahvuutena. Vastauksista käy ilmi, että ohjattu aika ja paikka asiakkaiden neuropsykiatrisiin haasteista puhumiselle on ollut todella antoisaa ja tervetullutta. Koulutuksen osallistavaa rakennetta pidettiin opettavaisena ja se mahdollisti juuri itseä askarruttavien asioiden selvittämistä, samalla pitäen mielenkiintoa yllä.

*”Keskustelu lastenkodin lapsista ja uusien näkökulmien syntyminen sitä kautta sekä innostuminen oppimaan uutta ja pitämään itselle mielessä kasvatustyön tärkeyden.”*

Tiimin kesken käyty aktiivinen ryhmä- ja parikeskustelu oli vastausten perusteella yleisesti koettu onnistuneeksi tavaksi pitää koulutusta. Koulutuspäivän tehtävät ja osiot oli useamman mielestä koettu tukevan ammatillista oppimista, ja ne auttoivat pohtimaan myös tehdyn lastensuojelutyön lähtökohtien merkitystä. Yhteinen ymmärrys asiakaslähtöisestä työstä koettiin tärkeäksi ja koulutuksen eri osa-alueet korostivat asiaa. Paritehtävä etenkin koettiin useamassa palautteessa hyvin onnistuneeksi toimintamalliksi, koska sen ansiosta pääsi vaihtamaan ajatuksia itselle tuttujen asiakkaiden arjen konkreettisista haasteista.

### Kehitettävää koulutuspäivässä

Vastauksista koulutuspäivän kehittämisehdotuksiin oli havaittavissa myös toive ja tarve koulutuksille. Osa vastaajista ei antanut suoranaisia kehitysehdotuksia vaan kiittelivät toteutuneesta koulutuksesta. Kahden kehittämistoiveesta oli suoraan kommentti, jossa toivottiin koulutusta enemmän ja harmiteltiin koulutuspäivän lyhyttä, koska tällaisena toteutettuna aikaa ei ollut käsitellä riittävästi asioita. Yksi palautteenantaja koki alkupuheenvuoron pituuden liian pitkäksi.

Palautteista nousi esille ryhmän merkitys koulutuspäivän onnistumisen kannalta. Yhden vastauksen mukaan koulutuspäivän anti olisi ollut vielä laajempi, jos kaikki ryhmäläiset olisivat tehneet ennakkotehtävät. Yksi vastaaja nosti esille toiveen, että koulutuspäivissä voitaisiin käsitellä enemmän yhteisen ymmärryksen lisäämistä työtiimissä.

Kontaktipäivän tehtävistä Via-vahvuusmittari herätti eniten palautetta. Osa vastaajista mietti sen tarpeellisuutta osana koulutuspäivän toimintaa. Yhden vastaajan mielestä vahvuuksista puhuminen oli tuntunut tekopyhältä eikä siksi kokenut tehtävän soveltuvan koulutukseen. Tehtäviin ja koulutukseen yleisesti toivottiin enemmän käytännön tapausesimerkkejä ja mahdollisuutta käydä läpi lapsikohtaisesti keinoja, jotka voisivat auttaa kutakin lasta. Yhden palautteenantajan mielestä koulutus olisi ollut parempi toteuttaa luentomaisena keskustellen työntekijöiden kanssa neuropsykiatrisista häiriöstä ja toimivista arjen toimintatavoista.

### 5.3 Vastaavien ohjaajien haastattelut

Haastatteluista kävi ilmi, että ennen koulutusta yksiköiden työntekijöillä oli jonkinlainen tieto- ja taitotaso neopsy-haasteista ja niiden pohjalta osattiin toimia. Esihenkilöiden vaatimukset menetelmällisestä työskentelystä ja muistuttelusta asiakkaiden haasteista saattoi olla ajoittain turhauttavaa työntekijöille. Haastatteluvastausten pohjalta koulutuksen ennakkoodotukset pääsääntöisesti olivat vaihtelevia. Vastaavien ohjaajien kokemusten mukaan pidetty koulutusprosessi nähtiin tarpeellisena ja se toi yhteistä keskustelua ja ymmärrystä asiakkaiden tarpeista.

*”Yhteinen pohdinta toi tiimejä ja ohjaajia lähemmäs toisiaan ja antoi mahdollisuuden pysähtyä hoitotyön äärelle.”*

Molemmat vastaavat ohjaajat kokivat koulutusmallin onnistuneeksi varsinkin sen takia, että se koskettaa koko tiimiä. Yhteisöllinen työskentely koulutuksen aikana koettiin sellaiseksi, että se auttaa tiimin työskentelyä myös muuten. Yksikön osastot ovat hyödyntäneet toistensa tietoja ja taitoja jo aiemmin, mutta se on korostunut koulutuksen jälkeen. Yhteistoiminnallinen ja keskusteleva tapa oppia näyttäytyi vastaavien ohjaajien mukaan motivoivana tapana käydä teemoja läpi.

Haastateltavat vastaavat näkivät, että koulutuksessa käytyjä teemoja olisi hyvä nostaa esille sekä yksiköiden sisällä ja koko laitoksen tasolla. Toinen vastaava pohti, että yksiköiden välistä yhteistyötä ja pohdintaa olisi hyvä suunnitella, koska eri yksiköiden toimintamalleissa on erilaisuuksia, joten uusia ajatuksia voisi nousta yhteisistä keskusteluista. Samaa yhteisöllistä keskustelua voitaisiin käydä myös vastaavien ohjaajien kesken.

Molemmat vastaavat ohjaajat nostivat esille, että koulutuksessa käsitellyjä teemoja on nostettu ja olisi hyvä nostaa esille erilaisissa tiimikokouksissa. Koulutuspäivässä sovittuja asioita on edistetty yksiköissä, mutta toinen vastaava ohjaaja koki, että se vaatii paljon työskentelyä ja aikatauluttamista, että teemoja muistaa nostaa esille tiimien kesken. Vaikka vastaavat ohjaajat mielsivät koulutusmuistion hyväksi, niin sillä on vaarana jäädä käyttämättä kiireisessä arjessa. Molemmat haastateltavista näkivät vastaavan ohjaajan roolin tärkeänä, jotta koulutuksen teemat saadaan rautautettua työhön. Toinen vastaavista ohjaajista koki, että olisi kaivannut selkeämmin strukturoitua tukea siitä kuinka sovittuja asioita voitaisiin siirtää työhön.

*”Mut jos niitä ei aikatauluta heti sillon kun sen muistion saa niin siinä on iso vaara siinä, että se muistio vaan jää pölyttymään johonki.”*

Koulutuksen suorittaminen vaati vastaavien ohjaajien mukaan työpanosta sekä työntekijöiltä että esihenkilöiltä. Toinen vastaava ohjaaja oli havainnut, että on ensiarvoisen tärkeää suunnitella työvuorot niin, että jokaisella oli oikeasti aikaa tutustua ennakkomateriaaleihin. Aikatauluttamisessa ei nähty suuria haasteita, mutta työvuorojen suunnitteluun olisi kaivattu ohjeistusta ja ajatuksia, kuinka se olisi hyvä toteuttaa. Työntekijöiden tulisi oma-aloitteisesti osata kerätä riittävä tieto, kun heille on varattu siihen aika. Haastateltavat kokivat, että esihenkilön rooliin kuuluu muistutella materiaaleihin tutustumisesta, mutta antaa samalla tilaa jokaiselle työntekijälle itsenäiseen työskentelyyn.

Molempien vastaavien ohjaajien mielestä henkilöstöresurssit myös vaikuttavat paljon massakoulutusten toteutukseen ja suunnitteluun, joten vaikka organisointi olisi hyvä, niin ne eivät välttämättä toteudu onnistuneesti. Tiimien koulutuksista jotkut työntekijät olivat poissa esimerkiksi sairaustapauksen takia. Toinen vastaava ohjaaja nosti tämän asian haasteeksi, sillä poissaolevat työntekijät eivät pääse hyödyntämään oppejaan ja tiimin keskusteluista. Toinen vastaava ohjaaja nosti esille, että yhtenäinen työskentely palvelee parhaiten, kun tiimi on kokonaisuudessaan koulutuksessa ja työryhmä pysyy muuttumattomana.

Vastaavat ohjaajat kokivat, että koulutuksen hyötyä lisää ymmärrys asiakkaiden haasteista ja työn lähtökohdista. Aito kiinnostus ja oma-aloitteinen pohdinta antavat hyvät valmiudet toteuttaa lastensuojelutyötä nepsy-lasten kanssa. Toinen vastaavista ohjaajista mainitsi, että työntekijät voisivat virittäytyä aktiivisemmin koulutukseen, mikäli he tarkkailisivat omaohjattavien arkea materiaalien pohjalta esimerkiksi parin viikon ajan. Hän jatkoi, että tämä

saattaisi lisätä syvyyttä koulutuspäivien keskusteluihin. Tämä antaa myös keinoja valmentavan johtamisen tukikeinojen hyödyntämiseen.

Molempien haastateltavien vastauksista ilmeni, että uusien työntekijöiden perehdyttäminen asiakasprofiilin haasteisiin olisi hyvä toteuttaa laitoksen nepsy-valmentajien toteuttamana. Perehdytykseen ei ole kiinnitetty kovin paljoa lisähuomiota, mutta vastaavat kokivat, että koulutusten jälkeen nepsy-haasteista puhuminen on lisääntynyt osastoilla, jolloin se on vaikuttanut myös uusien työntekijöiden perehtymiseen.

## 6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä lastenkotilaitoksen työntekijöiden ymmärrystä asiakkaista ja samalla auttaa työryhmiä siirtämään opittua tietoa osaston työskentelyyn. Tulosten pohjalta työntekijöille pidetyt koulutukset koettiin pääosin toimivana ja asiakaslähtöisenä tapana oppia ja keskustella nepsy-haasteista. Koulutusten jälkeen osastoilla on kiinnitetty enemmän huomiota asiakkaiden tarpeista lähtöisin olevaan työskentelyyn ja erilaiset arjen haasteet on huomioitu ammatillisissa keskusteluissa työryhmien sisällä.

Koulusrakenne sai positiivisen palautteen lisäksi kehitysehdotuksia ja kritiikkiä. Palautteiden avulla koulutusmallia on mahdollista kehittää jatkossa paremmaksi ja sellaiseksi, joka palvelee yksiköiden tarpeita täsmällisemmin. Itsessään koulutuspäivä rakentuu osallistuvan tiimin tarpeita vastaavaksi, kun keskustelu ja työskentely keskittyy kyseisen osaston asiakkaisiin. Tuloksista on nähtävissä, että tiimin yhteinen keskustelu ja yhteisöllisyys olivat merkityksellisiä osallistujille. Yhteistä työskentelyä ja keskustelua on luontevaa jatkaa lastenkotiarjen työtilanteissa.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi koulutusprosessin etenemisen kuvaus (Liite 7), koulutuksen kontaktipäivän aikataulurunko (Liite 6) sekä kuvaus nepsy-valmentajien roolista perehdyttäjinä (Liite 8). Tuotoksia voidaan hyödyntää lastenkodin työn toteuttamisessa ja kehittämässä.

Tietoisuus ja ymmärrys asiakkaiden taustoista ja tarpeista on laadukkaan lastensuojelutyön lähtökohta (Kasvatusvastuumalli 2016). Tietoutta on mahdollista lisätä kouluttamalla ja perehdyttämällä työntekijöitä vallitsevista olosuhteista. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kuinka lastenkodin työntekijöiden nepsy-osaamista voidaan lisätä ja ylläpitää. Opinnäytetyön tuloksena syntyneillä koulutus- ja perehdytysmalleilla voidaan tukea työntekijöiden osaamista asiakasryhmän kanssa. Lisäksi erityisammattiryhmään kuuluvien nepsy-valmentajien osaamisen jakamisella tiimien työn tueksi on vaikutusta tietoisuuden lisäämisessä.

Ammatillisen kehittymisen ja osaamisen lisäämisen taustalla on aina henkilökohtainen oppimisprosessi (Ruohotie 1998, 93). Opinnäytetyön tulosten pohjalta oli havaittavissa, että yhteistoiminnallinen oppiminen auttoi pohtimaan työskentelyn merkitystä aktiivisemmin. Yhteinen prosessiymmärrys siitä mitä tehdään ja ennen kaikkea miksi tehdään, vahvistaa tiimien yhteistyötä ja varmistaa asiakkaiden tarpeen ja edun huomioimisen kasvua ja kehitystä tukevan lastensuojelutyön tekemisessä. Yhteisen pohdinnan ja yhteisöllisen työskentelyn pohjalta on mahdollista jakaa työntekijöiden erilaista osaamista ja välittää niin sanottua hiljaista tietoa.

Lapsi on lastensuojelun keskipisteessä, jolloin luottamuksellinen ja arvostava kohtaaminen luo perustan lasten etujen mukaiselle työlle (STM 2019, 14). Lastensuojelussa asiakkaiden osallisuuden huomioiminen on tärkeää, koska sitä kautta asiakkaiden yksilölliset tarpeet ja erilaisuus pystytään huomioimaan paremmin (Lastensuojelun käsikirja 2016). Lastenkodin esihenkilön tehtävänä on tukea työntekijöiden työskentelyä niin yksilötasolla kuin yhteisönä. Tukeamalla omaohjaajatyöskentelyä ja tiimien yhteistyötä, esihenkilö voi valmentavalla johtamisella auttaa työntekijöitä toimimaan itseohjautuvammin asiakastyössä (Ajanko 2019, 109). Lastenkotityksiköiden vastaava ohjaaja voi suunnitelmallisesti korostaa asiakkaiden tarpeita ja ohjata tiimejä käyttämään työssään asiakaslähtöisiä toimintamalleja ja -keinoja.

Prosessinomainen ymmärrys siitä mitä tehdään ja ennen kaikkea miksi tehdään, helpottaa työskentelyä ja tarjoaa mahdollisuuden uuden oppimiselle. Työyhteisöjen yhteistä ymmärrystä voidaan tukea yhtenäisellä ja selkeällä prosessikuvauksella. Jokaisen työntekijän vastuulla on kuitenkin aktivoida ja vahvistaa omaa osaamistaan sekä yhteistyötaitoja. (Forssén & Kuusela 2021, 73, 76, 100.) Valmentavan johtamisen keinoin on mahdollista saada aktivoitua työntekijöitä toteuttamaan työtä itseohjautuvasti ja niin, että siitä hyötyy koko työyhteisö (Ristikangas, Lönnroth, Ristikangas & Ristikangas 2021, 243). Itseohjautuvuus kuitenkin tarvitsee taustalleen työntekijän oman motivaation, ymmärryksen tehtävästä työstä sekä riittävän osaamisen, jotta hän pärjää itsenäisesti työtehtävistään (Martela & Jarenko 2017, 12).

Laadukkaan lastensuojelun työn toteutumista vaikeuttavat henkilöstön vaihtuvuus, resurssivaje ja sosiaali- ja terveysalan muutokset sekä laajasti että organisaatiotasolla (STM Lastensuojelun laatusuositus 2019, 26; Heinonen & Sinko 2014, 1). Kevan tuottaman kuntapäätäjäbarometrin (2021, 5-8) mukaan lähes koko Suomessa, varsinkin suurissa kaupungeissa, on haastavaa saada rekrytoitua osaavaa henkilökuntaa sosiaali- ja terveysalan palveluihin.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen koulutusmallin selkeänä haasteena ovat työntekijöiden poissaolot ja työntekijävaihdokset. Mikäli työntekijä ei pääse osallistumaan sovittuun koulutuspäivään, niin tällöin kyseinen työntekijä ei pääse hyödyntämään ennakkomateriaalien tuomaa lisätietoa eikä pääse keskustelemaan työryhmän kanssa asiakastyöstä. On myös mahdollista, että vastaava ohjaaja on estynyt saapumasta koulutuspäivään. Työryhmän kannalta

esihenkilön puuttuminen päivästä on suuri haaste, koska päivän aikana sovitut asiat eivät välttämättä siirry arjen käytäntöön, mikäli vastuussa oleva vastaava ohjaaja ei ole yhdessä sopimassa työmalleista, joita toteutetaan. Koulutusten kannalta olisi olennaista myös huomioida tilanne, jolloin yksikön vastaava ohjaaja vaihtuu. Tämä aiheuttaa tilanteen, jolloin on mietittävä, täytyykö koulutus järjestää uudelleen, jotta työn johtaminen toteutuisi mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti.

Organisaation sisäisen koulutuksen järjestämisessä ja organisoinnissa on haavoittuvuuksia, mutta samalla se tarjoaa mahdollisuuksia. Suunniteltujen koulutusten toteuttaminen kolmi-vuorotyötä tekevän laitoksen henkilökunnalle voi ajoittain olla haastavaa. Tämän lisäksi hektinen ja muuttuva hoitotyö erityistason lastenkodissa voi aiheuttaa tilanteita, jolloin suunnitelmia täytyy muuttaa lyhyelläkin varoitusajalla. Laitoksen sisäisen kouluttajan käyttäminen voi ollakin hyvä vaihtoehto, koska se tarjoaa joustavuutta suunnitteluun ja palvelee konkreettista arjen työtä joissain kohdissa paremmin kuin ulkopuolinen konsultointi ja koulutus.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen koulutusmallin teemat pysyvät samoina, mutta keskustelut ja pohdinta ovat lähtöisin työryhmästä. Mikäli ryhmä on itse päässyt suunnittelemaan ja sopimaan asioista, niistä on helpompi pitää kiinni, kun ideat ovat omia eivätkä muiden määrittelemiä (Salovaara 2017, 73). Koulutuksen ei ole tarkoitus antaa niinkään valmiita ratkaisuja vaan herätellä työryhmiä yhdessä pohtimaan, keskustelemaan ja sopimaan. Tällöin koulutuksen teemat ovat tarpeesta, sen hetken arjen lähtökohdista ja lasten tilanteista kumpuavia.

Koulutusmallin alkuperäisen toteutuksen mukaan oli suunniteltu, että puolen vuoden päästä ensimmäisestä koulutuksesta tiimille pidettäisiin seurantakoulutus, jossa tarkasteltaisiin koulutuksen oppien siirtymistä yksiköiden työhön. Yksiköiden muuttuneiden tilanteiden takia seurantakoulutukset eivät toteutuneet opinnäytetyöprosessin aikana. Henkilöstössä ja asiakaskunnassa on tapahtunut opinnäytetyöprosessin aikana muutoksia, joten vastaavien ohjaajien kanssa olisi suotavaa miettiä olisiko parempi toteuttaa laajempi tiimiä yhdistävä koulutuspäivä vai lyhyempi päivä, jossa käydään läpi miten edellisen koulutuksen teemat ovat vaikuttaneet yksiköiden työskentelyyn.

Laitoksessa on lähiaikoina tulossa organisaatorakenteeseen vaikuttavia muutoksia. On vielä epävarmaa, miten tämä vaikuttaa koulutusten järjestämiseen ja organisointiin, mutta alustavien keskusteluiden perusteella koulutuksia on tarkoitus jatkaa organisaatiomuutoksen jälkeenkin, koska laitosten asiakasprofiili pysyy muuttumattomana. Muutos tuo mukanaan aina haasteita, mutta myös mahdollisuuksia. Epätietoisuus muutoksista saattaa aiheuttaa pelkoa tulevasta ja suhtautuminen voi hankaloittaa työn muutokseen sitoutumiseen. Taitavalla johtamisella ja tuella työntekijöitä voidaan tukea epävarmuuksissa muutoksen suhteen ja lisätä ymmärrystä toiminnan syistä. (Pirinen 2014; 2,10, 40.)

Opinnäytetyön toisena tavoitteena oli selvittää millä johtamisen keinoilla koulutuksen oppeja siirretään ja johdetaan lastenkotityössä. Työssä tapahtuvat muutokset vaativat selkeää johtamista, mutta samalla myös tilan antamista työntekijöille. Jotta työntekijät sopeutuisivat muutoksiin ja toteuttaisivat niitä motivoituneesti, tulisi työntekijöiden päästä osallistumaan muutosten suunnitteluun vähintään saamalla esittää omia mielipiteitään. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 16; Pirinen 2014, 14.) Koulutuksia suunnittelemassa ja toteuttamassa olleet henkilöt tulevat olemaan tärkeässä roolissa, kun mietitään organisaatiomuutoksien jälkeisten koulutusten toteuttamista.

Kysyin lastenkodin johtajalta kommenttia opinnäytetyöstä ja sen tuotoksista. Opinnäytetyö on ollut merkityksellinen laitoksen työn kehittämisen näkökulmasta. Työn kehittäminen ja uusien toimintamallien käyttöönotto on aina iso prosessi. Prosessimaisuus luo haasteen siinä, että saadaanko toimintaa jatkettua ja kehitettyä. Riskinä on, että kiireinen ja aikaa vievä työ sivuuttaa toimivatkin kehittämisen tuotokset. Lastenkodin johtaja nosti esille, että toimivien rakenteiden jatkamisen edellytyksenä on työn organisointi ja selkeälinjainen johtaminen. Tämän lisäksi perehdyttämisen määritelmät tulisi sisällyttää organisaation rakenteisiin, joten esitellyn perehdytysmallin käyttöönotto vaatii johdon arviointia ja hyväksynnän.

Lastenkodin johtaja esitti huomion, että koulutusmallin toteuttamisen jatkaminen vaatii keskustelua johtamisen rakenteista. Jotta koulutusmalli tulisi osaksi lastenkodin työskentelyä, tarvitsee se selkeää johtamista. Opinnäytetyö nostaa esille ajatuksia johtamisen keinoista, mutta niiden käyttöönotto johtamistyössä vaatii esihenkilöiden ja kehittämistyön vuoropuhelua ja suunnittelua. Koulutusmallin johtamista tullaan suunnittelemaan tarkemmin tulevaisuudessa.

Tältä osin opinnäytetyölle asetettuja tavoitteita ei saavutettu täysin. Opinnäytetyön tulokset eivät anna suoria vastauksia koulutusrakenteen toteuttamisen johtamiselle ja ylläpitämiselle. Haasteena on ollut, että koulutusmallin suunnittelutiimissä alun perin mukana ollut vastaava ohjaaja siirtyi muihin tehtäviin eikä tilalle tullut uutta esihenkilöä. Vastaavan ohjaajan osallistuminen suunnitteluun ja toteutukseen olisi lisännyt johtamisen näkökulmaa koulutusmallin jatkon toteuttamisessa. Tällä hetkellä nepsy-valmentajien erityisammattiryhmässä on mukana myös vastaava ohjaaja, joten johtotason organisointi on otettu paremmin huomioon jatko-työskentelyn kannalta.

Koulutusprosessin mallinnus on syntynyt suunnittelun, pidettyjen koulutusten ja niiden jälkeisten kokemusten pohjalta. Koulutuksen rakenne antaa mahdollisuuden tehdä erilaisia valintoja koulutuspäivän aikana, jolloin koulutus on aina kullakin kertaa osallistuvan työryhmän tarpeisiin soveltuva. Oman havainnoinnin ja reflektoinnin perusteella koin koulutuspäivän onnistuneeksi ja se herätti paljon uudenlaisia ajatuksia omasta työstä. Vaikka tiesin ennakkoon millainen koulutuspäivän rakenne ja sisälty on, päivä muokkautui koulutettavan ryhmän

näköiseksi ja tarjosi hyvin kohdennetun koulutuskokemuksen juuri oman yksikön asioihin keskittyen.

Koulutusmallin on tarkoitus tulla käyttöön niin, että molemmat laitoksen koulutusvastuussa olevista psykologeista pitävät koulutuksia ja laitoksen nepsy-valmentajat toimivat toisina kouluttajina. Psykologit osallistuvat myös yksiköiden työskentelyyn asiakkaiden asioita käsittelevissä tiimikokouksissa. Tästä syystä psykologeilla on mahdollisuus nostaa esille koulutuksissa ilmenneitä teemoja tiimien työn tueksi.

Syntyneiden koulutus- ja perehdytysmallien kautta laitoksen nepsy-valmentajia veloitetaan osallistumaan työn kehittämiseen ja toteuttamiseen. Koulutusten jatkaminen vaihtuvilla kouluttajilla vaatii pohdintaa ja yhteistä suunnittelua. Opinnäytetyöprosessin myötä syntyneen koulutusmallin käytön jatkamisen suhteen uusille kouluttajille tulisi saada omistamisen kokemus koulutuksen järjestämisestä. Ilman omaa reflektiota, kiinnostusta ja omistamisen tunteista on hankala sitoutua suunnittelemaan koulutusta ja lähteä pitämään sitä. Tämä aihe vaatii pohdintaa nepsy-valmentajien ryhmässä.

Selvityksen (Nyfors, 2022, 95) mukaan Nepsy-valmentajien yhteisillä kokoontumisilla olisi mahdollista tukea ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja mahdollistaa työtä tukevien keinojen suunnittelua ja pohdintaa. Tästä syystä on tärkeää, että erityisammattiryhmän yhteisöllisyyttä tuetaan ja ylläpidetään. Oman osaamisen jakaminen muille tarjoaa yhteisöllistä oppimista, joka toimii vuorovaikutteisesti herättäen pohdintaa ja reflektiota omasta työstä (Forssén & Kuusela 2021, 41). Erilaisten työntekijöiden toimintamallien jakaminen tarjoaa alustan kehittää omaa osaamistaan aktiivisesti.

Yksikön oma nepsy-valmentaja on arvokas apu yksikön tietouden ja osaamisen lisäämisessä ja tukemisessa, mutta toisen yksikön nepsy-valmentaja voisi ulkopuolisena tarjota erilaisia näkemyksiä tehtävästä työstä. Lastenkodin käyttöön olisi tarpeellista luoda tukiverkosto, jossa eri yksiköiden nepsy-valmentajat voisivat vastata työntekijöiden kysymyksiin ja auttaa haastavissa arjen tilanteissa. Laajemman verkoston tuoma tuki turvaisi tilanteita, jolloin oman yksikön työntekijät olisivat pitkään poissa tai mikäli henkilökuntaa vaihtuu. Johtamisen kannalta tämä olisi myös tarpeellista, sillä erityisammattiosaamisen vastuun jakaminen useammalle työntekijälle työyhteisössä turvaa sen, ettei osaaminen ole yhden henkilön varassa ja jokaisessa vuorossa olisi mahdollisuus saada yhteys työntekijään, jolla on laajempi tietämys neuropsykiatrisista haasteista.

Lastenkotilaitoksen organisaatiomuutos hankaloittaa suoranaisten laitosten välisen yhteistyön rakentumista, koska asiakaslain (22.9.2000/812, 17§) mukaan lastenkodin työntekijöillä ei ole oikeutta saada tietoa toisen lastenkodin asiakkaista, koska tiedon luovuttaminen ei ole välttämätöntä asiakkaan hoidon ja huollon turvaamiseksi. Tukiverkostoa olisi silti mahdollista luoda

turvaamaan tiedonsaantia ja tukea asiakastilanteissa yleisellä tasolla, ilman asiakkaiden tunnistetietoja.

## 7 Pohdinta

Oma tavoitteeni opinnäytetyölle oli päästä valjastamaan tietoni ja taitoni neuropsykiatrisista haasteista lastensuojelulaitoksen koko henkilökunnan käyttöön. Pääsin luomaan työtä tukevia koulutus- ja perehdytysmalleja, joiden avulla työntekijät voivat laajentaa osaamistaan asiakkaiden kanssa toimiessa. Lisäksi opinnäytetyöprosessille asetetut tavoitteet saavutettiin pääosin.

Opinnäytetyöprosessi oli itselleni mielenkiintoinen ja opettavainen. Prosessin aikana perehdyin tarkemmin kouluttamisen ja perehdyttämisen hyviin ja toimiviin käytänteisiin ja pystyin hyödyntämään oppeja prosessin edetessä. Sain paljon tukea pohdinnoissa laitoksen psykologilta, jonka kanssa mietimme yhdessä koko koulutusprosessin eri vaiheiden toteutusta. Opinnäytetyöprosessia oli luontevaa joustavaa toteuttaa oman työn ohella, koska opinnäytetyöhön liittyy kehittämistyö kuului omaan työnkuvaani.

Sisällöllisesti opinnäytetyön teko oli myös kiinnostavaa. Lähdeteksteihin tutustuminen ja tekstin kirjoittaminen tarjosivat itselle paljon uutta tietoa ja näkökulmia omaan työhöni. Luetutin tekstini kolmella sosiaalialan esihenkilöasemassa olevalla työntekijällä ja sain heiltä paljon rakentavaa palautetta, jonka avulla pystyin muokkaamaan tekstiä. Nämä palautteet olivat todella hyödyllisiä, sillä osa niistä kosketti työn olennaisia osa-alueita ja näkökulmia, jotka olivat itseltä jääneet vähemmälle huomiolle.

Kehittämistehtävien vastaukset on kerätty pitkin koulutushankkeen suunnittelua ja toteuttamista käyttäen useita erilaisia tutkimuksellisia menetelmiä. Menetelmien moninaisuus vastaa toimintatutkimuksen kaltaiseen spiraalimaiseen rakenteeseen hyvin. Useammalla tavalla ja eri ihmisiltä kerätty materiaali luo luotettavuutta ja moniäänisyyttä tutkimuksen tuloksiin (Hirsjärvi 2009b, 233). Olen pyrkinyt huolehtimaan opinnäytetyön luotettavuudesta dokumentoimalla huolellisesti ja avaamalla tutkimusmenetelmien eri vaiheita perustellen menetelmäratkaisut. Olen informoinut kehittämistyöhön osallistuvia henkilöitä opinnäytetyön teosta ja sen taustoista. Kehittämistoimintaan osallistuvilla työntekijöillä on ollut oikeus kieltäytyä tutkimukselliseen osuuteen osallistumisesta ja kieltää heistä kerätyn tiedon käyttäminen opinnäytetyön aineistona.

Opinnäytetyöni on toteutettu omassa työpaikassani ja kehittämistoimen työyhteisö sekä organisaatio ovat itselleni tuttuja entuudestaan. Roolini opinnäytetyöprosessissa on moninainen ja toimin osana ammatillista työryhmää samalla kun toimin havainnoijan, kehittäjän ja kouluttajan roolissa. Olen pystynyt hyödyntämään ennakkotietoja ja -oletuksia tutkittavasta

organisaatiosta keskittyen kehittämisessä työyhteisöä hyödyttäviin ratkaisuihin ja olemalla osana yhteisöä aineiston keruun aikana.

Opinnäytetyö oli kehittämisprojekti, jossa luotiin uusi koulutus- ja perehdytysmalli, joten suoria viittauksia asiakkaisiin tai työntekijöihin ei ole käytetty opinnäytetyön materiaalina. Lopullisesta työstä on häivytetty tunnistetiedot ja asioita sekä ilmiöitä on arvioitu koko laitoksen tasolla. Pilottikoulutusten toteutuksesta on kerätty nimetöntä palautetta ja kehitysideoita, joten palautteen antajaa ei voi yhdistää palautteeseen.

Koen, että sain valittua sopivat menetelmät aineiston keräämiseen. Havainnointien, kyselyn sekä haastatteluiden ansiosta sain kerättyä riittävästi ja moniulotteisesti tietoa koulutusten toteutumisesta ja niiden vaikutuksesta yksiköiden työskentelyyn. Kerätty tieto kattoi koulutusprosessin koko kaaren aina suunnittelusta siihen pisteeseen, jossa oli mahdollista havaita, kuinka koulutus on vaikuttanut yksiköissä tehtävään työhön. Kerätty aineisto tarjoaa hyvän läpileikkauksen lastensuojelulaitoksen arjesta, sillä aineistonkeruun aikana henkilökunta on muuttunut eri yksiköissä, ja havainnot kehittämisprosessista kuvastavat myös alati muuttuvia tilanteita ja tarpeita.

Aikataulusyistä yhdellekään tiimille ei saatu pidettyä suunniteltuja seurantakoulutusta kehittämisprosessin aikana vaan niiden pitäminen suunniteltiin vuodelle 2023. Seurantakoulutusten havainnointi olisi tarjonnut lisätietoa koulutuksen vaikutuksista yksikköön työntekijätasolla, mutta esihenkilöiden havainnot antoivat mielestäni riittävän laajan kuvan muutoksista.

Opinnäytetyöprosessi koski koko lastenkodin työyhteisöä ja koulutuksiin osallistuneet osallistuivat koulutusprosessiin aktiivisesti. Aktiivisen ja yhteisöllisen työskentelyn avulla oli mahdollista saada paljon erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia työskentelystä. Moniäänisyyttä lisäsi myös työntekijöiden moninaisuus, koska koulutuksiin osallistui sekä pitkään alalla työskennelleitä työntekijöitä kuin työntekijöitä, joilla on vähemmän työkokemusta.

Oma opinnäytetyöni keskittyi luomaan lastenkodin työntekijöiden osaamista tukevaa ja kehitettävää koulutus- ja perehdytysmallia. Opinnäytetyön jatkokehittämisenä tutkisin laajemmin, miten lastensuojelun osaamista ja perustehtävää johdetaan lastensuojelun sijaishuollossa. Tämänkaltainen tutkimuksellisia piirteitä sisältävä kehittäminen antaisi lisäymmärrystä kuinka eri työntekijöiden osaaminen ja vahvuudet näkyvät työssä ja kuinka niitä voitaisiin hyödyntää tehokkaammin perustehtävän toteuttamisessa.

Asiakaslähtöinen ja tasalaatuinen hoito sekä työntekijöiden riittävä ymmärrys asiakkaista voivat parantaa tehdyn lastensuojelutyön laatua. Asiakkaiden yksilöllisiä tarpeita ja moninaisuutta tullaan luultavasti ottamaan enemmän huomioon tulevaisuuden työskentelyssä niin lastensuojelussa kuin muissa sosiaali- ja terveysalan palveluissa. Uusi sote-uudistus ja sitä kautta käynnistyneet erilaiset kehittämisspilotoinnit tulevat varmasti tarjoamaan täsmällisempää

apua erityisryhmille, jotka ovat saattaneet aiemmin jäädä marginaaliin. Muutokset vaativat työntekijöiltä ammattitaitoa ja esihenkilöiltä selkeää johtamista. Tästä syystä työn kehittäminen, uuden tiedon omaksuminen ja tiedon siirtäminen työhön ovat tärkeässä roolissa sosiaali- ja terveysalan asiakastyötä tehdessä.

## Lähteet

### Painetut

Ajanko, S. 2019. Moninaisuuden johtaminen. Ytimessä johtajan itsetuntemus. 2. painos. Kirkkonummi: Suomen Liikekirjat.

Brown, B. 2019. Dare to lead. Rohkaiseva johtaja. Rehellisiä keskusteluja, sydänlähtöistä toimintaa ja rohkeita päätöksiä. Suomentaja Oksanen, M. Helsinki: Viisas elämä.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy.

Follesø, R. & Mevik, K. 2011. In the best interest of the child? Contradictions and tensions in social work. Teoksessa Forsberg, H. & Kröger, T. (toim.) Social work and child welfare politics through nordic lenses. Bristol: The Policy Press, 97-112

Forssén, M. & Kuusela, S. 2021. Luottamuskulttuuri: Työyhteisön voimavara. Helsinki: Value Books.

Gall, M.D., Gall, J.P. & Borg, W.R. 2003. Educational research. An introduction. Boston: Allyn & Bacon.

Haapakangas, S. & Eskko, A. 2019. Lapsen osallisuuden edistäminen lähtee aikuisten asenteista. Teoksessa Oksanen, J. & Sollasvaara, R. (toim.) Esteille hyvästit! Opas autismikirjon sekä adhd- ja Tourette-oireisten lasten kasvattajille. Helsinki: Into Kustannus, 36-39

Heikkinen, H. 2008. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansalaisvalistusseura, 16-38.

Heikkinen, H. 2015. Toimintatutkimus - Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 204-219.

Heikkinen, H., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2008. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansalaisvalistusseura, 78-93.

Hirsjärvi, S. 2009a. Tutkimustyyppit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (toim.) Tutki ja kirjoita. 15., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 191-220.

Hirsjärvi, S. 2009b. Tutkimuksen reliabelius ja validius. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (toim.) Tutki ja kirjoita. 15., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 231-236.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Huotari, A. & Tamski, E.-V. 2019. Tammenterhon tarinoita: Kirja valmennuksesta. Mikkeli: Tamski
- Huovinen, T. & Rovio, E. 2008. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansalaisvalistusseura, 94-113.
- Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveystieteiden tutkimuslaitos (THL). Työpöytä 33/2017. Helsinki: THL.
- Jäntti, E. & Savinainen, R. 2019. Nepsyt- erityistä elämää. Hämeenlinna: Karisto
- Kemmis, S., McTaggart, R. & Nixon, R. 2014. The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research. Singapore: Springer cop.
- Keskitalo, P. & Olén, P. 2014. Touretten oireyhtymä ja muut nykimishäiriöt. Suomen Lääkärilehti 38/2014, 2365-2370.
- Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä - Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 63-85.
- Kivistö, M. 2017. Sosiaalityö digitalisaatiossa ja eettisyyden vaade. Teoksessa M. Kivistö & K. Päykkönen (Toim.) Sosiaalityö digitalisaatiossa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino, 21-42.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Tammer-Paino.
- Kuusisto, A. & Kuusisto, J. 2015. Käyttäjälähtöinen palvelukehitys kuntasektorilla - mahdollisuuksia ja pullonkauloja. Teoksessa Jyrämä, A. & Mattelmäki, T. (toim.) Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. Verkosto- ja muotoilunäkökulmia kaupungin palvelujen kehittämiseen. Helsinki: Unigrafia, 173-190.
- Leskelä, L. 2019. Selkokieli saavutettavan kielen opas. Turenki: Opike.

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa Martela, F. & Jarenko, K. (toim.) Itseohjautuvuus - miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent, 9-32.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Ong, A. D., & Weiss, D. J. 2000. The Impact of Anonymity on Responses to Sensitive Questions. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (8), 1691-1708.

Puustjärvi, A. 2017. Neuropsykiatriset häiriöt ja niiden vaikutus yksilön toimintakykyyn. Teoksessa Parikka, J., Halonen-Malliarakis, N. & Puustjärvi, A. (toim.) Vaikeudesta voimaksi - neuropsykiatriset häiriöt ja niiden huomioiminen koulussa. Helsinki: Finn Lectura, 10-71.

Puustjärvi, A., Voutilainen, A. & Pihlajakoski, L. 2018. Mitä on ADHD? Teoksessa Berggren, K. & Hämäläinen, J. (toim.) ADHD-käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-42.

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.

Ristikangas, M.-R., Lönroth, A., Ristikangas, V. & Ristikangas, V. 2021. Valmentava tiimin johtaminen. Yhdessäohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Helsinki: Alma Talent.

Ritala-Koskinen, A. 2003. Onnistumisia lastensuojelussa. Teoksessa M. Satka, A. Pohjola. & M. Rajavaara (toim.) Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Helsinki: Minerva Kustannus, 103-124.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Räty, T. 2012: Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. 2. painos. Helsinki: Edita.

Salakari, A. & Virta, M. 2018. ADHD-aikuisen selviytymisopas 2.0. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Salovaara, P. 2017. Monikollinen johtajuus: Kuinka organisoida itseohjautuvuutta. Teoksessa Jarenko, K. & Martela, F. (toim.). Itseohjautuvuus - Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent, 49-76.

Savikuja, T. 2019. Neuropsykiatriset diagnoosit. Teoksessa Oksanen, J. & Sollasvaara, R. (toim.) Esteille hyvästit! Opas autismikirjon sekä adhd- ja Tourette-oireisten lasten kasvattajille. Helsinki: Into Kustannus, 8-12.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Törnroos, A. 2019. Erityispedagogiset menetelmät perustaitojen ja leikin opetteluun apuna varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Oksanen, J. & Sollasvaara, R. (toim.) Esteille hyvästit! Opas autismikirjon sekä adhd- ja Tourette-oireisten lasten kasvattajille. Helsinki: Into Kustannus, 148-150.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Hyveet ja luontevahvuudet. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 63-84.

Valli, R. 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 84-108.

Ylikoski, K. & Ylikoski, M. 2009. Työyhteisö muutospurroksessa. Ihmissyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. 5. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

#### Sähköiset

ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Lastenneurologisen yhdistys ry:n, Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen ja Suomen Nuorisopsykiatrisen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2019. Viitattu 20.11.2022. [www.kaypahoito.fi](http://www.kaypahoito.fi)

HAHKU - Hahmotusvaikeuksien tietopalvelu. Niilo Mäki Instituutti. Viitattu 23.10.2022. <https://www.hahku.fi/usein-kysytyt-kysymykset/>

Haroon, M. 2019. ABC of Autism. Newark: John Wiley & Sons, Incorporated. Viitattu 10.8.2022 <https://ebookcentral.proquest.com/lib/Laurea/detail.action?docID=5649681>

Heinonen, H. & Sinko, P. 2014. Onnistuneen lastensuojeluprosessinjohtaminen. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 5.9.2022. [https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelunkeskusliitto/Onnistuneen\\_lastensuojeluprosessin\\_johtaminen\\_LSKL.pdf](https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelunkeskusliitto/Onnistuneen_lastensuojeluprosessin_johtaminen_LSKL.pdf)

Kettunen, N. 2022. Miten puhumme itsestämme ja kuinka haluamme meille puhuttavan. Viitattu 20.10.2022. <https://autismiliitto.fi/materiaalia/autismi-lehti/miten-puhumme-itsestamme-ja-kuinka-haluamme-meille-puhuttavan/>

Kevan kuntapäätjäbarometri 2021: Uudet päätäjät. Viitattu 15.10.2022. [https://www.keva.fi/contentassets/00ebf62645c24273a00b0cb2055cd711/kevan\\_kuntapaatajabarometri\\_2021\\_arvio\\_tyovoiman\\_saatavuudesta.pdf](https://www.keva.fi/contentassets/00ebf62645c24273a00b0cb2055cd711/kevan_kuntapaatajabarometri_2021_arvio_tyovoiman_saatavuudesta.pdf)

Kielitoimiston sanakirja 2022. Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy. Viitattu 23.10.2022. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/h%C3%A4iri%C3%B6?searchMode=all>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380. Viitattu 11.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. Viitattu 16.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 3.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lastensuojelun käsikirja 2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 20.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>

Myllärniemi, A. 2006. Huostaanottojen kriteerit pääkaupunkiseudulla. Selvitys pääkaupunkiseudun lastensuojelun sijoituksista. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 7/2006. Viitattu 19.11.2022. [http://www.socca.fi/files/76/Huostaanottojen\\_kriteerit\\_paakaupunkiseudulla.pdf](http://www.socca.fi/files/76/Huostaanottojen_kriteerit_paakaupunkiseudulla.pdf)

Neuropsykiatriset valmentajat ry. Neuropsykiatrinen valmentaja- koulutusten laatukriteerit. Viitattu 9.11.2022. <https://neuropsykiatrisetvalmentajat.fi/koulutuksia.php>

Nyfors, H. 2022. Selvitys neuropsykiatrisen valmennuksen käytöstä ja koulutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 9.11.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5393-2>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 11.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

STM 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 25.11.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>

Suomen Autismikirjon Yhdistys 2022. Autismin ja neurokirjon uusi, syrjimätön sanasto on julkaistu. Viitattu 6.12.2022. <https://asy.fi/autismin-ja-neurokirjon-uusi-syrjimaton-sanasto-on-julkaistu/>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Viitattu 11.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Viitattu 10.11.2022. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alaltatyontavat-tekijat.pdf>

Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitospäivätoiminnan mallinnus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäivä 23/2017. Viitattu 19.11.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-866-1>

VIA Institute on Character 2022. Frequently asked questions. Viitattu 5.12.2022. <https://www.viacharacter.org/faq>

YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991. Viitattu 12.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060>

Julkaisemattomat

Kasvatusvastuumalli 2016. Helsingin kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimiala. Lastensuojelu.

Helsingin kaupunki 2021. Vaarojen arviointi.

Helsingin kaupunki 2022. Palvelukuvaus.

## Liitteet

Liite 1: Sähköinen palautelomake koulutuksesta .....	56
Liite 2: Alustava haastattelurunko .....	57
Liite 3: Sähköinen haastattelurunko .....	58
Liite 4: Koulutusesite .....	59
Liite 5: Lista itsestänselvyyksistä .....	60
Liite 6: Koulutusrunko: koulutuksen toteutus .....	62
Liite 7: Koulutusprosessin eteneminen .....	65
Liite 8: Nepsy-valmentajan perehdytysvastuu.....	66
Liite 9: Tietosuojaseloste .....	67
Liite 10: Infokirje nepsy-koulutukseen osallistuville .....	70
Liite 11: Suostumuslomake: koulutusten havainnointi .....	71
Liite 12: Suostumuslomake: palautekysely.....	72
Liite 13: Suostumuslomake: esihenkilön haastattelu .....	73

## Liite 1: Sähköinen palautelomake koulutuksesta

Palaute nepsy-koulutuksesta

Koulutuksen teoriaosuus

2. Koulutuksen ennakkomateriaali

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Materiaali oli helposti löydettävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Materiaali oli selkeästi jaennaltu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teoriaosuus oli riittävän laaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennakkotehtävien ohjeistus oli riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Mikä ennakkomateriaalissa oli erityisesti onnistunut?

Kirjoita vastaus

4. Mitä muutosta olisit toivonut liittyen ennakkomateriaaleihin?

Kirjoita vastaus

5. Käytännön toteutus

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Käytetyt koulutusmenetelmät olivat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeistusohjeistus oli riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilat soveltuivat hyvin koulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytännön järjestelyt oli hyvin toteutettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajenkäyttö onnistui hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksesta oli hyötyä käytännön työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mikä koulutuspäivässä oli onnistunutta?

Kirjoita vastaus

7. Mitä muutosta olisit toivonut koulutuspäivän toteutukseen? Jaikö jotain uupumaan tai oliko joku mielestäsi turhaa?

Kirjoita vastaus

8. Kokonaisarvosana koulutuksesta

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

Edellinen Lähetä

## Liite 2: Alustava haastattelurunko

Haastattelurunko on tarkoitus olla käytettäväksi keskustelun apuna esihenkilöiden ja psykologien kanssa käytävässä kehittämistyöpajassa. Kehittämistyöpaja on tarkoitus pitää kesän - syksyn 2022 aikana.

Kyseessä on alustava runko, joka täydentyy ja tarkentuu tutkimusprosessin edetessä.

- Miten työryhmän jäsenet kokivat koulutuksen (tai yleensäkin koulutukset) ennakkoon? Millaisia kokemuksia koulutuksesta on ollut sen jälkeen? (onko nähty mahdollisuutena, hyödyllisenä, palkitsevana, turhana, tarpeettomana - ei välttämättä kannata täsmen-tää näin spesifisti)
- Millä tavoin pidetyt koulutukset ovat vaikuttaneet yksikössä tehtävän työn tekemi-seen?
- Millaisia haasteita koulutusten toteutuksen järjestelyissä on ilmentynyt (esimerkiksi työvuorolistojen suunnittelu, ajan riittävyys)?
- Millaisessa henkilöstö/asiakastilanteessa koulutukselle olisi mielestäsi tarvetta ja toi-voisit, että vastaavanlainen koulutus järjestettäisiin?
- Mitä määrittäviä tekijöitä tulisi täytyä, että koko tiimille tarkoitettu koulutus toteu-tettaisiin?
- Millä tavoin uusien työntekijöiden tai keikkalaisten perehdytykseen on kiinnitetty huomiota koulutuksen jälkeen? Onko jokin muuttunut?
- Tuleeko nepsy-asiat vahvemmin esille perehdytyksessä? (nyt vs. ennen koulutusta)
- Millä tavalla koet perehdytyksen (nimenomaa nepsy-spesifin) olevan paras toteuttaa? (esimerkiksi kenen toimesta, millaisessa tilanteessa ja kuinka laajasti)
- Voisiko koulutusmallin kaltaista toimintaa integroida mukaan työarkeen?

## Liite 3: Sähköinen haastattelurunko

- Millä tavalla pidetyt koulutukset ovat vaikuttaneet yksikössä olevaan työntekoon?
- Oliko työntekijöillä ennakoasenteita koulutusta kohtaan? Positiivisia tai negatiivisia?
- Kuuluiko kyselyä / onko myöhemmin työntekijöiltä kuulunut toivetta nepsy-haasteisiin apua?
- Minkä tyyppisessä asiakas- tai henkilöstötilanteessa koet, että tämän kaltainen koulutus olisi hyvä järjestää uudelleen?
- Onko yksikön perehdytyksessä huomioitu jotain uutta koulutuksen jälkeen?
- Onko yksikössä huomioitu ne työntekijät, jotka eivät päässeet koulutukseen?
- Pitäisikö työpajapäivästä pois jääneiden päästä hyödyntämään koulutusprosessissa oppimaansa jollakin tavalla? (Vrt. Muut ovat tehneet kontaktipäivänä erilaisia tehtäviä.)
- Miten nepsy-asioiden perehdyttäminen olisi parasta hoitaa?
- Koulutuksesta on lähetetty muistio, jossa mainitaan mitä koulutuksessa on sovittu. Onko muistiom lähettäminen ollut hyvä toimintamalli. Onko muistiossa jotain toivomisen varaa?
- Millä keinoin olet lähtenyt toteuttamaan suunniteltuja ja sovittuja asioita?
- Miten näet muiden yksikköiden välisen yhteistyön nepsy-asioissa toimivan? Voisiko sitä jotenkin lisätä? (vertaa TPK:t, hyvä homma -> onko esim. esimieskokouksissa ollut jotain sen kaltaista käytäntöä?)
- Onko yksikön koulutusprosessin suunnittelussa ja toteutuksessa ollut haasteita: esimerkiksi aikatauluihin, työvuoroihin tai ohjeistukseen liittyen?
- Toivoisitko jonkinlaista apua tai tukea suunnitteluun? Esim. organisointiin, johtamiseen...
- Vapaa sana

## Liite 4: Koulutusesite

# LASTENKODIN NEPSY- KOULUTUS

KOULUTUKSEN TARKOITUKSENA ON ANTAA VALMIUDET TOIMIA NEUROPSYKIATRISIA HAASTEITA ARJESSA KOHTAAVIEN LASTEN JA NUORTEN KANSSA. KOULUTUKSEN TEHTÄVÄNÄ ON ANTAA PERUSVALMIUDET OHJAAMISEEN. KOULUTUS ON TARKOITETTU KAIKILLE MALMIN LASTENKODIN TYÖNTEKIJÖILLE.

KOULUTUKSEN TAVOITTEENA ON TARJOTA OSALLISTUJILLE TIETOA, TAITOJA JA MATERIAALEJA TYÖN TUEKSI. KOULUTUS KESKITTYY ERILAISIIIN NEUROPSYKIATRISIIN HAASTEISIIN SEKÄ OMAOHJAJANA TOIMIMISEEN ARJEN ERI TILANTEISSA. KOULUTUKSEN SUORITTAMISTA SEURATAAN KOULUTUSPASSILLA.

OSALLISTUJILLA ON KÄYTÖSSÄ MONIPUOLISESTI MATERIAALIA, JOSTA OSA KATSOTAAN PAKOLLISEKSI JA OSA ON TARKOITETTU LISÄTIEDOKSI JA AVUKSI TYÖSSÄ TOIMIMISEEN.

KOULUTUKSEN RAKENNE TARJOO TASAVERTAISEN MAHDOLLISUUDEN OPPIA ORGANISAATIOSSA LAPSILLA ILMENEVISTÄ HAASTEISTA SEKÄ ITSENÄISESTI OPIKSEN, ETTÄ TIIMIN KESKEN HARJOITELLEN JA KESKUSTELLEN.

## 1) ITSENÄINEN OPISKELU

- ENSIMMÄISESSÄ OSIOSSA OPIKSET ITSENÄISESTI YLEISTIETOUTTA NEUROPSYKIATRISISTA HAASTEISTA. MATERIAALIT ON JAETTU ERI OSA-ALUEISIIN. OSA MATERIAALEISTA OVAT PAKOLLISIA JA OSA OVAT LISÄTIETOA JA APUVÄLINEITÄ ARKEA HELPOTTAMAAN.
- PAKOLLISET MATERIAALIT OVAT VIDEOMUODOSSA. PAKOLLISEN OPIKSELTAVA SISÄLTÖÖN KUULUU: ADHD, AUTISMIN KIRJO, OPPIMISVAIKEUDET, AISTIERITYISYYDET. VIDEO-MATERIAALI ON KOOTTU YOUTUBE-SOITTOLISTAAN, JOHON LÖYTYY LINKKI NEPSY-KOULUTUSKANSIOSTA. HUOMI! VIDEOIDEN TOISTONOPEUTTA ON MANDOLLISTA HIDASTAA JA NOPEUTTAA.
- LISÄMATERIAALIT ON JAETTU KUVALLISIIN SEKÄ KIRJALLISIIN MATERIAALEIHIN.

## 2) OPPIMISEN TESTAAMINEN: TESTIN TEKÖ

- ITSENÄISEN OPIKSELMATERIAALIN POHJALTA TEHDÄÄN TESTI, JOKA VARMISTAA, ETTÄ OLENNAISIMMAT TIEDOT NEPSY-PIIRTEISTÄ ON OMAKSUTTU.

## 3) VIA VAHVUUSMITTARIN TÄYTTÄMINEN JA TULOSTAMINEN

## 4) OMAOHJAJATEHTÄVÄN TEKÖ

- TÄSSÄ VAIHEESSA VALMISTELET OMAOHJAJATYÖPARISI KANSSA OMAOHJATTAVAN TARPEISIIN PERUSTUEN VIIKKO-OHJELMAPOHJAN. TARKOITUKSENA ON POHTIA LAPSEN HAASTEITA, MIETTÄ MILLAISTA TUKEA JA MISSÄ ASIOISSA LAPSI TUKEA TARVIITSEE. NÄMÄ ASIAT SIIRRETÄÄN PÄIVÄOHJELMAAN JA KIRJATAAN YLÖS MYÖS TUEN MUOTO, JOTA HYÖDYNNETÄÄN KYSEISISSÄ ARJEN TILANTEISSA. APUNA TEHTÄVÄSSÄ KÄYTETÄÄN "ITSESTÄÄNSELVYYKSIÄ"-LISTAA.

## 5) OMAOHJAJATEHTÄVÄN ESITTELY TYÖPAJASSA

- TYÖPAJA JÄRJESTETÄÄN TIIMIEN KESKEN JA JOKAINEN OMAOHJAJATYÖPARI ESITTELEVÄT VALMISTELEMANSA VIIKKO-OHJELMAN MUULLE TYÖRYHMÄLLE. VIIKKO-OHJELMAT KÄYDÄÄN LAPI LAPSEN TARPEITA PEILATEN. TARVITTAESSA TIIMISSÄ SOVITAN LASTEN HOITON LIITTYVISTÄ KÄYTTÄNEISTÄ, JOTKA OVAT AIKUISTEN VASTUULLA.

## 6) TYÖTAPOJEN JUURTUMISEN SEURANTA

- TIIMI KOKOONTUU KUUDEN KUUKAUDEN PÄÄSTÄ YHTEEN MIETTIMÄÄN ONKO SOVITUT TYÖSKENTELYMENETELMÄT PYSYNEET ARJESSA MUKANA JA OLIKOSI NIITÄ TARVETTA PÄIVITTÄÄ.

## Liite 5: Lista itsestänselvyyksistä

### Itsestänselvyydet

Tähän on listattu arjessa tapahtuvia toimia ja tilanteita, jotka ”neurotyypilliselle” ovat itsestänselvyyksiä. Neurologisesti poikkeaville nämä toimet ja tilanteet saattavat aiheuttaa suuria haasteita. Lisäksi tietyt arjen toimet saattavat helpottaa arkea huomattavasti. Esimerkiksi visuaalisen ajastimen käyttö muistuttaa peliajan loppumisesta, tarkka päiväohjelma luo ennakoitavuutta. Huomioi viikko-ohjelmaa suunniteltaessa missä arjen eri tilanteissa juuri omaohjattavasi tarvitsee tukea ja millainen tuki silloin tulisi olla.

Esimerkki: Siivous: lapsi tarvitsee vahvaa tukea siivouksessa. Tarvitsee aikuisen sanallista ohjeistusta ja hankalimpien tilanteiden kohdalla (esim. lakanan laitta) osittain puolesta tekemistä. Osaa itse laittaa pyykit omatoimisesti koneeseen. Nostamisessa tarvitsee muistuttamista. Numerojärjestyksessä oleva siivouslista auttaa siivouksen omatoimisempaa suorittamista.

Jaoteltuna eri aihealueisiin/ryhmiin

#### Arki

- Repun pakkaaminen kouluun
- Läksyjen teko
- Läksyjen tarkastus
- Sisääntuloajat
- Huoneeseen siirtyminen
- Nukkumaan asettuminen (siirtyminen, iltahetki, muistuttaminen puhelimen laittamisesta pois, hyvän yön toivotus, yökön moikkaaminen)
- Herätys / herätyskellon käyttö
- Liikkuminen osaston ulkopuolella (koulu, kauppa, koti, lähialueet)
- Rajaamiset / rajoitukset (kiinnipidot yms.)
- Puhelimenkäyttö (aikarajat, puhelin pois yöksi)
- Television katsominen (yksinään, yhdessä muiden lasten kanssa, aikuisen kanssa)
- Pelaaminen konsolilla/tietokoneella (yksinään, yhdessä muiden lasten kanssa, aikuisen kanssa)
- Päivän / viikon suunnittelu
- Kalenterin / viikko-ohjelman käyttäminen + täyttäminen
- Omien asioiden hoitaminen (lääkäriaajan varaus)
- Itsenäinen touhuaminen
- Harrastukset
- Bussilipun tietojen selvittäminen
- Kouluaikojen selvittäminen / lukujärjestyksen lukeminen

#### Ruokailu

- Ruuan valmistus itselle
- Ruuan valmistukseen osallistuminen
- Ruokailu (aamupala, lounas, välipala, päivällinen, iltapala)
- Ruuan valinta (missä määrin saa itse päättää mitä syö)
- Säännöllinen ruokarytmi

### Hygienia / siivous

- Hammaspesu
- Suihku
- Henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen (pesut, deodorantti, käsienvesu)
- Pukeutuminen
- Likaisten vaatteiden vaihtaminen puhtaisiin
- Vaatteiden valinta (avustettuna/puolesta/itsenäisesti)
- Siivous – oma huone / yhteiset tilat (tarve päivittäiselle siistimiselle, omien jälkien siistiminen)
- Pyykkihuolto

### Sosiaalinen kanssakäyminen

- Tasa-arvoinen kohtelu
- Tervehtiminen
- Käytöstavat
- Juttelu
- Kohteliaisuus
- Vastaaminen (jutteluun, puheluun, viestiin)
- Omista tunteista kertominen
- Omista asioista kertominen
- Omista asioista kertomatta jättäminen
- Valehtelu
- Totuuden kertominen
- Kielikuvien ymmärrys
- Kommunikointi
- Palautteen antaminen
- Palautteen vastaanottaminen
- Yhteys vanhempien kanssa

### Keinoja tukemaan arkea

- Kielikuvien käyttö
- Kuvien käyttö
- Puheen selkeys / ymmärrettävyys
- Asian yksinkertaistaminen
- Tiivistäminen, kertaaminen (esimerkiksi pidemmän asian yksinkertaistaminen ja kertominen)
- Muistuttelu
- Vaatimustason laskeminen
- Palkitseminen
- Onnistumisten juhliminen

## Liite 6: Koulutusrunko: koulutuksen toteutus

## Koulutuksen aikataulus

Klo	Toiminta
9:00-9:45	Alkusanat
9:45-11:00	Parityöskentely vaihtuvilla pareilla
11:00-11:15	Tauko
11:15-12:00	Yhteiskeskustelu
12:00-13:00	Lounas
13:00-13:30	Via-vahvuusimttarityöskentely
13:30-13:45	Tauko
13:45-15:00	Aikaa yhteiselle keskustelulle / sopimiselle

Vastuujako:

**Pääkouluttaja** = psykologi

**Kouluttaja 2**/ruohonjuuritason nepsy-asiantuntija = ohjaaja, joka käynyt nepsyvalmentajakoulutuksen (tai muuten vahvasti perehtynyt tematiikkaan)

9:00-9:45

**Kouluttajan** alkusanat (15 minuuttia): teoreettinen viritys ja teoreettinen pohja työskentelylle. Tässä kohtaa voidaan pohjustaa lisämateriaaleihin - eli esim. kirjoihin / tutkitaan nyky-ympäristöä.

**Kouluttaja 2** esittäytyy ja kertoo omasta roolistaan: mukana

1. avustajana
2. lastenkotiarjen ammattilaisena, joka osaa kertoa ja ohjeistaa kuinka nepsy-tilanteita voi arjessa helpottaa
3. sihteerinä (kirjaa ylös mitä sovitaan sekä muuta olennaista keskustelua, joka hyödyttää tiimiä. Koulutukseen osallistuvien ei tarvitse itse tehdä muistiinpanoja pois lukien parityöskentelyä, joten on tärkeää, että apukouluttaja toimii kirjurina.)

Virtittelyä päivän teemaan ja havainnollistaminen yleisymmärretävästi.

Tarkistetaan, että onhan viikko-ohjelmat ja via-vahvuusmittarit tehty ja tulostettuna mukana. Maininta, että tauolla mahdollisuus tulostaa mikäli ei ole vielä tulostettuna.

**Parityöskentelyn ohjeistus** (15 minuuttia) **Kouluttaja**

Kerätään kirjoitettuja materiaaleja - kaikki kirjoittavat - Ei omia muistiinpanoja. Kerätään tulevaan käyttöön - toimitetaan vastaaville kun koottu. Muistutetaan, että kaikkien työkavereiden kanssa täytyy käydä läpi omat kysymykset.

**Mitä haluan kysyä toiselta liittyen minun omaohjattavaan?** Minä olen ajatellut näin - miten sinä ajattelet?

Kirjoita tarkemmin auki ohjeistus mitä täytyy tehdä! Apukysymyksillä pohjustusta.

Jokainen kirjaa kolme kysymystä liittyen omaohjattaviin. Eli kun joillakin on kaksi omaohjattavaa, jolloin tulee yhtensä kuusi kysymystä.

Kysymykset ja vastaukset kirjoitetaan paperille. Kukaan ei kirjoita itselleen omia vastauksia vaan niitä käydään keskustellen parin kanssa läpi. Parin vastauksista kannattaa kirjoittaa muistiinpanoja, koska niitä tarvitaan seuraavassa työskentelyn vaiheessa sekä tulevaisuuden osastotyöskentelyssä.

Ajastamisen helpottamiseksi jaetaan Time Timerit käyttöön. Samalla voidaan selvittää niiden käyttötarkoitusta. Ohjeistetaan miten ne toimivat sekä millaisissa tilanteissa ja miksi niitä käytetään. **Kouluttaja** ja **kouluttaja 2** voivat ohjeistaa ja jakaa ajastimet käyttöön. (ennen koulutusta olisi hyvä varmistaa, että Riihenkulman toimistolta löytyy vähintään kolme ajastinta. Mikäli ei löydy, voisi sellaisen ottaa osastolta mukaan. Mikäli osastoilta ei löydy, voidaan tarjota kannettavaa tietokonetta käyttöön, josta voi asettaa päälle vastaavanlaisen [ajastimen](#)). Parien määrien mukaan suhteutetaan ja ohjeistetaan kuinka paljon aikaa suurin piirtein varattava yhden parin kanssa työskentelyyn.

9:45-11:00

Ryhmätyöskentelyä. Toimitaan pareina. Jokainen itse huolehtii ajankulusta ja parien vaihtamisesta (Huom. Time Timer) . Vastaava ohjaaja osallistuu parityöskentelyyn vastaamalla työntekijöiden esittämiin kysymyksiin.

11:00-11:15

Tauko (jos ei ole tulostettuna viikko-ohjelmaa/via-vahvuusmittaria, niin tulostus tässä vaiheessa. Työntekijöille kannattaa tarjota mahdollisuus kirjautua tietokoneille ja ohjeistaa kuinka tulostetaan. **Kouluttaja 2** voi toimia apuna.)

11:15-12:00

Yhteiskeskustelu **kouluttajan** vetämänä. Käydään läpi tiimin kanssa työkavereiden vastaukset. Miten niitä voi kytkeä päiväohjelmaan ja täytyykö päiväohjelmiin tehdä muutoksia. Samalla alustavasti voidaan sopia mitä muutoksia tehdään (loppupäivästä sovitaan lopulta mitä tehdään). **Kouluttaja 2** voi kertoa omia esimerkkejä omasta yksiköstä tai toimivia toimintamalleja, joita mahdollisesti voisi käyttää. Esim. "meillä on sovittu, että yhden lapsen kanssa tehdään joka päivä yhdessä päiväohjelma, johon lapsi saa itse kirjoittaa päivän toiminnot. Päiväohjelmaa noudatetaan koko vuoron ajan ja toimintaa tauotetaan ja ohjataan Time Timerin avulla"

12:00-13:00

Lounas

13:00-13:30

Via-vahvuusmittareiden läpikäynti (vastaava osallistuu myös) **kouluttajan** ohjeistamana. Vastavuoroisesti käydään läpi positiivisen palautteen kautta via-vahvuusmittarit. Pienissä ryhmissä (3-4 henkilöä).

Työntekijä 1 kertoo kolme tärkeintä vahvuuttaan. Tämän jälkeen pari / muut kertovat miten nämä vahvuudet näkyvät kyseisen työntekijän työssä tai miten nähdään, että voisi hyödyntää.

Jos vahvuudet tulevat yllätyksenä eikä niitä huomattu niin otetaan vastaan ja mietitään, että millä tavoin niitä voi ottaa mukaan töihin.

- ei käydä laajemmin yhteisellä tasolla, paitsi jos joku haluaa kertoa oman kokemuksen isolle porukalle

13:45-15:00

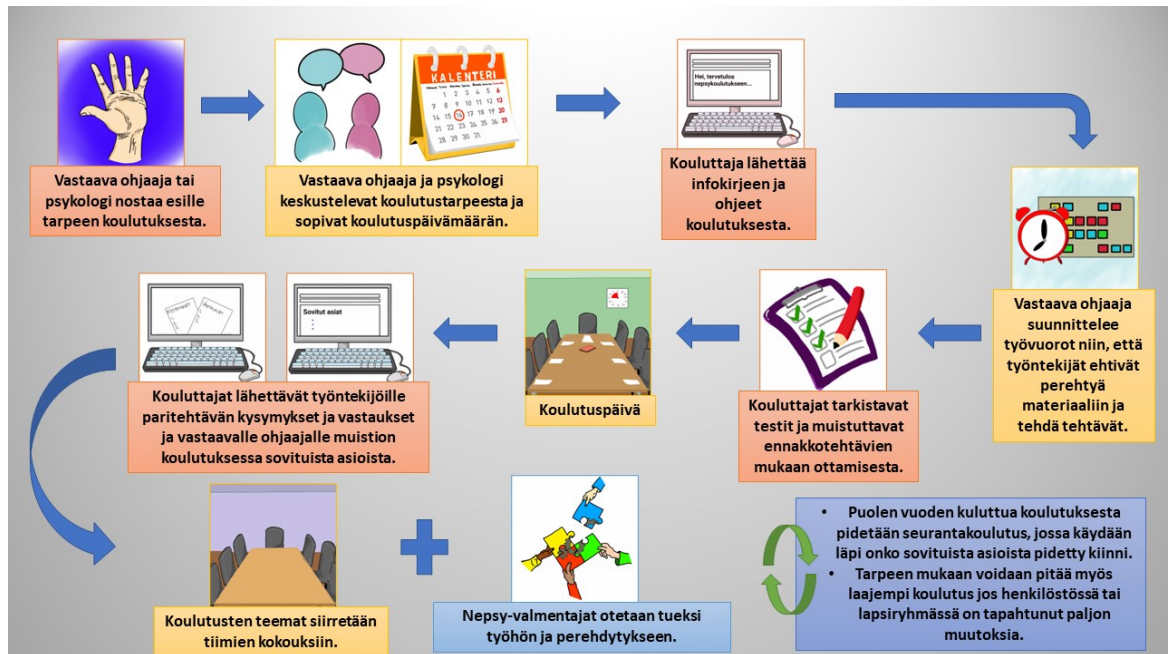
Aika yhteiselle sopimiselle **kouluttajan** ohjeistamana. **Kouluttaja 2** kirjaa ylös mitä on sovittu ja käy lopussa läpi asiat koko ryhmän kanssa. **Kouluttaja 2** voi nostaa myös päivän aikana nousseita muita teemoja, joita kirjannut ylös ja joita ei muistettu käydä läpi.

Vastaavan ohjaajan rooli on tärkeä. Miten lasten vahvuuksia ja voimavaroja otetaan huomioon ja mukaan työskentelyssä. Sovitaan asioista! Miten ylläpidetään, että sovitut toteutuu esim. tiimit, tarvekokoukset yms.

Lopuksi yhteenveto ja loppusanat **kouluttajan** toimesta. **Kouluttaja 2** voi täydentää mikäli tarvetta. Tässä kohtaa jaetaan koulutuksen todistuksen niille, jotka ovat tehneet testin.

**Kouluttaja 2:n** tehtävänä on lähettää vastaavalle ohjaajalle muistio siitä mitä koulutuksessa on sovittu. Muistio kannattaa lähettää 1-4 päivän sisällä koulutuksesta.

## Liite 7: Koulutusprosessin eteneminen



## Liite 8: Nepsy-valmentajan perehdytysvastuu

Yksikössä toimivan nepsy-valmentajan (ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentaja) perehdytykseen kuuluu:

- Tutustuttaa uudet työntekijät neuropsykiatrisiin haasteisiin perustasolla.
- painotus haasteissa, joita ilmenee kyseiseen yksikköön sijoitetuilla lapsilla.
- Käy läpi nepsy-lasten kanssa tehtävän työn lähtökohtia.
- Lähtökohtia käydään, jotta työntekijöille tulee ymmärrys suoritettavien toimivien työmallien taustoista ja merkityksestä nepsy-lapsille.
- Ohjeistaa työntekijöitä tutustumaan materiaalipankin materiaaleihin ja menetelmiin.
- Esittelee toimivia työmalleja lapsikohtaisesti ja konkreettisesti.

### Huomioitavaa perehdytyksessä

- Yksilöllinen hoidon suunnittelu
- Kehitystason huomioiminen yksilöllisesti
- Tietoisuus hoitokulttuurista
- Kerrotaan miksi toimitaan - ei pelkästään kuinka toimitaan.

## Liite 9: Tietosuojaseloste

### TIETOSUOJASELOSTE

Tutkimuksen nimi: Koulutus- ja perehdytysmalli neurokirjon asiakkaiden kanssa tehtävän työn tueksi lastenkodin sijaishuollossa (opinnäytetyö)

Tutkimuksen toteuttaja: Laurea-ammattikorkeakoulu. Tutkija: Lasse Löhönen. lasse.lohonen@student.laurea.fi

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

Opinnäytetyöntekijä

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Lasse Löhönen

Organisaatio: Laurea-ammattikorkeakoulu

Puh. 0440292960

Sähköposti: lasse.lohonen@student.laurea.fi

### **Tutkimuksessa kerätään seuraavia henkilötietoja**

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa tutkimukseen osallistuvien sähköpostiosoitteet.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa havainnointitutkimuksen aineiston.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa sähköisen palautekyselyn vastaukset.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa teemahaastattelun tallenteen.

Ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja muista lähteistä.

### **Henkilötietojen suojausperiaatteet**

Tutkimuksessa käytetään sähköpostia, jonka kautta lähetetään tutkittaville sähköisen kyselyn tiedot ja linkki. Tutkija kerää tutkittavien sähköpostiosoitteet.

Tunnistetietoja sisältäviä muistiota sekä materiaaleja on kirjattu oppilaitoksen tarjoamalle salasanalla suojatulle palvelinkeskukselle, joka on vain tutkijan käytössä. Haastatteluäänitteet ja litteroidut tekstit ovat olleet tallennettuna salasanalla suojatulla palvelukeskuksella.

Havainnointimateriaaliaineistoon ei kirjata ylös arkaluontoisia tai henkilötietoja sisältäviä asioita.

Tutkimuksessa käytettävä sähköinen palautekysely toteutetaan Microsoft Forms-ohjelman kautta.

Palautekyselyssä ei kysytä arkaluontoisia tai henkilötietoja sisältäviä kysymyksiä.

Tutkimuksessa käytettävä teemahaastattelu tallennetaan äänitallenteeksi. Haastattelussa ei kysytä arkaluontoisia tai henkilötietoja sisältäviä kysymyksiä.

### **Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus**

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus on kerätä tiedot tutkimukseen osallistuvista henkilöistä. Nämä henkilöt ja heidän vastauksensa ovat oleellinen osa tutkimusta. Henkilötiedot eivät esiinny lopullisessa tutkimusraportissa, eikä yksittäinen henkilö tai vastaus ole siitä tunnistettavissa.

### **Henkilötietojen käsittelyperuste**

Kaikilta tutkimukseen osallistuvilta pyydetään erillinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen.

### **Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojen käsittelyaika)**

Tutkimuksen arvioitu kesto on noin yksi vuosi, alkaen keväällä 2022.

### **Mitä henkilötiedoille tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?**

Tutkimukseen osallistuneiden sähköpostiosoitteetiedot hävitetään välittömästi, kun tutkimusaineisto on saatu kerättyä. Kyselystä ja haastattelusta koostuva tutkimusaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Tunnistetietoja sisältävät materiaalit ja haastattelumateriaalit hävitetään opinnäytetyöprosessin jälkeen palvelinkeskukselta ja silppuamalla mahdolliset käsin kirjoitetut muistiinpanot. Lisäksi sähköiset kyselylomake ja vastaukset tullaan poistamaan pysyvästi vastausalustalta.

### **Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä**

Tietoja ei luovuteta eteenpäin.

### **Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle**

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

### **Rekisteröitynä on oikeus**

Koska henkilötietoja käsitellään tässä tutkimuksessa, on rekisteröidyt tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseään koskevat tiedot
- oikaista tietoja

- poistaa tiedot (esim. jos peruuttaa annetun suostumuksen)
- peruuttaa annettu henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojen käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietoja järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksella
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsoo, että henkilötietoja on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Oikeuksia voi käyttää ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.

#### **Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Tutkimuksessa kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Aineisto analysoidaan ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerättyjä näytteitä säilytetään, kunnes tutkimus on saatu päätökseen. Tutkimuksen valmistuttua tutkimusaineisto hävitetään poistamalla tutkimusaineisto aiemmin kuvatulla tavalla.

Kerättyjä tietoja ei käytetä myöhemmissä tutkimuksissa, vaan ne kerätään vain kyseistä tutkimusta varten.

Liite 10: Infokirje nepsy-koulutukseen osallistuville

## INFOKIRJE KOULUTUKSIIN OSALLISTUVILLE

Hyvät koulutukseen osallistuvat lastenkodin työntekijät.

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi YAMK). Opinnäytetyönäni olen suunnittelemassa ja kehittämässä lastenkodin käytön koulutus- ja perehdytysmallia, jolla nykyisille ja uusille työntekijöille saataisiin välitetyä tarpeellista ja riittävää tietoutta neuropsykiatrisista haasteista ja niiden kanssa työskentelemisestä.

Tavoitteena on luoda toimiva tapa antaa työntekijöille lisätietoa asiakkaiden haasteista sekä heidän kanssa toimivista toimintamalleista.

Lastenkodissa vuonna 2021 toteutetussa vaarojen arvioinnissa kävi ilmi, että työntekijöiden ammatillinen osaaminen on riskitasolla 3., eli Asiakkaiden haastavuus ja työntekijöiden koulutus eivät vastaa toisiaan. Tästä syystä talon sisäinen nepsy-koulutus aloitetaan ja työntekijöitä aletaan perehdyttämään enemmän nepsy-taitoihin.

Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua vuoden 2022 loppuun mennessä.

### Tutkimuksen toteutus

Tulen keräämään opinnäytetyön aineistoa havainnoimalla pidettäviä koulutuksia, koulutusten jälkeisillä sähköisillä palautekyselyillä sekä haastatteleamalla vastaavia ohjaajia.

Tulen osallistumaan vuoden 2022 aikana pidettäviin koulutuksiin ja keräämään aineistoa sekä kehitysajatuksia havainnoimalla ja osallistumalla koulutuksen toteutukseen. Koulutuksen jälkeen tulen lähettämään sähköisen palautelomakkeen kunkin työntekijän työ sähköpostiosoitteeseen.

Koulutukset ja niiden jälkeiset palautelomakekyselyt pyritään toteuttamaan kevään ja syksyn 2022 aikana. Palautekyselyssä ei kysytä arkaluontoisia tai henkilötietoja sisältäviä kysymyksiä.

Kerättävä aineisto tulee käyttöön vain kehittämistyöhön ja

Kyselyaineisto tulee vain opinnäytetyön tekijän käytettäviin ja se tullaan säilyttämään luottamuksellisesti. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen säilytetyt kyselyaineistot hävitetään asianmukaisesti. Koulutukseen osallistuvilta tullaan pyytämään erillinen suostumus havainnointitutkimukseen osallistumisesta. Sähköisen palautelomakkeen ohessa pyydetään myös suostumus materiaalin käyttämisestä opinnäytetyön aineistona.

Opinnäytetyön aineistosta poistetaan työntekijöiden ja asiakkaiden tunnistetiedot ja asioita sekä ilmiöitä analysoidaan koko laitoksen tasolla. Lopulliseen opinnäytetyöhön ei tulla kirjamaan henkilökohtaisia tunnistetietoja eikä asiakastietoja.

Annan mielelläni lisätietoja, mikäli opinnäytetyöstä herää kysymyksiä. Minut tavoittaa sähköpostitse: [lasse.lohonen@student.laurea.fi](mailto:lasse.lohonen@student.laurea.fi)

Ystävällisin terveisin, Lasse Löhönen Sosionomi (YAMK)-opiskelija / Laurea-ammattikorkeakoulu

Liite 11: Suostumuslomake: koulutusten havainnointi

#### SUOSTUMUS TUTKIMUSHAVAINNOINTIIN

Suostumuslomake tutkimukseen liittyvään havainnointiin: nepsy-koulutuksiin osallistuvat työntekijät

Opinnäytetyön tekijä: Lasse Löhönen

(lasse.lohonen@student.laurea.fi)

Oppilaitos: Laurea-ammattikorkeakoulu, Vantaa Tikkurila

Koulutusohjelma: Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen, sosionomi YAMK

Opinnäytetyön nimi: Työntekijöiden nepsy-taitojen koulutus- ja perehdytysmalli

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda lastenkodin käyttöön uusi koulutus- ja perehdytysmalli, jonka avulla moniammatillinen tiimi pystyy jakamaan tietoa ja osaamista muille työntekijöille.

Yhteistyöorganisaatio: Helsingin kaupunki

Arvioitu valmistumisaika: Vuoden 2022 loppuun mennessä.

Opinnäytetyön aineistosta poistetaan työntekijöiden ja asiakkaiden tunnistetiedot ja asioita sekä ilmiöitä analysoidaan koko laitoksen tasolla. Lopulliseen opinnäytetyöhön ei tulla kirjamaan henkilökohtaisia tunnistetietoja eikä asiakastietoja.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja havainnoinnin kohteella on oikeus vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa ja oikeus kieltää häntä koskevan aineiston käyttö opinnäytetyön aineistona.

#### SUOSTUMUS HAVAINNOINTIIN

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyön aiheesta. Ymmärrän, että opinnäytetyöhön liittyvään havainnointiin osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja minulla oikeus vetäytyä tutkimuksesta ja kieltäytyä vastaamasta missä opinnäytetyöprosessin vaiheessa tahansa ilman erillistä syytä. Olen ymmärtänyt, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti siten, että minua ei voi profiloida tutkimusraportista.

Suostun, että osallistumistani koulutuksen saa havainnoida ja annan suostumuksen havainnointiaineiston hyödyntämisen mainitun opinnäytetyön tekemisessä.

Aika ja paikka \_\_\_\_\_

Allekirjoitus ja nimenselvennys

\_\_\_\_\_

## Liite 12: Suostumuslomake: palautekysely

## Palaute nepsy-koulutuksesta

...

### Suostumus kyselytutkimukseen

1. Suostun osallistumaan palautekyselyyn ja antamiani vastauksia saa käyttää tutkimusprosessin aineistona.

Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit halutessasi kieltää aineiston käytön lopullisen opinnäytetyön aineistona missä vaiheessa tutkimusta tahansa.

Kyselyaineisto on vain opinnäytetyön tekijän käytettävissä ja se tullaan säilyttämään luottamuksellisesti siihen saakka, kunnes valmis opinnäytetyö on julkaistu.

- Suostun kyselytutkimukseen osallistumisen ja vastauksiani saa käyttää tutkimusaineistona
- En suostu kyselytutkimukseen, tahdon vain antaa palautetta koulutuksesta

Seuraava

Liite 13: Suostumuslomake: esihenkilön haastattelu

#### SUOSTUMUS TUTKIMUSHAASTATTELUUN

Suostumuslomake tutkimushaastatteluun: esihenkilöt

Opinnäytetyön tekijä: Lasse Löhönen

(lasse.lohonen@student.laurea.fi)

Oppilaitos: Laurea-ammattikorkeakoulu, Vantaa Tikkurila

Koulutusohjelma: Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen, sosionomi YAMK

Opinnäytetyön nimi: Työntekijöiden nepsytaitojen koulutus- ja perehdytysmalli

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda lastenkodin käyttöön uusi koulutus- ja perehdytysmalli, jonka avulla moniammatillinen tiimi pystyy jakamaan tietoa ja osaamista muille työntekijöille.

Yhteistyöorganisaatio: Helsingin kaupunki

Arvioitu valmistumisaika: Vuoden 2022 loppuun mennessä.

Haastattelu tallennetaan äänitallenteena/tekstimuotoisena sähköpostikeskustelusta. Haastatteluaineisto on vain opinnäytetyön tekijän käytettävissä ja opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Opinnäytetyön aineistosta poistetaan työntekijöiden ja asiakkaiden tunnistetiedot ja asioita sekä ilmiöitä analysoidaan koko laitoksen tasolla. Lopulliseen opinnäytetyöhön ei tulla kirjaamaan henkilökohtaisia tunnistetietoja eikä asiakastietoja.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on oikeus vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa ja oikeus kieltää heitä koskevan aineiston käyttö opinnäytetyön aineistona.

#### SUOSTUMUS TUTKIMUSHAASTATTELUUN

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyön aiheesta. Ymmärrän, että opinnäytetyöhön liittyvään haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja minulla oikeus vetäytyä tutkimuksesta ja kieltäytyä vastaamasta missä opinnäytetyöprosessin vaiheessa tahansa ilman erillistä syytä. Olen ymmärtänyt, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti siten, että minua ei voi profiloida tutkimusraportista.

Suostun osallistumaan haastatteluun ja annan suostumuksen haastattelun tallennukseen äänitallenteena sekä osaltani haastatteluaineiston hyödyntämisen mainitun opinnäytetyön tekemisessä.

Aika ja paikka \_\_\_\_\_

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys  
\_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.