

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# OSAAMISVALMIUKSIEN KARTOITTAMINEN JA KEHITTÄMINEN SOS-LAPSIKYLÄSSÄ

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä(t) Johanna Kähkönen			
Työn nimi Osaamisvalmiuksien kartoittaminen ja kehittäminen SOS-Lapsikylässä			
Päiväys	15.5.2023	Sivumäärä/Liitteet	59/8
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) SOS-Lapsikylä			
Tiivistelmä			
<p>Asiantuntijaorganisaation henkilöstön osaamista tunnistetaan, mutta myös tunnistamatonta ja järjestäytymätöntä tietopääomaa on runsaasti. Hyvinvointialueiden myötä järjestöjen, muiden toimijoiden ja julkisen sektorin yhteistyö asiantuntemuksen ja osaamisen jakamisessa lisääntyy. Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa käsitys SOS-Lapsikylän osaamisen nykytilanteesta huomioiden tulevaisuuden kehittämiskohteita osaamisessa henkilöstön näkökulmasta. Kohderyhmänä tutkimukselle oli SOS-Lapsikylän henkilöstö. Tutkimus toteutettiin määrällisenä, strukturoituna kyselytutkimuksena, joka määriteltiin osaamisenkartoitukseksi. Kyselytutkimus sisälsi avoimen vastauksen, jonka tuloksia hyödynnettiin rajatusti tutkimustuloksia analysoitaessa. Aineisto analysoitiin määrälliseen tutkimukseen soveltuen tunnuslukuja, kuten sijaintilukuja vertailemalla.</p> <p>Tulosten mukaan SOS-Lapsikylän henkilöstöstä suurin osa oli sosiaalialalle kouluttautunutta. Osaaminen oli laaja-alaista ja monipuolista. Henkilöstö oli opiskelumotivoitunutta. SOS-Lapsikylän henkilöstöllä oli vahva ymmärrys asiakastyön tarpeista ja myös osaamista toteuttaa kohtaavaa ja asiakaslähtöistä työtä. Sosiaalialan tutkintojen välisten erojen vertailun sijaan tulisi tulevaisuudessa keskittyä yhteisen osaamisen muodostumisen tapoihin. SOS-Lapsikylän palveluissa työskennellään tulevaisuudessa niin kasvokkain, kuin digitaalisten sovelusten avulla. Kaikissa työskentelytavoissa tarvitaan kohtaamiseen liittyvää osaamista ja sitä tulee kehittää, jotta asiakkaan osallisuus toteutuu. SOS-Lapsikylän henkilöstö arvioi myönteisen tunnistamisen ja asiakkaan osallisuuden vahvimmiksi osaamisalueikseen.</p> <p>SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen kehittämisessä tulee tulevaisuudessa ottaa huomioon asiakkaiden haasteiden monimuotoisuus ja sen mukaisesti vahvistaa perus- ja kriittisiä osaamisalueita. SOS-Lapsikylän kehittämät asiakastyön menetelmät ovat tulevaisuuden osaamisen kärkiä, joiden sisältöihin myös henkilöstöä tulee kouluttaa. SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamista voidaan yhteiskehittää tulevaisuudessa työntekijän aktiivisen roolin, motivoinnin ja johdon tuen avulla.</p>			
Avainsanat Osaaminen, osaamisen kehittäminen, yhteinen osaaminen, osaamisen jakaminen			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals	
Author(s) Johanna Kähkönen	
Title of Thesis Mapping and developing skills in SOS Children's Village	
Date 15.5.2023	Pages/Appendices 59/8
Client Organisation /Partners SOS-Children's Village	
<p>Abstract</p> <p>The expertise of the expert organization's personnel is recognized, but there is also plenty of unrecognized and unorganized knowledge capital. With the wellbeing services regions, the cooperation between organizations, other actors and the public sector in sharing expertise and know-how increases. The goal of the study was to form an understanding of the current situation of SOS Children's Village expertise, considering future areas for development in expertise from the perspective of the personnel. The target group for the study was SOS Children's Village personnel. The research was carried out as a quantitative, structured survey, which was defined as a competence survey. The survey contained open-ended question which were used to a limited extent when analyzing the research results. The data was analyzed by comparing key figures, such as location figures, applied to quantitative research.</p> <p>According to the results, most of the SOS Children's Village personnel were trained in the social sector, and their skills were broad and versatile. The staff was motivated to study and had a strong understanding of the needs of customer work and the know-how to implement face-to-face and customer-oriented work. In the future, instead of comparing the differences between degrees in the social field, the focus should be on ways of forming common competence. SOS Children's Village services will be provided, in the future, both face-to-face and with the help of digital applications. In all working methods, the competence related to the encounter is needed and it must be developed so that the customer's involvement is realized. SOS Children's Village personnel considers positive identification and customer involvement to be their strongest areas of expertise. In the future, the development of SOS Children's Village personnel's competence must consider the diversity of clients' challenges and strengthening the basic and critical competences. The customer work methods developed by SOS Children's Village are the cutting edge of future expertise, the contents of which should also be trained for the personnel. The skills of SOS Children's Village personnel can be jointly developed in the future with the help of the employee's active role, motivation and management support.</p>	
<p>Keywords</p> <p>competence, competence development, common competence, sharing competence</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	OSAAMINEN ASiantuntijaorganisaatioissa .....	8
2.1	Organisaation osaamispääoman muodostuminen .....	8
2.2	Yksilön osaamispääoman muodostuminen .....	11
3	OSAAMISEN TUNNISTAMINEN ORGANISAATIOSSA .....	13
3.1	Osaamisen tunnistaminen osana organisaation tulevaisuuden strategiaa .....	13
3.2	Tunnistettu osaaminen työntekijän voimavarana .....	14
3.3	Yksilön oppiminen työyhteisön osaamiseksi .....	15
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS .....	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	18
5.1	Tutkimuksen kohderyhmä ja lähtökohdat .....	18
5.2	Tutkimusmenetelmän valinta .....	19
5.3	Aineiston kerääminen .....	19
5.4	Aineiston analysointi .....	21
6	SOS-LAPSIKYLÄN HENKILÖSTÖN OSAAMINEN .....	24
6.1	Osaamisalat ja kouluttautuneisuus .....	25
6.2	Opiskeluaktiivisuus ja tutkinnon tasot .....	27
6.3	Osaamisen moniulotteisuus .....	28
6.3.1	Asiakastyön osaaminen .....	28
6.3.2	Asiakastyön menetelmäosaaminen .....	30
6.3.3	Työn tarvittava yleinen osaaminen .....	31
6.4	Osaamisen jakaminen .....	32
6.4.1	Osaamisen jakamisen valmiudet .....	32
6.4.2	Osaamisen jakamisen mahdollistavat tekijät ja tulevaisuuden tarpeet .....	35
7	POHDINTA .....	38
7.1	Tulosten tarkastelu .....	38
7.1.1	SOS-Lapsikylän henkilöstön osaaminen .....	38
7.1.2	SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen jakamisen valmiudet .....	40
7.1.3	Mahdollistavia tekijöitä osaamisen jakamiseen .....	41
7.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	42
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	44

LÄHTEET .....	48
LIITE 1: KYSELYLOMAKKEEN SAATETEKSTI .....	52
LIITE 2: OSAAMISENKARTOITUS 2022.....	53

## 1 JOHDANTO

Yksi organisaation menestystekijöistä jatkuvassa muutoksessa olevalla sosiaali- ja terveysalalla on tietoon pohjautuva strateginen johtaminen. Tutkittu tieto auttaa päätöksenteossa tulevaisuuden näkymien suhteen. Stenbergin (2012, 6) mukaan yrityksen aineettoman pääoman perustan muodostavat tiedon hankinta, tiedon luominen ja tiedon jakaminen, joiden johtaminen ja kehittäminen ovat liiketoiminnan menestyksen avaintekijöitä. Tietojohtamisen haasteena ovat tiedon moniulotteisuus sekä tiedon käyttöön, hankintaan, luomiseen ja jakamiseen liittyvät seikat. (Stenberg 2012, 6.) Asiantuntijaorganisaatioissa olemassa olevaa tunnistettua ja tunnistamatonta sekä järjestäytymätöntä tietopääomaa on runsaasti. Helpoimmin työyhteisöjen tunnistettavissa on vahvojen osaamisidentiteetin omaavien yksilöiden osaaminen. Henkilöstön osaamista ja vahvuuksia laajemmin hyödyntävä ja ymmärtävä työyhteisö kehittyy organisaationa ja yksilöt saavat mahdollisuuden hyödyntää ja lisätä osaamispotentiaalia. (Sitra 2022, 14.) Osaamisvajeita on totuttu tunnistamaan helpommin. Olemassa olevaa osaamista ja mahdollisuuksia osaamisen hyödyntämiseen tulevaisuudessa on vaikeampaa sanoittaa, jos emme puhu samaa kieltä. Osaamista onkin tuotettava Sitran (2019, 27–28) selvityksen mukaan uudennaisilla tavoilla, yhdessä verkostoissa ja ekosysteemeissä, kuten osaamismerkein tai järjestöjen koulutusten ja toiminnan tuottamaa osaamista tunnustamalla työelämässä.

Hyvinvointialueiden on tehtävä sote-järjestämislain mukaan yhteistyötä julkisten toimijoiden, yritysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kanssa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä alueella. Hyvinvointialueen on huolehdittava hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyötä tekevien järjestöjen vaikutusmahdollisuuksista ja toimintaedellytyksistä. (THLa 2022.) Väestön terveyden edistämisessä järjestöt toimivat yksityisen sektorin kanssa merkittävänä apuna julkisten palvelujen tuottamisessa. Kuntien sekä järjestöjen välinen tavoitteellinen yhteistyö mahdollistuu sopimalla asiantuntemuksen hyödyntämisestä ja muusta yhteistyöstä. Osaamisen uudistamisen tulee synkronoitua sote- ja maankuntauudistusten kanssa, jolloin lopputuloksena parhaimmillaan olisi jatkuvan oppimisen ekosysteemi. (Sitra 2019, 4; THLb 2022; THLc 2022.) Jotta edellä kuvatun mukainen yhteistoiminta mahdollistuu, on järjestön kyettävä tunnistamaan organisaation sisäistä osaamista. Osaamisen tuottamista on yhteiskunnallisesti ajateltava uudennaisella vastuunjaolla, jossa on ymmärrettävä työn luonteen muuttuminen uuden oppimista ja luovaa ongelmanratkaisua vaativaksi (Sitra 2019, 5).

SOS-Lapsikylä toimii opinnäytetyön toimeksiantajana. Opinnäytetyön aihe on noussut SOS-Lapsikylän sisäisestä tarpeesta kartoittaa henkilöstönsä tämänhetkistä osaamista. Tilaajan toiveena on kartoittaa erityisesti laajempaa sisäistä osaamista, joka ei rajoitu pelkästään tutkintojen tuomaan osaamiseen. Made by Finland-kampanjaan liittyvän tutkimusraportin mukaan, suomalaiset työnantajat eivät tunnista alustensa vahvuuksia riittävän hyvin. Vastaajista vain 31 prosenttia oli sitä mieltä, että työnantajat tunnistavat työntekijöidensä vahvuusalueet tarkasti. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.)

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena on muodostaa käsitys SOS-Lapsikylän osaamisen nykytilanteesta sekä osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen huomioon otettavista näkökulmista tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä SOS-Lapsikylän henkilöstölle osaamisenkartoitus. Osaamisenkartoitus selvittää henkilöstön osaamista, osaamisen jakamiseen liittyviä valmiuksia ja osaamisen jakamisen mahdollistavia tekijöitä nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisenkartoitus tehdään kvantitatiivisena strukturoituna kyselytutkimuksena.

On arvioitu, että tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalalla SOS-Lapsikylän kaltaisten järjestöjen kehittämismäärä vahvistuu entisestään, vaikkakin järjestöjen palveluntuottajana toimimisen rooli ja siihen liittyvät osaamistarpeet täsmentyvät rakenneuudistusta arvioitaessa. Asiantuntijaosaamista ja sen arviointia on varauduttava lisäämään. (Kangasniemi ym. 2018, 11.) Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten avulla SOS-Lapsikylässä jatketaan sisäisen osaamisen kehittämistä kilpailukykyisenä palveluntuottajana menestyäkseen ja vastatakseen hyvinvointialueilla ilmaantuviin asiantuntijatarpeisiin.

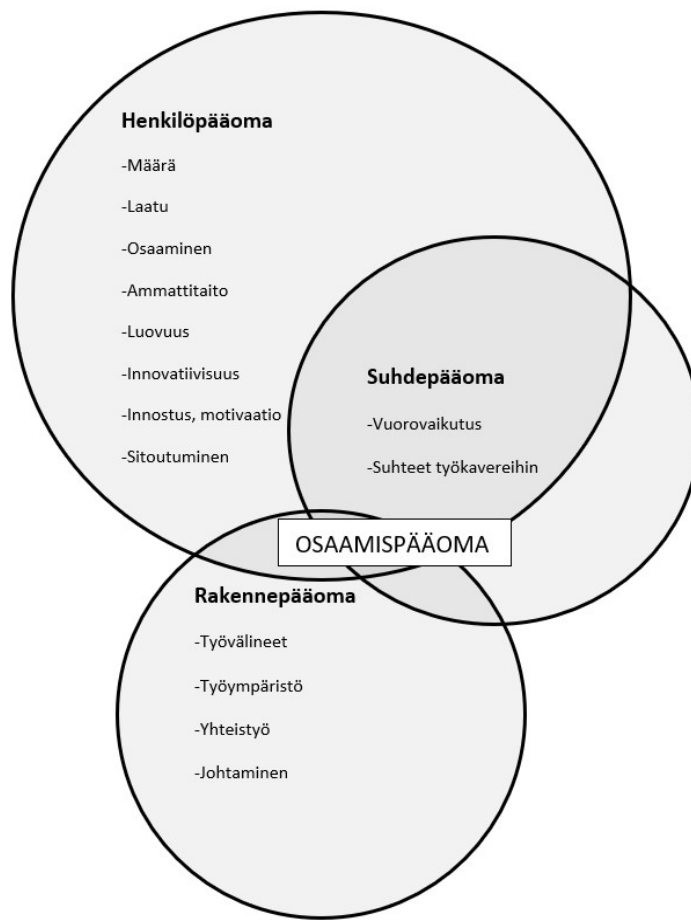
## 2 OSAAMINEN ASIAANTUNTIJAORGANISAATIOSSA

Osaaminen on organisaation, kuten myös yksilöiden, tiimien ja erilaisten ryhmien resurssi. Ojala (2008, 50) on todennut osaamiselle käytettävien synonyymia kompetenssi. Yhteydet muihin verkostoihin ja toisiin osaajiin ovat nykyajan osaamisen ulottuvuus. (Ojala 2008, 50–51.) Happonen & Lehtelä (2015, 1–3) toteavat tutkimusjulkaisussaan, että nykykäsitteen mukaan pelkästään tutkinto tai työkokemus ei määritä osaamista, mutta osaaminen kehittyy niiden myötä. Osaamiselle on vaikea tehdä yksiselitteistä määrittelyä. Osaamisprofiili ja yksilön osaamisepotentiali koostuu niin hiljaisen, kuin näkyvän tiedon ja taidon lisäksi kokemuksista sekä asenteista. Osaamisen kokonaisuus on jäseneltävissä praktiseen eli tekemisen kautta syntyneeseen tietoon sekä formaaliseen eli teoreettiseen, käsitteiden ymmärtämiseen perustuvaan osaamiseen. Osaamista jäsenellään lisäksi metakognitiiviseen osaamiseen, jolloin yksilö osaa hallita ja säädellä toimintaansa saadakseen tehtävän suoritettua. (Happonen & Lehtelä 2015, 1–3.) Osaamisepotentialin hyödyntämistä yhteiskunnan tasolla hivistää edelleen käsitys, että osaaminen käsittää vain tutkintoja, nimikkeitä ja todistuksia (Sitra 2022, 8).

Osaamisen lisäksi organisaatiossa tarvitaan hyvä strategia, jonka toteutumisen osaaminen mahdollistaa. Strategiset prosessit oikein käytettyinä kanavoivat osaamisen organisaation menestystekijäksi. Menestys ei synny, jos osaaminen ei siirry tuotteisiin ja palveluihin. (Viitala & Jylhä 2019, 208–209.) Osaaminen muodostuu hajautuneesta asiantuntijuudesta, joka johtamisella ja organisaation rakenteilla saatetaan yhteen. Organisaation rakenteiden on mahdollistettava osaamisen yhteen saattaminen, kehittäminen, jakaminen ja käyttäminen. (Ojala 2008, 53.) Strategia siis yhdistää ihmisten toimintaa organisaatiossa, kun siihen suhtaudutaan riittävällä vakavuudella, silloin strategian on nähty toimivan muutoinkin kuin vain menestyksen hetkissä. Strategia tuo johdonmukaisuutta tekemiseen ja vastaa ihmisten johdetuksi tulemisen tarpeeseen. (Juuti & Luoma 2022, 23–24.) Organisaation tieto koostuu tietoisesta tiedosta, kuten laatukäsikirjoista, prosessikuvauksista, toimintaohjeista ja -tavoista. Organisaatiossa on myös kollektiivisesti tunnistettu hiljaista tietoa, joka tiedostetaan, mutta ei pueta sanoiksi. Tällaista tietoa voivat olla kilpailevan organisaation toiminta, kirjoittamattomat säännöt tai tarinat ja piiloon jäävät asenteet tai arvot. (Ojala 2008, 53.)

### 2.1 Organisaation osaamisepääoman muodostuminen

Ojala (2008, 60) on kuvannut organisaation osaamisepääomaa (kuva 1). Ihmisten ja heidän osaamisensa, innostuneisuuden, sitoutumisen ja motivaation myötä syntyvä osaaminen muodostaa organisaation henkilöpääoman. Henkilöstön määrä ja heidän moninainen koulutus- ja osaamistasonsa, ikärakenteensa sekä oppimishalunsa ovat osaamisepääoman kannalta tärkeitä. (Ojala 2008, 60.)



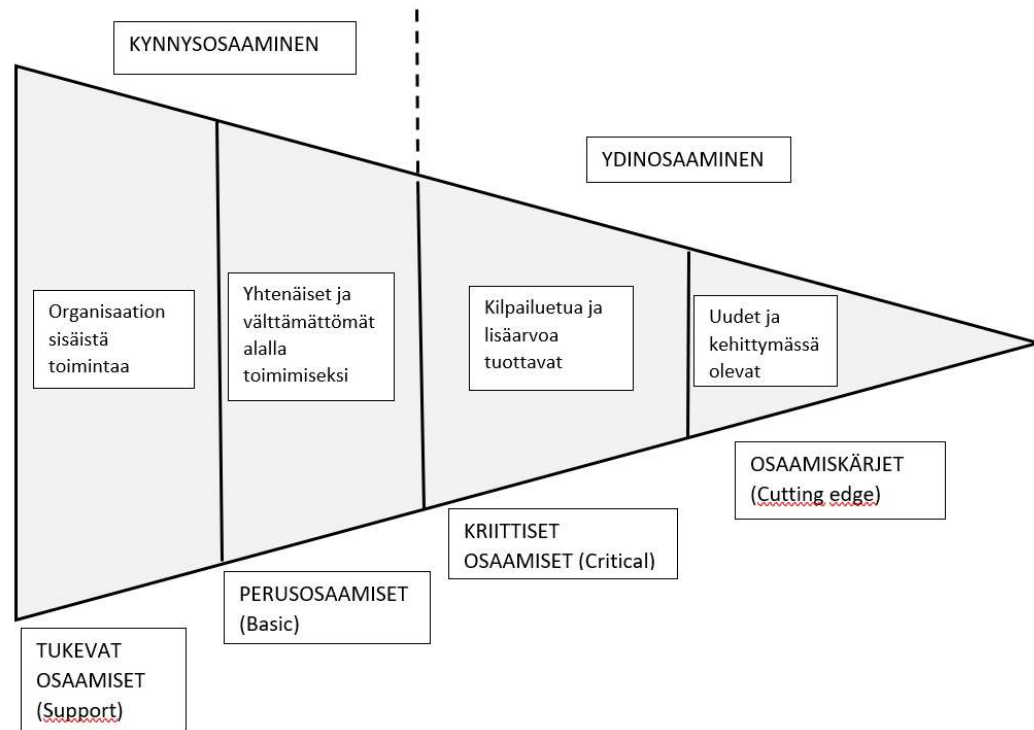
KUVA 1. Osaamispääoman muodostuminen (Ojala 2018).

Rakennepääoma (kuva 1) syntyy rakenteista, joita tarvitaan osaamisen viemiseen organisaation käyttöön osaamiseksi ja toiminnaksi. Rakenteet mahdollistavat osaamisen kehittämisen, osaamistarpeiden tunnistamisen, ylläpitämisen ja tarvittavan osaamisen hankkimisen. Henkisten rakenteiden tulee tukea johtamiskulttuurin ja ilmapiirin vaikutuksesta yhdessä uuden oppimista. Henkilöpääoma, eli yksilöiden osaaminen muutetaan organisaation osaamiseksi rakennepääoman avulla. Suhdepääoma täydentää osaamispääomaa sisältäen vuorovaikutuksen verkostoihin ja muihin toimijoihin organisaation ulkopuolelle. Suhdepääoman kartuttamisessa pyritään luottamukselliseen vastavuoroisuuteen myös vaativien asiakkaiden kanssa, jotta kaikki osapuolet hyötyvät yhteistyöstä. (Ojala 2008, 57–63.) Jatkuva oppiminen mahdollistaa osaamispääoman kehittymisen ja kasvun. Osaamispääoman eri alueiden välillä on oltava dynaaminen virtaus, jotta kehitys ei pysähdy. (Ojala 2008, 58.)

Organisaation osaamista, joka on kilpailukyvyyn kannalta ratkaisevaa ja valitun strategian toteutumisen kannalta tärkeää, kutsutaan strategiseksi osaamiseksi. (Ojala 2008, 53; Viitala 2013, 172.) Asiakkaalle lisäarvoa tuottava ratkaiseva tekijä Long & Vickers-Koch:n (1995, 13) mukaan on määritelty ydinkyvykkyydeksi (core competence, core capability), jonka strategisten prosessien kannattelemana muodostavat resurssit ja ihmisten pätevyys (competence, competency). (Long & Vickers-Koch 1995, 13.) Viitalan (2013, 173) mukaan organisaation strateginen osaaminen ja ydinkyvykkyys ovat käsit-

teinä sen osaamisen määritelmiä, jolla osaamista johdetaan kohti päämäärien saavuttamista ja onnistunutta liiketoimintastrategiaa. Tärkeintä on erottaa menestyksen saavuttamiseen nyt ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen, johon tukeutuvat asiakkaan kuin yrityksenkin arvot. (Viitala 2013, 173.)

Yrityksen osaamista (kuva 2) on esitetty kynnysosaamiseen ja varsinaiseen ydinosaamiseen jaoteltuna (Long & Vickers-Koch 1995, 13–15).



KUVA 2. Yrityksen osaamista kuvaava määritelmä (mukaillen Long ja Vickers-Koch 1995, 14).

Kynnysosaamista ovat tukevat osaamiset (Support), jotka palvelevat pääasiassa organisaation sisäistä toimintaa sekä perusosaamiset (Basic), jotka ovat yhteisiä ja usein välttämättömiä kaikille alan organisaatioille. Perusosaamiset sisältyvät sosiaali- ja terveysalalla kaikkien työntekijöiden koulukseen. Laissa yksityisistä sosiaalipalveluista määritetään, että toimintayksiköllä tulee olla toiminnan edellyttämä henkilöstö, joka on sosiaalihuollon ammattihenkilöiden ammatissa toimimisesta säädetyn lain mukaista. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011, 4§.) Kynnysosaamisten on toiminnan mahdollistamisen kannalta oltava kunnossa ja hallinnassa, mutta ne eivät kuitenkaan ole asiakkaalle lisäarvoa tuottavaa osaamisista. (Viitala 2013, 174–175.)

Kriittiset osaamiset (Critical), ovat ratkaisevia asiakkaille ja tarjoavat kilpailuetua (Long & Vickers-Koch 1995, 13–15). Long & Vickers-Koch:n (1995, 13–15) määritelmää tulkiten myös Viitala (2013, 175) on todennut kriittisen osaamisen olevan sellaista ydinosaamista ja kilpailijoiden lisäarvosta erottuvaa lisäarvoa, josta yritys tunnetaan ja josta asiakas on valmis maksamaan. Viitalan (2013,

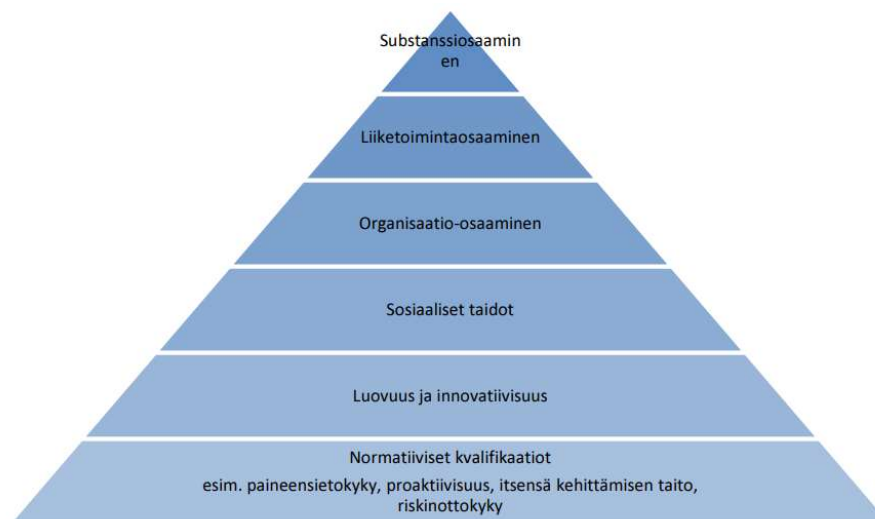
175) mukaan kehittymässä olevat uudet osaamiset eli osaamiskärjet (cutting edge) sisällytetään ydinosaamisiin (kuva 2). Osaamiskärjet ovat tulevaisuuden menestykseen tähtäviä taitoja ja toimintamalleja, joilla ei välttämättä vielä tehdä liiketoimintaa, mutta joita on kehitettävä kilpailuedun saavuttamiseksi. (Viitala 2013, 175.)

## 2.2 Yksilön osaamispääoman muodostuminen

Kuten jo aiemmin todettu, yksilön osaamispääoma muodostuu monista asioista. Koulutusten, tutkintojen ja tekemisen kautta tulleen osaamisen myötä kartutetaan tietoja ja taitoja. Yksilön tunneäly, persoonallisuus, motiivi ja asenteet muodostavat henkilökohtaisten ominaisuuksien kokonaisuuden, joiden vaikutuksesta saman koulutuksen ja osaamisen painotukset sekä ilmeneminen näkyvät. Tunneäly koostuu henkilökohtaisista ja sosiaalisista taidoista, joiden avulla tulemme itsemme ja toistemme kanssa toimeen. Tunneälyyn sisältyy mahdollisuuksien näkemisen ja hyödyntämisen taito sekä mielikuvien luomisen ja tuottamisen taito. (Ojala 2008, 50.)

Sitran (2020, 45) teettämän elinikäistä oppimista Suomessa tutkivan tutkimuksen tuloksissa todetaan, että yhteyksissä perhe-elämään ja ihmissuhteisiin koetaan opitun eniten tärkeitä taitoja. Mielekkäimmäksi tavaksi osaamisen kehittämiseksi nousi itsenäinen uuden tiedon opettelu, jota on tutkimuksen ajanjaksolla tapahtunut eniten verkossa. Työelämässä taas osaamista on kehitetty samassa ajassa tekemällä yhteistyötä tai oppimalla toisilta. Elinikäiseen oppimiseen suhtaudutaan uteliaasti, innokkaasti ja toiveikkaasti. Osaamista kehitetään pärjätäkseen muuttuvassa maailmassa ja parantaakseen yksilön hyvinvointia. Osaamista kehitetään niin ihmisenä kasvamiseen, kuin kehittyäkseen harrastuksissa ja itseä kiinnostavissa asioissa. (Sitra 2020, 45).

Yksilöosaamisen pyramidi (kuva 3) esittää yksilön yleisiä kvalifikaatioita, eli työelämän valmiuksia. Työelämässä tarvitaan kvalifikaatioita yleensä aina, riippumatta työtehtävistä. (Viitala 2005, 116; Viitala 2013, 180.)



KUVA 3. Yksilöosaamista kuvaava pyramidi (Viitala 2005, 116).

Normatiivisista eli yleisistä kvalifikaatioista puhutaan, kun ihmisellä on paineensieto- ja sopeutumiskykyä, päätöksen- ja riskintekokykyä sekä itsetuntemusta ja itsensä kehittämisen taitoja. Tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot voidaan jakaa tehtäväkohtaisiin osaamisiin ja henkilökohtaisiin kykyihin, joita ei voi hankkia ainoastaan koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Substanssiosaamiseksi nimetään ammattikohtaisia kvalifikaatioita, jotka liittyvät tiettyyn ammattialaan. Ammattikohtaiset ja tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot ovat valmiuksia, joista ammattitaito koostuu ja niitä kehittämällä ja hallitsemalla tehtävässään menestyy. Kuitenkin muuttuvassa työelämässä menestymiseen vaikuttavat ja nousevat tärkeäksi myös minäkäsitys, sosiaalinen rooli ja -taidot sekä luovuus ja innovatiivisuus yhdessä normatiivisten kvalifikaatioiden kanssa. (Viitala 2013, 180–181.)

Jatkuva oppiminen, jossa osaaminen kehittyy kokonaisvaltaisesti, nähdään ratkaisuna jatkuvassa muutoksessa olevaan yhteiskuntaan ja työelämään. Ymmärryksen syventyminen kehityksen myötä korostaa oppimisen merkitystä ja tekee siitä kilpailutekijän. (Kinnari, Mäki & Siirilä 2021, 78.) Hietaasti muuttuvampi, arvostuksia esille tuova asenne ja lyhytaikaisempi, suuntaa antava motivaatio yhdistetään tietojen ja taitojen kanssa kvalifikaatioihin. Yksilön tavat käyttää tehtävässä tietoaan ja taitojaan heijastuvat asenteista ja motivaatiosta. Niiden ollessa myönteisiä, hyödyntää se organisaation osaamista parhaiten. Yksilöllä tulee olla jatkuvaan oppimiseen tarvittava motivaatio ja halu. (Kinnari ym. 2021, 74; Viitala 2013, 180–181.)

Sanoin kuvattava tietoinen tieto on siirrettävissä ja se pystytään dokumentoimaan. Yksilölle kertyy kokemuksen myötä sellaista henkilökohtaista osaamista, jota on vaikeampi kuvata sanoin. (Ojala 2008, 52.) Hiljainen tieto on sidoksissa toimintaan ja tilanteeseen. Hiljaista ja tietoista tietoa voi olla vaikea erotella toisistaan ja onkin syytä nostaa esiin tiedon jakamistapoja, joissa tietoiseen tietoon liittyy hiljainen tieto. Ei riitä, että osaaminen on riittävää, vaan se on tehtävä näkyväksi ja jaettava organisaatiossa. (Kinnari ym. 2021, 74; Ojala 2008, 52.) Hiljaisen tiedon luonteeseen kuuluu yksilösidonnaisuus sekä kulttuuri- ja kontekstisidonnaisuus. Yksilön toimintaan kiinnittynyt hiljainen tieto on kertynyt elämän ja uran varrella olemalla mukana erilaisissa tilanteissa, jonka vuoksi tietoa jaettaessa yksilön taustaa ei voi täysin poissulkea. Yksilösidonnaisuuden vuoksi hiljaisen tiedon välittäminen on vaikeaa. (Virtainlahti 2009, 48–49.) Toisaalta Kinnarin ym. (2021, 75) tutkimuksen mukaan organisaatiot nähdään jatkuvasti oppivina työyhteisöinä, joissa oppiminen toteutuu tiimeissä sisäisesti. Organisaatiotason osaamistarpeita tunnistaen tiimeissä sekä hyödyntäen ihmisten ideoita ja ajatuksenvaihtoa, vaihtuu hiljaista tietoa ja tapahtuu työssäoppimista. (Kinnari ym. 2021, 75.)

Yksilön osaamispääoman karttumisen edellyttää oppimista. Elinikäisen oppimisen käsityksiä väitöskirjassaan tutkinut Kinnari (2020, 11–12) toteaa, että on siirrytty yrittäjämäisen talouden sukupolveen, itsestä huolehtivaksi, itseohjautuvaksi ja autonomiseksi yrittäjäkansalaiseksi. Vuosien saatossa elinikäisellä oppimisella ratkaistavaksi tuodut ongelmat eivät ole muuttuneet, vaan käsitys ihmisestä ja ehdotetuista ratkaisukeinoista ovat muokkautuneet erilaisiksi. (Kinnari 2020, 11–12.)

### 3 OSAAMISEN TUNNISTAMINEN ORGANISAATIOSSA

Sosiaali- ja terveysalan organisaatiot joutuvat jatkuvasti mukauttamaan toimintaansa voidakseen vastata yhteiskunnallisiin muutoksiin. Tiedon hyödyntämisen yleisin haaste sosiaalialan kolmannen sektorin organisaatioissa on osaamiseen liittyvät puutteet. Tiedolla johtaminen, lisääntyvät tietojärjestelmät ja datan hyödyntäminen lisäävät käytännön työn, johtamisen sekä hallinnon tiedon lisäämisen tarpeita ja vaatimuksia. Sosiaali- ja terveysalan kasvu edellyttää osaamisvajeiden poistamista. (Salovaara, Leinonen & Silén 2021, 379–381.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuvat palvelurakenteet lisäävät odotuksia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatilliselle osaamiselle ja uudenlaisia, perinteitä kumoavia osaamistarpeita muodostuu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen haasteeseen liittyy työvoiman saatavuus ja alan houkuttelevuus. Alalla työmäärä on kasvanut, mutta työvoimasta ennustetaan tulevan pulaa ja kilpailua tulevaisuudessa. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön osaamistarpeiden tunnistaminen auttaa muutoksen läpivienneissä ja strategisessa suunnittelussa, kun osaamisvajeet huomioidaan ennakoitavasti ja suunnitelmallisesti. (Kangasniemi ym. 2018, 18.) Hyvinvointialueiden tullessaan tuomia osaamisvajeita ei täysin tässä vaiheessa osata ennustaa, mutta niihin on tärkeää varautua. Jo aiemmin ennakoitiin, että toteutuessaan suunnitellusti sote-uudistus vähentää julkisen vallan tuottamisvastuuta, kun taas muiden toimijoiden vastuu hyvinvoinnin ja sen palveluiden tuottamisesta lisääntyy. (Kangasniemi ym. 2018, 11.) Kangasniemen ym. (2018, 19) selvityksen mukaan palvelurakennemuutoksessa tunnistettuja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten osaamistarpeita ovat asiakaslähtöisyys, palvelujärjestelmä ja sen tunteminen, robotiikka ja digitalisaatio. Lisäksi osaamistarpeisiin kuuluu moniammatillinen- ja tieteellinen yhteistyö, ohjaus- ja neuvontaosaaminen, vaikuttavuus-, kustannus- ja laatuosaaminen. Substanssiosaamista edellytetään ammattilaisilta alakohtaisesti. (Kangasniemi ym. 2018, 19.)

#### 3.1 Osaamisen tunnistaminen osana organisaation tulevaisuuden strategiaa

Harbison & Myers (1964, 2) ovat määritelleet henkilöstövoimavarojen kehittämisen käsitteen (Human Resources Development, HRD) olevan tiedon, taitojen ja kyvykkyyden lisäämisen prosessi kaikille yhteisön jäsenille. Strategisen osaamisen kannalta tärkeintä on, että organisaatioissa on määriteltävä mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa ja mitä taas tällä hetkellä. Kehittämistä nopeimmin ja eniten vaativat osaamisen tarpeet ovat kriittisiä osaamisen kehittämistarpeita. (Ojala 2008, 53.)

On tunnistettava organisaation osaamistarpeet, jotka vaativat uudenlaisten ajattelu- ja toimintatapojen sisäistämistä (Salovaara ym. 2021, 381). Tulevaisuudessa osaamisen painotus on ammattialakohtaisessa substanssiosaamisessa. Työntekijyyden ja yhteistoiminnan muutososaaminen sisältyvät kaikkien sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten geneeriseen osaamiseen. Ammattilaisilla on muutostarpeisiin vastaavaa jaettava osaamista tuottaa asiakaslähtöistä, vaikuttavaa hoitoa ja palvelua. Työelämälähtöiset alueelliset ja paikalliset kehittämishankkeet kohdentavat jatkuvan muutoksen alla olevaa osaamista ja täydentävät osaamisvajeita. Osaamisvajeiden paikkaaminen edellyttää jatkuvaa kehittämistä mm. näyttöön perustuvia koulutusinterventioita ja systemaattista osaamisen arviointia. (Kangasniemi ym. 2018, 7–8.)

Organisaation osaamisesta iso osa on yksilön hiljaisen tiedon varassa eikä henkilöstön osaamista hyödynnetä tarpeeksi laajasti. (Nonaka 2011, 20.) Myös Viitala (2013, 177) myötäilee Nonakaa nostamalla esiin, ettei hiljaista tietoa tunnisteta, jaeta tai etsitä sille uutta käyttöä. Osaamiskartoitukset ovat muiden keinojen lisäksi tapa tuoda esille yksilön osaamista ja tietoisuutta siitä. Kun tietoisuus osaamisen luonnetta ja merkityksiä kohtaan lisääntyy, herkistää se ihmisiä tarkastelemaan osaamistaan ja osaamisensa kehittämistä. Herkistyminen herättelee ympärillä olevien osaamisen tunnistamista ja auttaa arvostamaan toisten osaamista. (Nonaka 2011, 20; Viitala 2013, 177.)

Organisaation osaaminen tulisi lisääntyä ryhmän osaamisen lisääntyessä, jolloin osaaminen muuttuu konkreettisiksi uusiksi tuotteiksi, palveluiksi ja toimintamalleiksi. Vaikka ihmiset vaihtuisivat, jää tieto konkreettisten muutosten sisään ja uusi tieto siirtyy ja sisäistyy yksilöiden osaamiseksi. (Nonaka 2011, 22; Viitala 2013, 178–179.) Uuden oppimisen ja osaamisen seurauksena kehittymässä olevat osaamiskärjet (kuva 2) ovat niitä osaamisasia, jotka valmiimpina tuottavat lisäarvoa ja kilpailuetua muuttuessaan kriittisiksi osaamisiksi. (Long & Vickers-Koch 1995, 14.) Osaamisen tunnistaminen on osa organisaation strategista suunnittelua ja johdon linjauksia (Saarisilta & Heikkilä 2015, 5–6).

### 3.2 Tunnistettu osaaminen työntekijän voimavarana

Nonakan (2011, 34) mukaan yksilön sisäistyminen tapahtuu ja yksilö oppii, kun uuden toimintamallin noudattaminen sujuu rutiinilla, eikä vie kohtuuttomasti energiaa. Silloin tekemisen onnistumiseen voi luottaa. Viitalan (2013, 179) mukaan yksilön oppiminen sisäistymisen myötä muuttuu huomaamatta hiljaiseksi tiedoksi ainakin osittain ja näistä yksilöiden osaamisvarannoista koko organisaation tietämys ja näkyväksi muovautuneet rakenteet kehittyvät. Yksilölle oman osaamisen kehittyminen on onnistumisen ja kehittymisen pohja niin omalle työlle, kuin organisaatiolle. Osaamisen merkityksiä ovat työssä parempi selviytyminen, muilta saatu arvostus ja asema. Jatkuvässä muutoksessa oleva työympäristö haastaa pätevyyden ja osaamisen kokemuksen pysymisen ja saavuttamisen. (Viitala 2013, 179.)

Hiljaisen tietämyksen arvostaminen, jossa yksilö tunnistaa omat tiedot ja taidot, on tervettä itsetuntoa. Kun oman ammattitaidon merkitys tunnistetaan, yksilö tiedostaa muiden tietämyksen voivan täydentää kokonaisuutta. Tällöin puhutaan arvostuksesta. Kun omaa työtä ja osaamista tuodaan näkyväksi ja hiljaista tietoa avataan, ammatillinen itsetunto kohoaa. Liiallinen korostaminen voi johtaa virheelliseen käsitykseen oman osaamisen tilasta, jolloin yritetään liikaa itse, eikä hyödynnetä toisten osaamista. Voimavarat riittävät muiden osaamisen ja tietämyksen tarkasteluun, kun oman ammattitaidon arvostus on kohdillaan. (Virtainlahti 2009, 82.)

Organisaatiokulttuurin hyvässä ilmapiirissä jokaisen tietämys ja osaaminen nostetaan esille ja ymmärretään yhteistyön synnyttävien tuotteita, palveluita ja liiketoimintaa. Eri-ikäisten, uran eri vaiheissa olevien ja erilaisista taustoista tulevien osaaminen ja tietämys on johdon tehtävä tunnistaa, jotta se voidaan valjastaa käyttövoimaksi. (Virtainlahti 2009, 83–84.) Aiemman käsityksen mukaan johdon tehtävä on laatia strategia, jonka visio ohjaa työntekijöitä päämääriä kohti. Johdon määrittelemien tavoitteiden mukaan esihenkilöt lähtevät kehittämään osaamista ja tietämystään, sillä he vastaavat oman toiminta-alueensa nykyisistä ja tulevista osaamistarpeista. Esimiehen tehtävänä on kehittämismahdollisuuksien tarjoaminen ja omalla esimerkillä innostaminen sekä yhdessä oppimisen

mahdollisuuksien luominen. Työntekijän vastuulla on oman tietämyksen jakaminen, osaamisvajeiden tunnistaminen ja motivoituminen itsensä kehittämiseen. (Virtainlahti 2009, 162–164.) Strateginen johtaminen ja strateginen ajattelu on mielletty jakaantuneen strategian suunnitteluun ja toteutukseen. Lopputuloksen oletetaan olevan hyvin suunniteltu suunnitelma, joka vain toteutetaan tai painavammin ilmaistuna jalkautetaan. Kamensky (2015, 13–14) laajensi strategisen johtamisen termin menestyksen timantti -käsitteeksi sen perusteella, että usein strategiatyöskentelyyn ollaan organisaatio- tai henkilöstötasolla oltu pettyneitä. Menestystekijöihin kuuluvat strategian lisäksi, johtaminen, osaaminen ja vuorovaikutus. (Kamensky 2015, 13–14.) Strategiaa voidaan kutsua tavaksi, jonka avulla organisaatio hyödyntää resursseja toimintaympäristön muutoksessa (Juuti & Luoma 2022, 22). Osaamisen lisääntyminen organisaatiossa pidemmällä aikavälillä on ratkaiseva menestystekijä (Kamensky 2015, 160).

### 3.3 Yksilön oppiminen työyhteisön osaamiseksi

Nonaka (2011, 19) on kuvannut organisaation oppimista yksilön oppimisen siirtymistä ryhmätason oppimisen kautta. SECI-mallissa (kuva 4) Nonakan (2011) mukaan yksilöiden hiljainen tieto on oppimisen lähtökohtana ja yksilöihin varastoituu ja heissä kehittyy kaikki organisaation oppiminen. (Nonaka 2011, 19.) Mallissa on kuvattu yksilön hiljaisen tiedon muuttumista näkyväksi neljän vaiheen kautta. Sosialisatio (Socialization) tarkoittaa kokemus- ja mallioppimista, jossa tarkkailun ja yhdessä toimimisen kautta usein työssä ja kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa osajien toimintamallit siirtyvät oppijoiden käyttöön. Ulkoistamisessa (Externalization) uutta ja olemassa olevaa tietoa sekä toimintamalleja käsitellään yhdessä, puhumalla ja kokemuksia vaihtamalla vaikkapa työtiimeissä. Yhdistäminen (Combination) tuo edellisen vaiheen tulokset, pohdinnat ja ajatukset näkyviksi järjestelmiksi tai toimintaohjeiksi ja integroidaan organisaation toimintamalleihin. Sisäistämisvaiheessa (Internalization) tuodaan toimintamallit yksilöiden käyttöön ja opetellaan työskentelemään pois vanhasta. Sisäistämisvaihe on myös uuden toimintamallin sisäanjoua ja kokeilua. (Nonaka 2011, 18–20.)



KUVA 4. SECI-malli (mukaillen Nonaka 2011, 19).

Hiljainen tieto ei läheskään aina päädy organisaatiossa yhteiseksi ja jaetuksi tiedoksi. Syitä tähän voivat olla organisaation valtarakenne, sosiaaliset rajoitteet tai tiedon ilmaisemiseen liittyvien käsitteiden, mallien tai kielen puuttuminen. Yksilön osaamisen luonteen arviointi ja merkityksien selvittäminen voivat tapahtua kehityskeskusteluin tai osaamiskartoitusten avulla. (Viitala 2005, 170.) Kinnari ym. (2021, 74–76) mukaan jatkuva oppiminen organisaatiossa tapahtuu osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen kautta. Henkilöstön osaamisen tunnistamisen lisäksi työhön liittyvät kompetenssit tulee tunnistaa ja tunnustaa. Menetelminä voidaan käyttää henkilökohtaistamista, mentorointia, ryhmävalmennusta ja vertaismentorointia, joiden avulla henkilöstön osaamistarpeita tunnistetaan. Työntekijän vastuu osaamisensa kehittämisessä nähtiin välttämättömänä, vaikkakin sitoutumisen tasoissa havaittiin eroja. Jatkuva oppiminen nähtiin toteutuvan myös yksilöllisessä ohjauksessa ja hiljaisen tiedon hyödyntämisen kautta. (Kinnari ym. 2021, 74–76.)

Yksilöosaamisen ja joukkueosaamisen välillä tapahtuva vuorovaikutus on ymmärrettävä organisaation menestymistä tarkastellessa. Joukkueosaamisella on merkitystä menestyksen saavuttamisessa, ja sillä kuinka joukkueet toimivat yhdessä. (Kamensky 2015, 174–177). Kamenskyn (2015, 189) mukaan organisaation osaaminen pohjautuu lopulta yksilön osaamiseen. Hyvässä strategiassa on organisaation ja liiketoiminnan uudistamisen lisäksi myös henkilöstön uudistamista, joka vaatii oppimisen kehittämistä organisaatiotasolla (Kamensky 2015, 189).

#### 4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on muodostaa käsitys SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen nykytilanteesta ja tulevaisuudessa huomioon otettavista näkökulmista osaamisen kehittämisessä ja johtamisessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä henkilöstölle osaamisenkartoitusta, jonka avulla selvitetään SOS-Lapsikylän nykyisen asiantuntijaorganisaation henkilöstön osaamista ja osaamisen jakamisen valmiuksia sekä osaamisen jakamisen mahdollistavia tekijöitä. Pyrkimyksenä tutkimuksessa on tuoda esille etenkin henkilöstön erityisosaaminen, joka ei ole tutkintojen tai koulutuksen kautta hankittua.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista osaamista henkilöstöllä on SOS-Lapsikylässä?
2. Mitkä ovat sosiaalialan tulevaisuuden osaamisen tarpeet SOS-Lapsikylän henkilöstön näkökulmasta?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimus eli osaamisenkartoitus 2022 toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on aiempien tutkimusten pohjalta tehty johtopäätökset, aiemman teorian esittely ja oletusten eli hypoteesien muodostaminen. Aineiston keruun suunnitellut kvantitatiivisessa tutkimuksessa tehdään määrälliseen mittaamiseen soveltuen. Päätelmien tekeminen pohjautuu havaintoaineistosta tehtyyn tilastolliseen analyysiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 131.) Organisaation osaamista, sen tulevaisuuden suuntaviivoja ja kehittämistä voidaan selvittää osaamiskartoituksen avulla jäsentyneesti ja oikeaan suuntaan. (Viitala 2013, 182–183.) Osaamiskartoituksen tavoite on tuoda esille osaamista, jolloin osaamisen arvostus kasvaa. Liiketoimintaa on mahdollista kehittää, kun osaamiskartoituksen perusteella voidaan arvioida ja vertailla tulevaisuuden osaamisen tarpeita paremmin. (Viitala 2013, 183.)

### 5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja lähtökohdat

Opinnäytetyön tutkimuksen toimeksiantajaksi valikoitui SOS-Lapsikylä, jonka kanssa laadittiin ohjaus- ja hankkeistamissopimuksen ennen opinnäytetyön aloittamista. Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin syyskuussa 2021 jatkuen prosessinomaisena kevääseen 2023 saakka.

SOS-Lapsikylä on lapsen oikeuksia edistävä kansainvälinen lastensuojelujärjestö. SOS-Lapsikylän tavoitteena on, että jokainen lapsi ja nuori saa tarvitsemansa tuen kasvaakseen mahdollisuuksiensa mittoihin. SOS-Lapsikylä on voittoa tavoittelematon lastensuojelun asiantuntija, palveluntuottaja, joka auttaa lapsia, nuoria ja perheitä. Palveluihin kuuluu ennaltaehkäisevien palveluiden lisäksi sijais- ja avojuonon sekä nuorten palveluita. SOS-Lapsikylä tarjoaa myös asiantuntijapalveluita. SOS-Lapsikylät sijaitsevat ympäri Suomea Espoo-Vantaalla, Kaarinassa, Tampere-Jyväskylässä, Oulu-Rovaniemellä ja Kuopio-Savonlinna-Joensuussa. Palveluita tuotetaan lapsikylistä käsin valtakunnallisesti vahvalla ja moniammatillisella tuella. SOS-Lapsikylä tuottaa myös laitoshoittoa. Lastensuojeluyksiköistä lastenkoti Kirre sijaitsee Kaarinassa ja erityislastenkoti Rauha pienemmille lapsille Espoossa. (SOS-Lapsikylä 2022.)

Oma kiinnostukseni opinnäytetyön lähtökohtiin liittyi työhöni SOS-Lapsikylässä lapsikylän johtajana. Organisaatiolta on puuttunut systemaattinen ja suunnitelmallinen malli tai järjestelmä, jota voitaisiin hyödyntää henkilöstön sisäisen osaamisen jakamisessa. SOS-Lapsikylän palveluliiketoiminnan koulutuksen- ja osaamisen vahvistamisen suunnitelmassa vuodelle 2022 on todettu, että organisaation sisällä voidaan hyödyntää henkilöstön osaamista yli palvelurajojen. (SOS-Lapsikylä 2022). Lähtökohdista tutkimukselle oli SOS-Lapsikylän halu kehittää ja vahvistaa henkilöstön osaamista huomioiden tulevaisuuden muutokset sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämisessä valtakunnallisesti.

Yritysten henkilöstökoulutusta koskevan tutkimuksen tuloksissa todettiin, että sisäisen koulutuksen osuus järjestetystä koulutuksesta kohoaa yrityksen kasvaessa ja samaan aikaan ulkoisen koulutuksen osuus pienenee. Syynä on usein isompien yritysten oman koulutusyksikön tai kouluttajan käyttö, jolloin sisäisen koulutuksen osuus oli 60 prosenttia ja ulkoisen 40 prosenttia. (Tilastokeskus 2022.) SOS-Lapsikylän palveluksessa oli vuonna 2022 noin 270 työntekijää. Sisäinen kouluttaminen on kas-

vavan henkilöstömäärän vuoksi lisääntymässä, kuten henkilöstökoulutuksen tutkimustuloksen trendinä näytti olevan vuonna 2015 (Tilastokeskus 2022). Sisäisiä kouluttamisen mahdollisuuksia oli tästäkin syystä perusteltua tutkia ja kehittää SOS-Lapsikylässä.

## 5.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksellisten menetelmien ratkaisujen kokonaisuudesta käytetään nimitystä tutkimusstrategia (Hirsjärvi ym. 2009, 123). Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin otoksen oletetun suuren määrän ja pääosin strukturoidun kyselylomakkeen vuoksi kvantitatiivinen tutkimus. Riittävän suuri otos on kvantitatiivisen tutkimuksen edellytys, jolloin aineistosta saatuja tuloksia voidaan yleistää laajempaa joukkoa koskevaksi. (Heikkinen 2014, 15.) Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin survey-tutkimusta, jossa tietoa kerättiin joukolta ihmisiä samalla tavalla kaikilta vastaajilta, eli standardoidussa muodossa. Opinnäytetyön kyselylomake strukturoitiin. Survey-tutkimuksen keskeisin menetelmä on kysely, jonka kohdehenkilöt muodostavat otoksen perusjoukosta. Tämän tyyppinen aineisto käsitellään usein kvantitatiivisin menetelmin. (Hirsjärvi ym. 2009, 123–128, 182–183.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää ihmistä koskevia asioita ja ominaisuuksia, kun tavoitteena on ilmiön selittäminen tai kuvaaminen, kartoittaminen, ennustaminen ja vertailu. (Vilka 2021, 66–67.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa saatu laadullinen tieto kyselylomakkeen avointen kysymysten vastauksista muutetaan numeroiksi kooten vastausten yhtenäisiä teemoja (Valli 2018, 216). Kyselyssä oli valmiita vastausvaihtoehtoja ja mielipideväittämiä sisältäviä kysymyksiä. Kysymyksiin vastaamista helpottaa valmiiden vastausvaihtoehtojen samankaltainen käyttö. Likertin asteikon 4–6 portaista asteikkoa, jonka tyypillisiä ääripäitä ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” on käytetty kyselyn mielipiteitä esittämissä väittämässä. (Heikkilä 2014, 52.) Opinnäytetyön tutkimuksen muutoin strukturoituun kyselylomakkeeseen laadittiin yksi avoin vastaus.

Tutkimusstrategian valintaan vaikuttavat oleellisesti tutkimuksen tarkoitus tai tehtävä (Hirsjärvi ym. 2009, 123; Wilson 2010, 103). Johtopäätösten tekeminen aiemmista tutkimuksista, aikaisempien teorioiden esittely sekä hypoteesien eli oletusten tekeminen ovat tyypillisiä kvantitatiivisen tutkimuksen elementtejä. Kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluu suunnitelmallinen aineiston keruu niin, että havaintoaineisto sopii määrälliseen mittaamiseen eli aineisto on muutettavissa numeraaliseen muotoon. (Hirsjärvi 2009, 131; Vilka 2021, 66–67). Päätelmien teko perustuu havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin. Aineisto tuotetaan sellaiseen muotoon, jossa sitä voi tilastollisesti käsitellä. (Hirsjärvi ym. 2009, 131.) Tilastollinen tutkimus kuvaa kvantitatiivista tutkimusta (Heikkilä 2014, 15). Keskeistä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on koon tai suuruuden tutkiminen ja selvittäminen. Vastauksia haetaan kysymyksiin missä, mikä, kuinka usein ja kuinka paljon, eli kuinka paljon esiintyy tutkittavia ilmiötä, niissä tapahtuneita muutoksia tai kuinka paljon ilmiöiden välillä esiintyy riippuvuuksia. (Heikkilä 2014, 15; Martin 2013.)

## 5.3 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostettiin yksilön osaamisen kvalifikaatioiden ja organisaation strategisen osaamisen ja ydinosaamisen kuvaamisesta. Viitekehyksessä käsiteltiin myös organisaation osaamisen tunnistamista ja sen vaikutuksia yksilöön sekä sitä, kuinka yksilön oppiminen

muuttuu ryhmäoppimisen kautta organisaation osaamispääomaksi. Osaamisenkartoitus 2022 kyselytutkimuksen kysymykset muodostettiin teoreettisesta viitekehuksesta touko-elokuun 2022 aikana. SOS-Lapsikylän kehittämispäälliköt yhdessä tutkijan kanssa kävivät tutkimuskyselyä läpi kolmessa yhteispalaverissa tuona aikana. Yhteispalaverihin osallistuneita tiedotettiin opinnäytetyön tutkimuslupaprosessista ja heille esiteltiin opinnäytetyön viitekehys sekä SOS-Lapsikylän tietosuojaseloste, jota kyselytutkimuksessa noudatettaisiin. Lopulliset kyselytutkimuksen kysymykset vahvistettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Osaamisenkartoituksen kysymysten teemoiksi valittiin osaamisalat, kouluttautuneisuus ja tutkinnontasot. Osaamisen muodoista kysyttiin asiakastyön osaamisesta, asiakastyön menetelmäosaamisesta sekä työn yleisistä osaamisista. Lisäksi kartoitettiin osaamisen jakamisen valmiuksia ja osaamisvajeita.

Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvilla on testattava kyselylomake etukäteen (Vehkalahti 2014, 48). Testauksella voidaan varmistaa kysymysten ymmärrettävyys ja tarkoituksenmukaisuus (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 26). Kyselylomaketta testattiin SOS-Lapsikylän muutamalle työntekijälle ja myös organisaation ulkopuoliselle, sosiaalialalla toimivalle henkilölle. Testivastaaajilta saatu palaute hyödynnettiin kyselylomakkeen toimivuuden parantamisessa. Loppuvaiheen kysymykseen, jonka vastausvaihtoehdot nousivat vuoden 2020 osaamisenkartoituksesta, olivat esitestaaajan mielestä väärinteet syvempää pohdintaa. Kysymystä ei muutettu ja avoin vastaus jätettiin sellaisenaan lopulliseen kyselyyn. Kyselyn pituus koettiin sopivana ja kysymykset selkeästi esitettyinä.

Kyselytutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena SOS-Lapsikylän henkilöstölle syyskuussa 2022. Kokonaistutkimuksessa kysely teetetään kaikille perusjoukkoon kuuluville ja siihen voivat vastata kaikki halukkaat. (Hirsjärvi ym. 2018, 168.) Perusjoukon muodostavat henkilöt, joista ollaan tutkimuksen kannalta kiinnostuneita. Kokonaistutkimuksessa aineisto antaa käsityksen suoraan perusjoukosta eli populaatiosta. Jos otantamenetelmä tulisi kyseeseen, olisi sen käyttö hallittava hyvin. Otannan aiheuttamien epävarmuuksien minimoimiseksi käytetään kokonaistutkimusta. (Vehkalahti 2014, 43–45.)

Kysely lähetettiin 271:lle SOS-Lapsikylän työntekijälle, joista muodostui tutkimuksen populaatio. Opinnäytetyön kyselytutkimus toteutettiin Questback-kyselytutkimuksena toimeksiantajan toiveesta, koska SOS-Lapsikylässä kyseinen ohjelma on käytössä lisenssillä. Kyselylomake toteutettiin teknisesti yhteistyössä opinnäytetyön tutkijan sekä SOS-Lapsikylän organisaation erityisasiantuntijan (Questback-pääkäyttäjä) kanssa. Tutkimukselle epävarmuutta aiheuttaa vastausprosentin alhaisuus, joka taas on tärkeä tekijä kyselyn onnistumisen kannalta. Onnistuneet valinnan kohderyhmän ja tutkimuksen aiheen lisäksi on kysymysten määrä ja laatu huomioitava. Myös saatekirje ja lomake tulevat olla ulkoasultaan houkuttelevia. Vastausprosentti voi nousta muistutusviestin avulla. (Valli 2015, 45–46; Vehkalahti 2014, 44–47.) Saatetekstin epämääräinen sisältö ja puutteellinen ulkoasu voivat vaikuttaa vastausprosenttiin alenevasti (Vehkalahti 2014, 47–48).

Kysely lähetettiin vastaajille sisäisessä sähköpostissa, sisältäen saatekirjeen (Liite 1) sekä suoran Questback-linkin kyselylomakkeeseen. Opinnäytetyön saatekirje ja kyselylomake (Liite 2) noudattivat SOS-Lapsikylän viestinnän ulkoasua. Kyselyn pystyi aloittamaan vain, jos hyväksyi SOS-Lapsikylän

tietosuojaselosteen rastittamalla. Kyselyyn oli mahdollista tässä vaiheessa jättää vastaamatta. Vastausaikaa kyselylle annettiin kaksi viikkoa, jonka aikana lähetettiin sähköpostilla kaksi muistutusviestiä kyselyyn vastaamisesta.

Kyselyn etu on isomman vastaajamäärän tavoittaminen (Hirsjärvi ym. 2009, 184), jota muulla tavoin ei välttämättä olisi saavuttanut samassa ajassa. Kohdejoukolta voidaan kyselyllä kysyä haastattelua enemmän kysymyksiä. Kyselyn etuna on, ettei kyselyn tekijä läsnäolollaan vaikuta vastaajan vastauksiin. (Valli 2005, 44.) Kyselyyn vastasi määräajassa 124 SOS-Lapsikylän työntekijää. Vastaajien määrää pidettiin tavoitellun mukaisena. Vastausprosentiksi saatiin 46 (n=124).

Tulevaisuuden tarpeita kartoittavassa kysymyksessä hyödynnettiin vastausvaihtoehtojen monivalintavaihtoehtojen osalta SOS-Lapsikylän aiempaa osaamisenkartoitusta vuodelta 2020 toimeksiantajan toiveesta. Aiempaa osaamiskartoitusta hyödyntävistä vastausvaihtoehdoista ilmoitettiin kysymyksen kohdalla. Questback-ohjelman teknisen ongelman vuoksi tulevaisuuden tarpeita kartoittavan kysymyksen vastauksia ei tallentunut. Tämän vuoksi tutkijalle ei kertynyt tulevaisuuden osaamisen tarpeista tietoa.

#### 5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin tulee kiinnittää huomiota jo kyselylomaketta laatiessa ja on huomioitava kyselylomakkeesta saatavan tiedon siirtämisen onnistuminen tilasto-ohjelmaan. Tarkkuustaso on pohdittava eli käyttäkö valmiita vastausvaihtoehtoja vai avoimia kysymyksiä. (Borg 2020; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 30.) Analysointi aloitetaan erilaisten esiintymistiheyksien eli frekvenssien ja prosenttiesitysten tarkastelulla ja esittelyllä. Graafiset esitykset havainnollistavat tehostetummin tutkimustuloksia ja niitä on ymmärrettävämpi tulkita. Laajaa aineistoa on rajattava tutkimuksen kannalta keskeisempien asioiden esille nostamiseksi. (Tähtinen ym. 2020, 91–92.)

Tutkimuksen kysely laadittiin toimeksiantajan toiveesta Questback-ohjelmalla, josta lisenssi SOS-Lapsikylällä oli. Aineiston analyysiä varten Questback-ohjelmasta saatu vastausaineisto ja raakadata siirrettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaan lukumäärien laskemista ja taulukoiden sekä kaavioiden tekemistä varten. Opinnäytetyön ollessa kvantitatiivinen, aineisto käsiteltiin tilastollisessa muodossa kvantitatiiviseen tutkimukseen soveltuvilla menetelmillä. Aineiston tilastolliseen muotoon saamiseksi erotellaan muuttujat, joille annetaan arvo ja koodataan tilastolliseen muotoon. Strukturoidun lomakkeen avulla kerätty tieto analysoidaan, kun aineisto on kerätty ja järjestelty. (Hirsjärvi ym. 2009, 209–212.) Questback-ohjelma esitti vastausten frekvenssit myös taulukoin Word-muodossa vastausprosentteina ja keskiarvoina.

Taustatietoina tutkimuksessa kysyttiin ikäryhmää, asemaa työssä ja työskenteleekö työntekijä palveluliiketoiminnassa vai ennaltaehkäisevässä työssä organisaatiossa. Taustatietojen ikä tai jako palveluliiketoiminnan ja ennalta ehkäisevän työn välille jätettiin vähemmälle huomiolle ja toimeksiantajan hyödynnettäväksi. Opinnäytetyössä tutkittiin yhtä tai useampaa muuttujaa. Analysoinnissa käytettiin pääosin taustamuuttujina vastaajien asemaa. Vastaajien asema jaettiin työntekijöiden, esihenkilöiden ja asiantuntijoiden välille ja näiden muuttujien eroja tarkasteltiin. Joidenkin kysymysten vastausten kodalla vastausluokkia yhdisteltiin siten, että myönteiset vastaukset muodostivat yhden luokan ja neutraalit tai negatiiviset vastaukset muodostivat oman luokkansa.

Yhden muuttujan jakaumista saatavaa tietoa voidaan havainnoida sijaintiluvuilla, jotka kuvaavat havaintoarvojen sijaintia esim. moodi, mediaani tai keskiarvo. Keskiarvolla voidaan kuvata havainnoitujen arvojen keskimääräistä suuruutta. Frekvenssi kertoo havaintojen lukumäärästä jossain ryhmässä, luokassa tai koko aineistoa koskien. Hajontalukuja voidaan käyttää, jos halutaan tietää havaintoarvojen poikkeamia toisistaan. Tarkempaa tietoa saadaksesi on hyvä selvittää tunnuslukuja, jotka kuvaavat useampaa muuttujaa. Prosenttipiste kuvaa havaintojen sijoittumisesta ennen muuttujan keskilukua. (Vilkkä 2007, 118–122) Tässä opinnäytetyössä keskityttiin tarkastelemaan ja vertailemaan frekvenssejä, keskiarvoja ja prosenttilukuja taustamuuttujien välillä ristiintaulukoiden.

Raportissa nostettiin esille taulukkoina tai kaavioina ne tulokset, joiden osalta ryhmien vastausten keskiarvojen välillä oli havaittavissa eroja Likertin asteikolla 1–5. Osa strukturoitujen kysymysten vastauksista analysoitiin tyyppitellen laadullisiin luokkiin esim. täysin samaa mieltä- täysin eri mieltä olevien vastausten perusteella. Lomakekyselyssä kysytään tutkimuksen ongelmanasettelun kannalta tärkeitä kysymyksiä ja jokaiselle kysymykselle tulee olla peruste tutkimuksen viitekehyksessä. Kvantitatiivinen tutkimuskysely voidaan toteuttaa täysin strukturoituna, jolloin tavoitteena on saada vastauksia tutkijan määräämässä järjestyksessä ja annettujen vaihtoehtojen sisällä. Kvantifiointilla voidaan saada merkittävää tietoa aineiston ollessa riittävän suuri, jos verrataan tiedonkeruuta pelkäämään laatuun. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Kahden muuttujan välistä riippuvuutta analysoidessa käytetään ristiintaulukointia tai korrelaatiokerrointa. Näin voidaan esittää tietoa eri muuttujien riippuvuuksista tai vaikutuksista toisiinsa. Asiat voivat tosin muuttua samanaikaisesti tai samansuuntaisesti jonkun mittaamattoman asian vuoksi, jolloin suoraa syy-seuraus-suhdetta ei pidä tehdä. (Vilkkä 2007, 119–120.)

Tilastollista testausta ei tämän opinnäytetyön tutkimustuloksista päädytty tekemään. Toimeksiantajan toiveesta kyselyssä käytetty Questback-ohjelma oli tutkijalle vieras. Vasta tulosten analysointivaiheessa tutkija ymmärsi, ettei käytössä ollut Questback-ohjelman lisenssi mahdollistanut tilastollista testausta. Tutkija päätyi tarkastelemaan Wepropol-ohjelman mahdollisuuksia sekä tutustui SPSS-tilasto-ohjelmistoon. Lisäksi tutkija selvitti Excel-ohjelman taipumista tilastolliseen testaukseen ja laski esimerkin Khiin-neliötestiä käyttäen. Tilastollisella testauksella pyritään hypoteesin riskitason hyväksymiseen tai hylkäämiseen (Tähtinen ym. 2011, 65) ja kuitenkin tilastollisten mallien tarkoitus on ilmaista todennäköisyyksiä, eikä totuuksia (Vehkalahti 2014, 89). Tutkijan arvioitavaksi jää sisällöllistä merkittävyyttä pohtiessa onko tilastollisella testauksella saatujen p-arvojen tuloksilla tutkimuksen kannalta merkitystä käytännössä. (Heikkinen 2014, 185; Vehkalahti 2014, 88.) Opinnäytetyön tutkimustulosten muuttujien n-arvot poikkeavat toisistaan merkittävästi. Esimiesten n-arvo oli 21 ja asiantuntijoiden n-arvo oli 19. Eroa esimiesten ja asiantuntijoiden n-arvoissa, eli vastaajien määrissä oli vähän. Työntekijöiden n-arvon ollessa 82. Tutkija arvioi opinnäytetyötä tilastollisesti analysoitaessa testin ehtojen tulevan kyseisillä n-arvoilla vastaan. Tutkija ymmärsi, ettei merkittäviä eroavaisuuksia esimiesten ja asiantuntijoiden tuloksista saataisi, eikä tilastollinen analyysi toisi merkittävää lisäarvoa tutkimukselle. Tutkija valitsi seuraavaa tutkimusta tehdessään kyselytutkimukseen käytettävän ohjelman toisin, perustuen analysointivaiheen sujuvuuteen.

Opinnäytetyön tutkimus tehtiin SOS-Lapsikylän perusjoukolle. Kokonaisvastaajien määrä oli 124. Vastaajien ollessa suurimmalta osin sosiaali- ja terveysalan koulutettua henkilöstöä, päädyttiin esittämään kvantitatiivisia tutkimustuloksia jossain määrin yleistäen. Vaikka vertailutulosten erot eivät ole tilastollisesti merkittäviä, ovat tulokset silti kiinnostavia ja tuovat tietoa toimeksiantajalle. Kyseystä valikoituivat tietyt vastaukset aineistoanalyysiin. Teknisen ongelman vuoksi vastausdata ei tallentunut kysymyksestä, joka kartoitti toisen tutkimuskysymyksen vastauksia sosiaalialan tulevaisuuden osaamisen tarpeista SOS-Lapsikylän henkilöstön näkökulmasta. Tämän vuoksi aineiston analyysi päädyttiin kohdistamaan vain ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, jonka vastausten avulla selvitettiin millaista SOS-Lapsikylän henkilöstön osaaminen on.

Kvantitatiivista analysointitapaa voidaan käyttää avoimiin kysymyksiin järjestelemällä samantyyppiset vastaukset omiin ryhmiin. Hirsjärven ym. (2009, 161) mukaan lähtökohta laadulliselle tutkimukselle on todellisen elämän kuvaus sekä pyrkimys kokonaisvaltaiseen kohteen tutkimiseen. Vaikka opinnäytetyö on kvantitatiivinen, täydennettiin sitä avoimella kysymyksellä kokonaisvaltaisemman näkemyksen aikaansaamiseksi. Avoimeen kysymykseen vastauksia jätettiin 47, kun vastaajia oli kaikkiaan 124. Avoimen kysymyksen avulla selvitettiin vastaajien havaintoja oman työn osaamisvaajeista tai ilmiöistä, jotka nähtiin lisäkoulutusta vaativaksi. Tulokset järjesteltiin ensin ryhmiin, jonka jälkeen vastaukset muokattiin lauseista käsitteiksi ja teemoitettiin taulukkoon aihepiirien mukaisiin luokkiin. Avoimen kysymyksen vastaukset päädyttiin jättämään tutkimusaineiston ulkopuolelle ja toimeksiantajan sisäiseen käyttöön. Avoimen kysymyksen vastauksia sovittiin hyödynnettävän tarvittaessa aineiston analyysin tukemisessa.

## 6 SOS-LAPSIKYLÄN HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

Osaamisenkartoitus 2022-kyselyyn vastasi 124 SOS-Lapsikylässä työskentelevää henkilöä. Kysely lähetettiin sähköisesti koko SOS-Lapsikylän henkilöstölle (271 hlö). Yksi vastaajista oli palauttanut tyhjän kyselyn. Tällöin vastausprosentiksi muodostui 45 (n=124). 67 prosenttia, eli suurin osa vastaajista (n=123) oli työntekijöitä. Esihenkilöitä oli 21 (17 %) ja asiantuntijoita oli 19 (15%) vastaajista. (Taulukko1.)

TAULUKKO 1. Osaamisenkartoitus 2022 vastaajien henkilöstöryhmät ja palvelujaottelu

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Työntekijä</b>	<b>83</b>	<b>67 %</b>
Ennaltaehkäisevässä työssä (säätio tai ry.)	31	25 %
Palveluliiketoiminnassa	48	39 %
hallinto	1	1 %
SOS-Lapsikylä	1	1 %
(tyhjä)	1	1 %
Muu, mikä?	1	1 %
<b>Esihenkilö</b>	<b>21</b>	<b>17 %</b>
Ennaltaehkäisevässä työssä (säätio tai ry.)	4	3 %
Palveluliiketoiminnassa	16	13 %
molemmissa	1	1 %
<b>Asiantuntija</b>	<b>19</b>	<b>15 %</b>
Ennaltaehkäisevässä työssä (säätio tai ry.)	13	11 %
Palveluliiketoiminnassa	5	4 %
Muu, mikä?	1	1 %
<b>(tyhjä)</b>		<b>0 %</b>
Ennaltaehkäisevässä työssä (säätio tai ry.)		0 %
(tyhjä)		0 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>100 %</b>

Vastaajien enemmistöstä 68 prosenttia on iältään 36–50-vuotiaita. 31–35-vuotiaita vastaajia oli 13 prosenttia ja alle 30-vuotiaita vastaajia oli kuusi prosenttia. Yli 50-vuotiaita vastaajia oli 14 prosenttia kaikista (n=123) vastaajista.

Taustatietona osaamisenkartoituksessa kysyttiin, työskenteleekö vastaaja palveluliiketoiminnan vai ennaltaehkäisevässä työssä SOS-Lapsikylässä. Karkeasti jaoteltuna palveluliiketoiminnan henkilöstö tuottaa ja kehittää lastensuojelupalveluja. Ennalta ehkäisevän puolen henkilöstö tuottaa yleishyödyllistä toimintaa ja toteuttaa varainhankintaa. Vastaajista 70 (n=123) eli 56 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä SOS-Lapsikylän **palveluliiketoiminnan** puolella. Vastaajista 49 (n=123) eli 40 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä **ennaltaehkäisevässä työssä**. Kuusi henkilöä (6 %) vastaajista (n=123) ilmoitti työskentelevänsä jossakin muualla, molemmissa tai oli valinnut muu, mikä- vaihtoehtoon. (Taulukko 1.)

**Esihenkilöistä 16** (13 %) työskenteli palveluliiketoiminnassa, yksi (1 %) molemmissa ja neljä (3 %) ennaltaehkäisevässä työssä. **Asiantuntijoista** viisi (4 %) vastasi työskentelevänsä palveluliiketoiminnassa ja 13 (11 %) ennaltaehkäisevässä työssä. (Taulukko 1.)

### 6.1 Osaamisalat ja kouluttautuneisuus

Henkilöstön osaamisaloja kartoittavassa osiossa kysymyksen vastausvaihtoehdoissa vastausten määrää ei rajattu, joka on voinut ohjata vastaajia valitsemaan koulutuksia tai osaamisaloja vapaasti. Yleisesti ottaen kyselyyn vastanneiden 124 henkilön osaaminen ja osaamisalat olivat monipuolisia. Vastauksia kysymykseen oli annettu yhteensä 306. Tutkimustuloksissa selvisi, että henkilöstön tutkintojen ja koulutusten tuoma osaaminen oli myös muilta kuin sosiaali- ja terveysalan opintojen osalta laaja-alaista. Yksittäisiä, eri aloja koskevia opintoja löytyi vastauksista kymmeniä. Henkilöstön kouluttautuneisuudesta nousivat esiin viisi eniten opiskellutta alaa. Kun vastauksia tarkasteltiin suhteessa kaikkiin vastauksiin, oli vastanneiden (n=123) enemmistöllä (30 %) **sosiaalialan** koulutus. Toiseksi eniten vastaajilla oli **kasvatusalan** koulutusta (11 %) ja kolmanneksi eniten **terveys- ja hyvinvointialan** opintoja (9 %). **Yhteiskunta- ja hallintotieteiden** opintoja vastaajilla (n=123) oli (8 %) ja **johtamisen** opintoja lähes tulkoon saman verran (7 %). (Taulukko 2.)

Muiden alojen opintoja vastaajilla (n=123) oli monipuolisesti. Kaupan ja hallinnon, taiteiden ja kulttuurin, henkisen hyvinvoinnin sekä nuorisotyön aloja opiskelleita oli neljä prosenttia kutakin. Humanistista alaa ja liikuntaa opiskelleita oli kolme prosenttia kaikista vastauksista. Yksittäisiä vastauksia löytyi myös maa- ja metsätalouden, tietojenkäsittelyn, oikeustieteiden sekä lääketieteiden opintojen osalta. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisalat henkilöstöryhmittäin

Osaamisalat	Työntekijä n=82	Esihenkilö n=21	Asiantun- tija n=19	n=123	%
Palvelumuotoilu	0	2	4	6	2 %
Tietojenkäsittely, tieto- ja viestintätekniiikka	0	0	1	1	0 %
Oikeustieteet	0	0	1	1	0 %
Tekniikka, teollisuus ja rakentaminen	1	1	0	2	1 %
Teologia	1	0	1	2	1 %
Valokuvaus	1	0	1	2	1 %
Maa- ja metsätalous	1	0	0	1	0 %
Lääketieteet	1	0	0	1	0 %
Koulunkäynninohjaus	2	1	0	3	1 %
Palvelualat	3	2	0	5	2 %
Eläinavusteisuus	3	1	0	4	1 %
Kuvataiteet	3	0	0	3	1 %
Humanistinen ala	6	0	4	10	3 %
Johtaminen	7	10	4	21	7 %
Taiteet ja kulttuuri	7	2	4	13	4 %
Nuorisotyö	7	1	3	11	4 %
Liikunta	7	1	1	9	3 %
Muu, mikä?	7	1	2	10	3 %
Kauppa ja hallinto	8	2	3	13	4 %
Yhteiskunta- ja hallintotieteet	10	6	7	23	8 %
Henkinen hyvinvointi	11	1	0	12	4 %
Terveys ja hyvinvointi	22	5	1	28	9 %
Kasvatusala	25	3	5	33	11 %
Sosiaaliala	67	18	7	92	30 %
<b>Vastauksia yhteensä</b>	<b>200</b>	<b>57</b>	<b>49</b>	<b>306</b>	<b>100 %</b>

Kun kysymystä tarkasteltiin työntekijöiden (n=82), esihenkilöiden (n=21) ja asiantuntijoiden (n=19) henkilöstöryhmien välillä, oli sosiaalialan koulutuksen omaavia työntekijöiden (n=82) henkilöstöryhmässä eniten. Heitä oli 67 henkilöä. Työntekijöiden ryhmässä kasvatusalaa sekä terveys- ja hyvinvointialaa opiskelleita oli selvästi enemmän kuin esihenkilöissä ja asiantuntijoissa. Tämä johtunee työntekijöinä olevien vastaajien isommasta joukosta, mutta myös työntekijöille asetetuista koulutusvaateista. (Taulukko 2.) Tutkimuksessa nousi esille, että henkilöstöryhmistä työntekijöiden osaamisalat olivat monipuolisempia kuin esihenkilöiden ja asiantuntijoiden. Työntekijöillä oli eniten erikoistumis- ja muuta täydennyskoulutusta. Tätä selittänee osaltaan työntekijöiden tekemän asiakastyön koulutus- ja työn sisällön vaatimukset, joita ohjaavat lakien lisäksi useat hyvinvointialueiden (ent. kunta) kilpailuttamat puitesopimukset.

Lähes kaikilla kyselyyn vastanneista SOS-Lapsikylän esihenkilöistä (n=21) oli sosiaalialan koulutus. Esihenkilöistä (n=21) puolet oli tulosten mukaan opiskelleet johtamisen opintoja. Palvelumuotoilua oli opiskellut 6 vastaajaa eli kaksi prosenttia kaikista vastauksista painottuen asiantuntijoihin (4) ja esihenkilöihin (2). Tutkimuksessa selvisi, että asiantuntijoista (n=19) 14 oli sosiaali- tai yhteiskunta- ja hallintotieteiden alalle kouluttautunut. (Taulukko 2.)

Muu, mikä- vastauksia oli kaikista 306:sta vastauksesta kymmenen. Kolmella työntekijällä (n=82) oli vastausten mukaan psykoterapian tai ratkaisukeskeisen lyhytterapian opintoja suoritettuina. Yksittäisiä opintoja vastaajilla oli yrittäjyyden, kokemusasiantuntijuuden, matkailun, perhetyön, kansainvälisen työn sekä kehitysyhteistyön osalta.

## 6.2 Opiskeluaktiivisuus ja tutkinnon tasot

Osaamisenkartoituksessa selvitettiin opiskeluaktiivisuutta, eli sitä kuinka moni SOS-Lapsikylän henkilöstöstä opiskelee jossakin oppilaitoksessa tai muun koulutuksenjärjestäjän opinnoissa vastaushetkellä. Kyselyssä selvitettiin myös mitä tutkinnon tasoja vastaajilla on. Vastaajista (n=123) 33 prosenttia opiskeli parhaillaan. **Ammattikorkeakoulussa** opiskelu oli suosituinta, niissä opiskeli 14 henkilöä (11 %), joista enemmistö (9 hlö) oli työntekijöitä. **Muiden koulutuksen järjestäjien opinnoissa** opiskeli vastaajista 11 henkilöä (9 %). Oppisopimusopinnoissa vastausten mukaan opiskeli kuusi henkilöä. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Vastaajien nykyinen oppilaitos ja tutkinnon tasot

Nykyinen oppilaitos	Työntekijä	Esihenkilö	Asiantuntija	Yhteensä	%
<b>n</b>	83	21	19	123	100,0 %
Ammattikoulu	0	0	0	0	0,0 %
Ammattikorkeakoulu	9	3	2	14	11,4 %
Yliopisto (kandi tai maisteri)	0	0	2	2	1,6 %
Jatko-opinnot	1	0	1	2	1,6 %
Avoin yliopisto	3	0	0	3	2,4 %
Kesäyliopisto	1	0	0	1	0,8 %
Ammattiopisto	0	0	0	0	0,0 %
Kansanopisto	0	0	0	0	0,0 %
Oppisopimus	2	4	0	6	4,9 %
Muu koulutuksenjärjestäjä	8	2	1	11	8,9 %
En opiskele tällä hetkellä	58	11	13	82	66,7 %
<b>Tutkinnon taso</b>					<b>%</b>
<b>n</b>	83	21	19	123	100,0 %
Alempi korkeakoulututkinto	65	11	9	85	69,1 %
Ylempi korkeakoulututkinto	15	14	12	41	33,3 %
Lisensiaatti	0	0	0	0	0,0 %
Tohtori	0	0	1	1	0,8 %
Erikoistumiskoulutus	14	5	2	21	17,1 %
Muu täydennyskoulutus	25	8	1	34	27,6 %
En osaa sanoa	1	0	0	1	0,8 %
Muu, mikä?	9	1	4	14	11,4 %

Vastaajista (n=123) 85 (69 %) ilmoitti opiskelleensa alemman ammattikorkeakoulututkinnon. Ylemmän korkeakoulututkinnon opiskelleita oli 41 (33 %) kaikista vastaajista. (Taulukko 3.)

**Alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon selkein määrällinen ero** on työntekijöiden (n=83) vastaajajoukossa. Työntekijöistä 65 henkilöllä oli alempi korkeakoulututkinto ja 15 oli ylempi korkeakoulututkinto. Esihenkilöiden (n=21) ja asiantuntijoiden (n=19) ryhmissä vastausten mukaan alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja oli tasavertaisesti kumpiakkin. Tutkimustulosten perusteella havaittiin, että ammattikorkeakouluissa opiskelijoita oli SOS-Lapsikylän henkilöstöstä vastaushetkellä

eniten. Kyselytutkimukseen vastanneiden enemmistöllä (70 %) oli alempi ammattikorkeakoulututkinto, mutta vastausten määrän perusteella vastaajilla oli lähes poikkeuksetta useampia tutkintoja tai täydennyskoulutusta. Yli 30 prosentilla vastaajista oli ylempi korkeakoulututkinto.

**Erikoistumiskoulutusta** ja **muuta täydennyskoulutusta** kyselyyn vastanneista (n=123) oli työntekijöiden (n=83) henkilöstöryhmässä selkeästi eniten (32 %) 45 prosentilla kaikista vastaajista (n=123) oli erikoistumis- tai muuta täydennyskoulutusta.

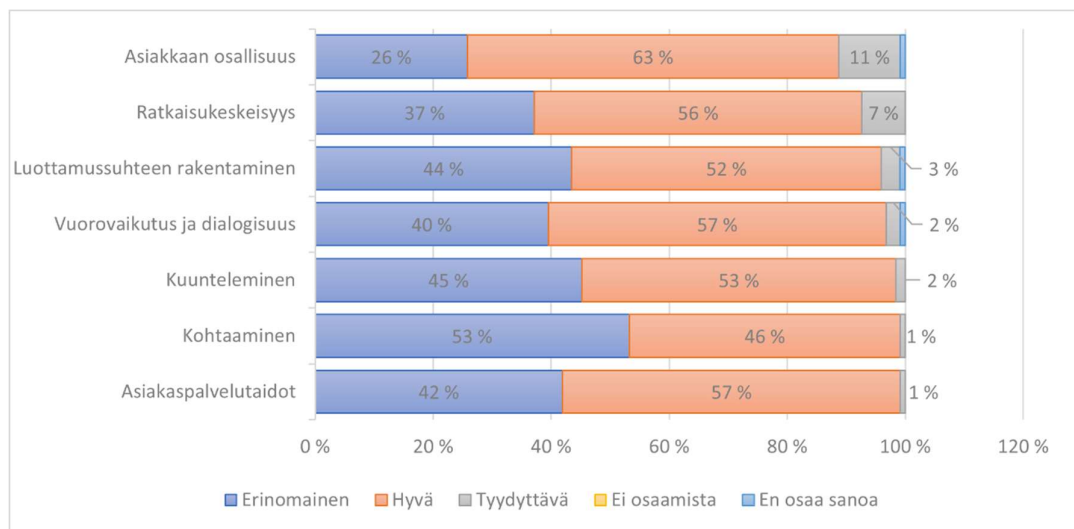
Kun vertailtiin opiskeluaktiivisuutta työntekijöiden (n=83), esihenkilöiden (n=21) ja asiantuntijoiden (n=19) kesken, selvisi, että **esihenkilöistä lähes 50 % opiskeli** vastaushetkellä.

### 6.3 Osaamisen moniulotteisuus

Opinnäytetyössä tehty osaamisenkartoitus 2022 tutkimuskysely koostui SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamista kartoittavista kysymyksistä. Osaamisenkartoituksessa kysyttiin henkilön subjektiivista arviota lastensuojelupalveluissa tehtävän työn asiakastyön osaamisesta, SOS-Lapsikylässä käytettävien asiakastyön menetelmien osaamisesta ja työhön liittyvistä yleisistä osa-alueista.

#### 6.3.1 Asiakastyön osaaminen

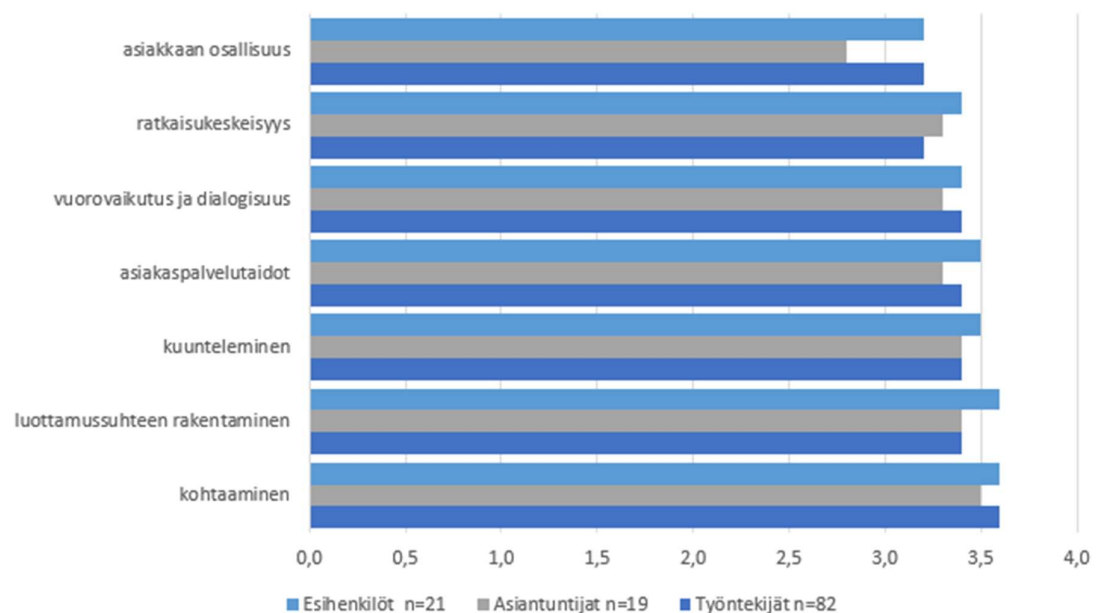
Asiakastyön osaamista kartoittavin kysymyksiin pyydettiin vastaamaan, riippumatta siitä tekeekö vastaaja asiakastyötä tällä hetkellä. Vastausvaihtoehtoina käytettiin Likertin arviointiasteikkoa 4=erinomainen, 3=hyvä, 2=tydyttävä, 1=ei osaamista ja 0=en osaa sanoa. Vastausten (n=124) perusteella asiakastyön osaamisen alueita kaikkineen arvioitiin suurimmaksi osaksi erinomaiseksi tai hyväksi. Vastaajien (n=124) mukaan **kohtaaminen** (ka 3,5) oli koettu asiakastyön vahvimaksi osaamisalueeksi, 53 prosenttia vastaajista oli arvioinut sen erinomaiseksi. (Kuva 5.)



KUVA 5. Asiakastyön osaaminen SOS-Lapsikylässä (n=124)

**Asiakaspalvelutaidot** (ka 3,4) ja **kuunteleminen** (ka 3,4) oli molemmat arvioitu seuraavaksi osatuimmaksi osaamisalueiksi. Näissä tyydyttävää osaamista oli vain alle kahdella prosentilla vastaajista (n=124). Tyydyttävä osaaminen jäi muissakin osaamisalueissa vähäiseksi. **Vuorovaikutus ja dialogisuus** (ka 3,4) sekä **luottamussuhteen rakentamisen** (ka 3,4) osaamisalueissa oli tulosten mukaan lähes kolme prosenttia tyydyttävän-tason vastauksia ja en osaa sanoa-vastausten arvot jäivät yhteen prosenttiin. **Ratkaisukeskeisyyden** (ka 3,3) osaamisen oli seitsemän prosenttia vastaajista (n=124) arvioinut tyydyttäväksi. **Asiakkaan osallisuuden** (ka 3,2) osaamisessa olivat vastaajat (n=124) tutkimustulosten mukaan kokeneet hieman enemmän osaamisvajeita, tyydyttävää osaamista oli arvioinut 11 prosenttia vastaajista (n=124) ja en osaa sanoa-vastauksia oli yksi prosentti. Millään asiakastyön osaamisalueella ei oltu arvioitu, ettei osaamista olisi ollut lainkaan. (Kuva 5.)

Asiakastyön osaamista tarkasteltaessa työntekijöiden (n=82), asiantuntijoiden (n=19) ja esihenkilöiden (n=21) välillä, oli henkilöstöryhmien vastauksissa vain pieniä eroavaisuuksia. Keskiarvot muodostuivat arviointiasteikon 0= en osaa sanoa ja 4= erinomainen välillä. Työntekijöiden (n=82) vahvuudeksi asiakastyössä nousi **kohtaaminen** (ka 3,6). Esihenkilöiden (n=21) vahvuudeksi nousivat **kohtaaminen ja luottamussuhteen rakentaminen**, joiden molempien vastausten keskiarvo oli 3,6. Asiantuntijat (n=19) olivat arvioineet myös kohtaamisen (ka 3,5) vahvimaksi osaamisalueeseen. Asiantuntijoiden (n=19) osalta vahvimman osaamisalueen ja heikoimman osaamisalueen eli **asiakkaan osallisuuden** (ka 2,8) keskiarvojen välillä oli muihin henkilöstöryhmiin verrattuna isoin ero. (Kuva 6.)



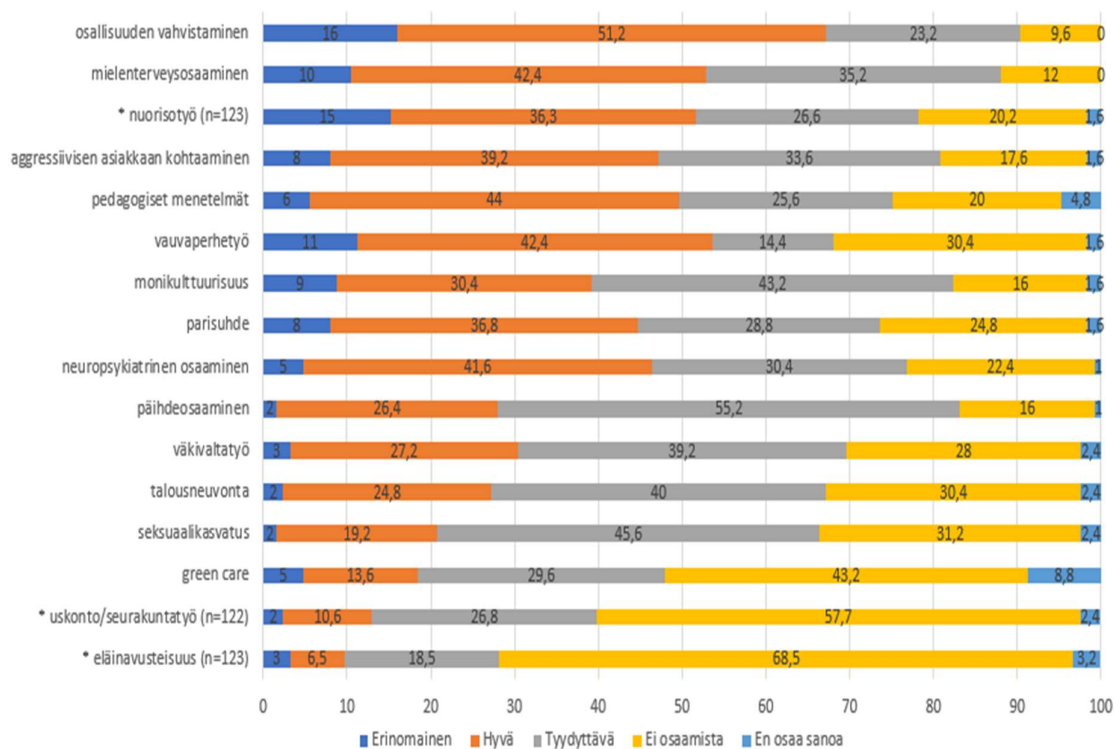
KUVA 6. Asiakastyön osaaminen henkilöstöryhmien välillä (n=124) keskiarvoina 0= en osaa sanoa, 1= ei osaamista, 2= tyydyttävä, 3= hyvä, 4= erinomainen

### 6.3.2 Asiakastyön menetelmäosaaminen

Asiakastyön menetelmiin liittyvää osaamista arvioitiin käyttämällä Likertin asteikkoa 1–4, jonka vastausvaihtoehdot olivat 1=erinomainen, 2=hyvä, 3=tyydyttävä, 4=ei osaamista ja 0=en osaa sanoa. (Kuva 8.)

Kun kysymystä tarkasteltiin kaikkien vastaajien (n=124) kesken, lähes 70 prosenttia vastaajista arvioi **osallisuuden vahvistaminen** asiakastyön menetelmistä eniten erinomaista tai hyvää osaamista sisältäväksi osaamisalueeksi. Vain vajaa 10 % vastaajista arvioi, ettei heillä ole osaamista osallisuuden vahvistamiseen liittyen.

**Mielenterveysosaaminen, nuoristyö, pedagogisten menetelmien osaaminen ja vauvaperhetyön osaaminen** oli yli 50 prosentilla SOS-Lapsikylässä kyselyyn vastanneiden (n=123–n=124) arvion mukaan erinomaista tai hyvää. Erinomaista tai hyvää osaamista arvioi olevan lähes 50:llä prosentilla vastaajista **monikulttuurisessa osaamisessa, aggressiivisen asiakkaan kohtaamisessa, sekä parisuhde- ja neuropsykiatrisessa osaamisessa**. (Kuva 8.)



KUVA 8. Asiakastyöhön liittyvien menetelmien osaaminen vastausprosentteina (n=124 ja \*n=x)

Monissa asiakastyön menetelmissä tyydyttävää osaamista oli runsaasti, tai osaamista ei ollut ollenkaan. Etenkin **päihdeosaamisessa** tyydyttäväksi osaamista oli arvioinut yli 55 prosenttia vastaajista (n=124) ja erinomaisen tai hyvän osaaminen jäi alle 30 prosenttiin. Saman suuntaisia osaamis-

vajeita oli tutkimuksen mukaan nähtävillä **väkivaltatyössä, talousneuvonnassa ja seksuaalikasvatuksessa**, joissa erinomaiseksi tai hyväksi arvioitu osaaminen jäi myös alle 30 prosenttia kaikkien vastaajien (n=124) osalta.

**Monikulttuurisuuden osaamisessa** oli tutkimustulosten mukaan 40 prosenttia niin tyydyttävää, kuin erinomaista ja hyvää osaamistakin.

Tutkimuksessa ilmeni, että osaaminen saattoi joidenkin asiakastyön menetelmien osaamisalueiden osalta olla joko erinomaista ja hyvää tai ei osaamista ollenkaan, esimerkiksi **vauvaperhetyön** osalta 32 prosenttia vastaajista (n=124) oli arvioinut, ettei osaamista ole lainkaan, tyydyttävää osaamista on 14 prosenttia ja samaan aikaan erinomaista ja hyvää osaamista oli arvioitu olevan yli 50 prosenttia. Saman suuntainen tutkimustulos oli myös **mielenterveysosaamisen** ja **nuorisotyön** osalta.

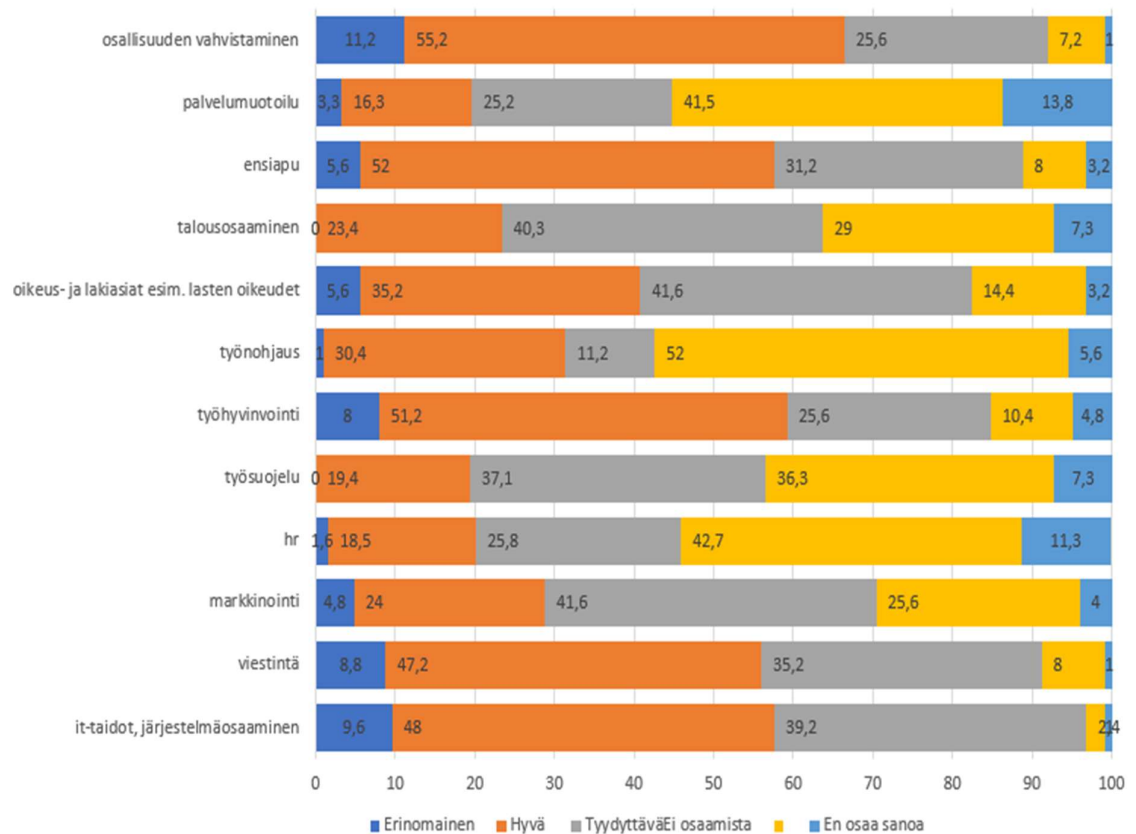
Heikointa osaaminen tutkimuksen mukaan oli **green caren, uskonto ja seurakuntatyön sekä eläinavusteisen** osaamisen osalta, joissa vain alle 20 prosenttia vastaajista (n=122 – n=124) oli arvioinut erinomaista tai hyvää osaamista olevan. Pääosin arvioitiin, ettei osaamista näissä asiakastyön menetelmissä ole. Henkilöstöryhmien työntekijät (n=82), asiantuntijat (n=19) ja esihenkilöt (n=21) välillä asiakastyön menetelmien osaamista arvioidessa ei suuria eroja ilmennyt.

### 6.3.3 Työn tarvittava yleinen osaaminen

Työssä tarvittaviin yleisiin menetelmiin liittyvää osaamista arvioitiin käyttämällä Likertin asteikkoa 1–4, jonka vastausvaihtoehdot olivat 1=erinomainen, 2=hyvä, 3=tyydyttävä, 4=ei osaamista ja 0=en osaa sanoa. (Kuva 9.)

Työn yleisiä osaamisia arvioidessa 67 prosenttia vastaajista (n=124) arvioi **osallisuuden vahvistamisen** erinomaiseksi tai hyväksi. Tulos on samanlainen, kuin aiemmin esitetyn asiakastyön osaamisen vahvimpana osa-alueena esille nostettu havainto. Muissa työn yleisten osaamisten arvioinnissa oli vastaajien (n=124) kesken enemmän vaihtelua. Yli 50 prosenttia vastaajista (n=124) arvioi **ensiavun, työhyvinvoinnin, viestinnän ja it-taidot** erinomaiseksi tai hyväksi osaamiseksi. Näissä osaamisissa oli myös vähiten osaamattomuutta. **Oikeus- ja lakiasiat** esim. lasten oikeudet olivat vastaajien (n=124) arvion mukaan pääosin vähintään tyydyttävän osaamisen tasolla. Alle 18 prosenttia arvioi, ettei osaamista ollut tai ei osannut sanoa oliko sitä. (Kuva 9.)

Työssä tarvittavia yleisen osaamisen vajeita oli tutkimustuloksissa havaittavissa etenkin **työnohjauksen, palvelumuotoilun ja hr-osaamisen** osalta. Näissä yli 50 prosenttia vastaajista (n=124) arvioi ettei osaamista ole tai en osaa sanoa. **Työsuojelu-, talous- ja markkinointiosaamista** oli vastaajilla (n=124) vieläkin vähemmän. (Kuva 9.)



KUVA 9. Työn yleisten osaamisalueiden osaaminen vastausprosentteina (n=124)

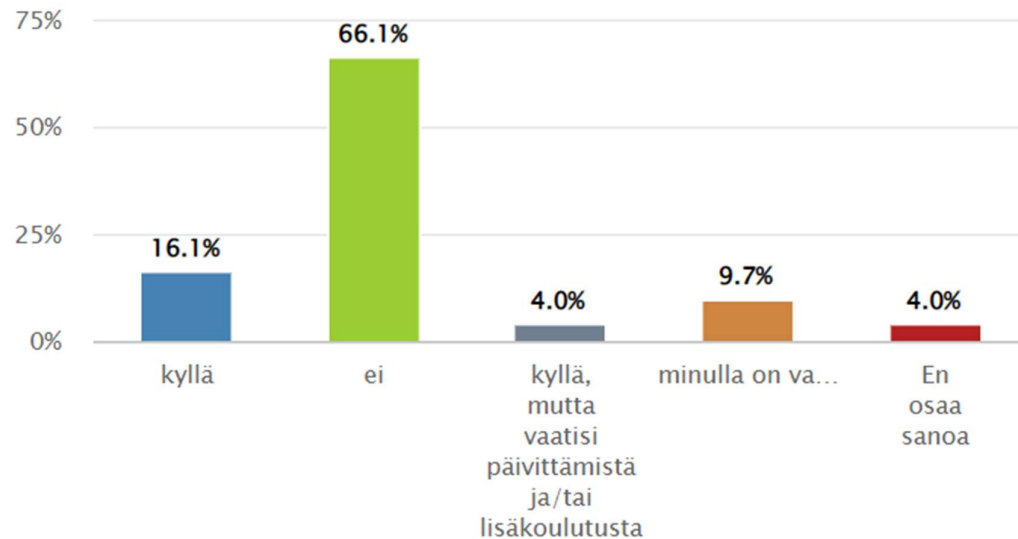
#### 6.4 Osaamisen jakaminen

Osaamisenkartoitus 2022 tutkimuskyselyssä kartoitettiin SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen lisäksi myös henkilöstön osaamisen jakamisen valmiuksia, mahdollisuutta ja halua toimia kouluttajana sekä osaamisen jakamisen mahdollistavia tekijöitä. Osaamisenkartoituksessa kysyttiin myös, millaista koulutusta henkilöstön mielestä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa osaamisen vajeita paikataksseen tai niihin varautuakseen.

##### 6.4.1 Osaamisen jakamisen valmiudet

Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka monella SOS-Lapsikylän henkilöstöstä oli tutkintoihin, lisäkoulutukseen tai erityisosaamiseen liittyvä kouluttajakoulutus. Kysymykseen vastattiin kyllä-, ei-, kyllä, mutta vaatisi päivittämistä ja/tai lisäkoulutusta-, minulla on valmiuksia kouluttaa osaamisalaani, vaikka alaan ei varsinaista koulutusta ole olemassa- tai en osaa sanoa-vastauksin. (Kuva 10.)

Vastaajista (n=123) **13 henkilöllä (16 %) oli kouluttajakoulutus**. Kolmella vastaajalla (4 %) oli päivittämistä tai lisäkoulutusta vaativa kouluttajakoulutus. Kahdeksan (10 %) vastaajaa (n=123) ilmoitti heillä olevan osaamisalaansa vastaava valmius kouluttaa, vaikka alaan ei ole varsinaista kouluttajakoulutusta saatavilla. 66 prosenttia vastaajista (n=123) ilmoitti ettei kouluttajakoulutusta ole. (Kuva 10.)



KUVA 10. Kyselyyn vastanneiden kouluttajavalmiudet SOS-Lapsikylässä vastausprosentteina (n=123)

Henkilöstöryhmien välillä kysymystä tarkasteltiin siten, että laskettiin yhteen kyllä-, päivittämistä tai lisäkoulutusta vaativat- ja valmiudet osaamisalan kouluttamiseen ilman saatavilla olevaa kouluttajakoulutusta-vastaukset. Tällöin esihenkilöiden (n=21) joukosta löytyi 9 kouluttajaksi sopivaa henkilöä. SOS-Lapsikylässä oli tutkimustulosten mukaan yhteensä **24 kouluttajavalmiudet omaavaa henkilöä**.

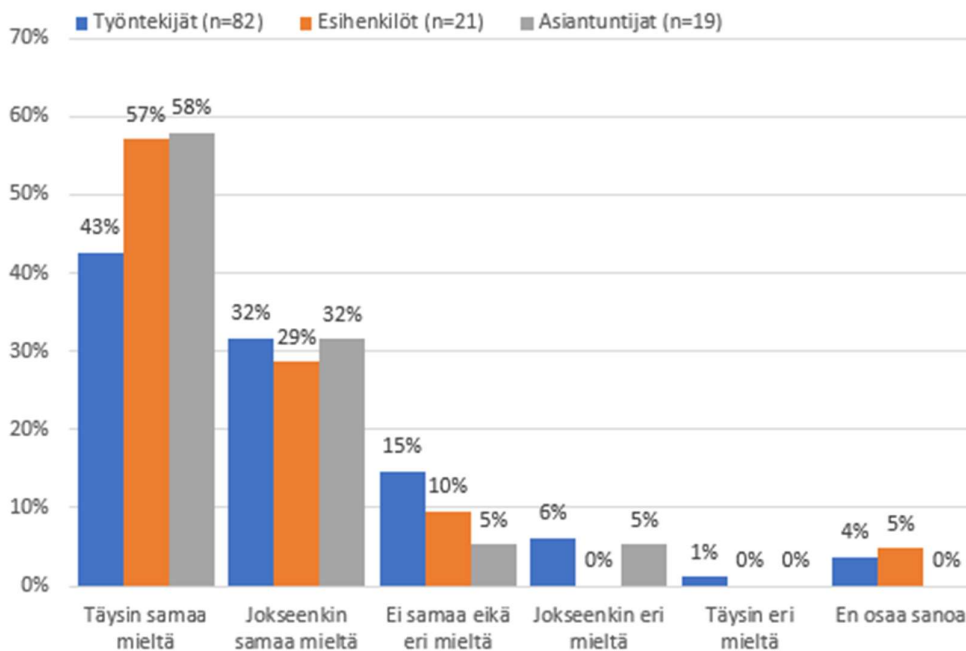
Vastaajien (n=124) kiinnostusta osaamisen jakamiseen sekä osaamisen jakamisessa tarvittaviin edellytyksiin selvitettiin väittämien avulla. Väittämiin vastattiin Likertin asteikolla 1-5, jonka vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä=5, jokseenkin samaa mieltä=4, ei samaa eikä eri mieltä=3, jokseenkin eri mieltä=2, täysin eri mieltä=1 ja en osaa sanoa=0. (Taulukko 4.)

Tutkimuksessa kysyttiin vastaajien (n=124) kiinnostusta menetelmäosaamisen jakamiseen ja osaamisen jakamiseen SOS-Lapsikylässä yli palvelurajojen tai SOS-Lapsikylän ulkopuolelle. Yksi väittämä koski myös halukkuutta jatko-opintoihin, osaamisen jakamiseksi. Enemmistö, eli 80 prosenttia vastaajista (n=124) oli opiskeluyönteisiä ja halukkaita opiskelemaan lisää, voidakseen jakaa osaamistaan. **Oman osaamisen jakamisesta oli kiinnostunut 85 prosenttia vastaajista (n=124)**. Omassa, työskentelemässään palvelussa osaamisen jakamisesta oli kiinnostunut 79 prosenttia vastaajista (n=124). SOS-Lapsikylässä yli palvelurajojen tapahtuvan osaamisen jakamisesta kiinnostuneista oli 68 prosenttia kaikista vastaajista (n=124). Yksittäisten menetelmien kouluttaminen kiinnosti 63 prosenttia vastaajista (n=124). SOS-Lapsikylän ulkopuolelle myytävänä palveluina tapahtuva kouluttamisesta kiinnostuneita vastaajia (n=124) oli vähiten, 52 prosenttia. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Kaikkien vastaajien mielipiteet väittämistä osaamisen jakamiseen SOS-Lapsikylässä liittyen vastausprosentteina (n=124)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Minulla on halukkuutta opiskella lisää, jotta voin jakaa osaamistani.	50 %	30 %	10 %	5 %	3 %	2 %
Olen kiinnostunut jakamaan omaa osaamistani.	49 %	36 %	10 %	2 %	0 %	2 %
Olen kiinnostunut jakamaan olemassa olevaa osaamistani SOS-Lapsikylässä omassa palvelussani.	48 %	31 %	12 %	5 %	1 %	3 %
Olen kiinnostunut jakamaan olemassa olevaa osaamistani SOS-Lapsikylässä yli palvelurajojen.	44 %	25 %	12 %	9 %	6 %	5 %
Olen kiinnostunut kouluttamaan yksittäisistä menetelmistä.	37 %	26 %	15 %	12 %	5 %	6 %
Olen kiinnostunut jakamaan osaamistani SOS-Lapsikylän ulkopuolelle ulospäin myytävänä palveluina?	34 %	18 %	14 %	11 %	13 %	10 %

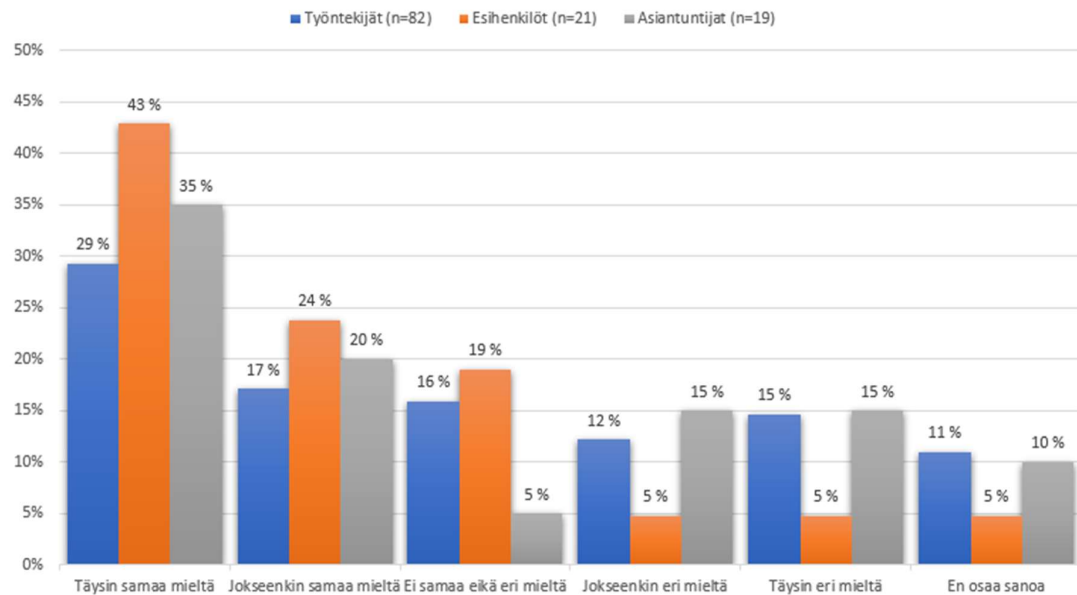
Väittämiä henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna selvisi, että 90 prosenttia niin asiantuntijoista (n=19), kuin esihenkilöistä (n=21) oli kiinnostuneita osaamisen jakamisesta omassa palvelussaan. Työntekijöistäkin 75 prosenttia (n=82) vastasi olevansa halukkaita osaamisen jakamiseen. (Kuva 11.)



KUVA 11. Kiinnostus osaamisen jakamisesta omassa palvelussa SOS-Lapsikylässä (n=124)

Osaamisen jakamisesta SOS-Lapsikylän ulkopuolelle, toisille organisaatioille, hyvinvointialueille tai oppilaitoksille myytävien palvelujen jakamisesta olivat kiinnostuneimpia 67 prosenttia esihenkilöistä

(n=21). Työntekijöiden (n=82) kiinnostus vastaavan jäi hieman alle 50 prosenttiin. Jokaisesta henkilöstöryhmästä löytyi osaamisen jakamisesta eri mieltä- tai en osaa sanoa-vastanneita. (Kuva 12).

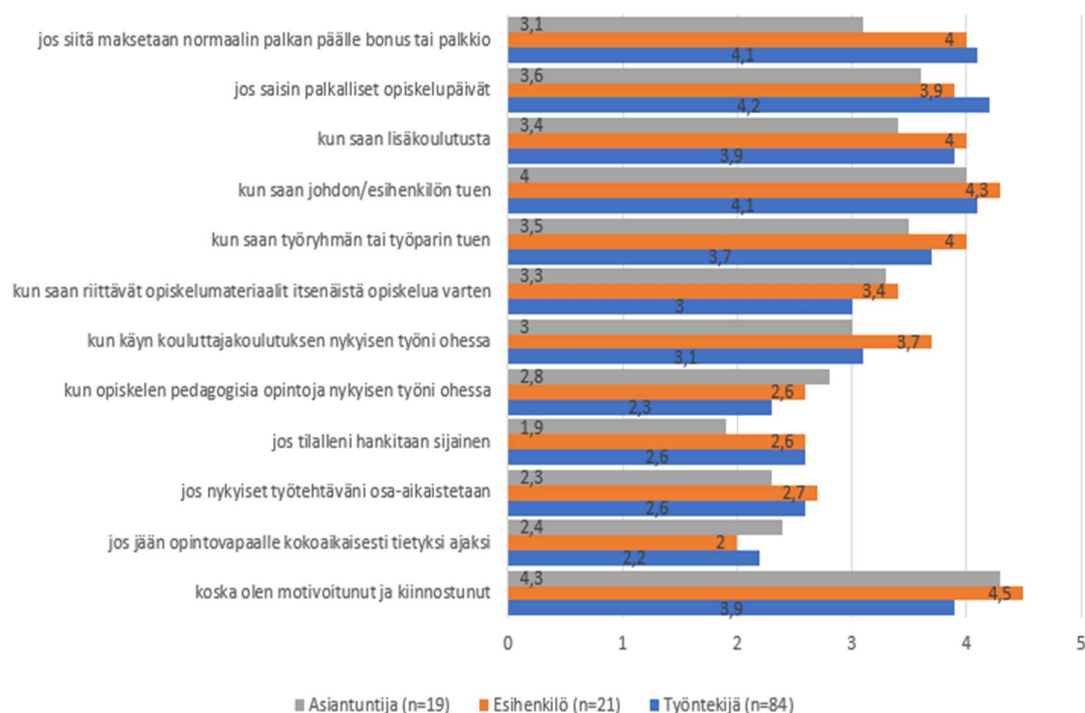


KUVA 12. Kiinnostus osaamisen jakamiseen SOS-Lapsikylän ulkopuolelle (n=124)

#### 6.4.2 Osaamisen jakamisen mahdollistavat tekijät ja tulevaisuuden tarpeet

Osaamisen jakamiseen vaikuttavia tai sen mahdollistamia tekijöitä selvitettiin väittämin, joihin vastattiin Likertin asteikolla 1-5. Vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä=5, jokseenkin samaa mieltä=4, ei samaa eikä eri mieltä=3, jokseenkin eri mieltä=2, täysin eri mieltä=1 ja en osaa sanoa=0. Tuloksia tarkasteltaessa työntekijöiden (n=84), asiantuntijoiden (n=19) ja esihenkilöiden (n=21) välillä, oli henkilöstöryhmien vastauksissa pieniä eroja. (Kuva 13.)

Tutkimuksessa kävi ilmi, että kaikista vastaajista (n=124) työntekijät (n=84) motivoituivat **palkallista opiskelupäivistä** (ka 4,2) eniten. **Johdon/esihenkilön tuki ja palkan päälle maksettava palkkio tai bonus** (ka 4,1) innosti jakamaan osaamista seuraavaksi eniten. Esihenkilöiden (n=21) ja asiantuntijoiden (n=19) vastauksissa suurin mahdollistava tekijä osaamisen jakamiseen oli **oma motivaatio** ja seuraavaksi **johdon/esihenkilön tuki** (ka 4–4,1). Vasta näiden jälkeen esihenkilöt ja asiantuntijat olivat vastanneet palkalliset opiskelupäivät tai normaalin palkan päälle maksettavan bonuksen tai palkkion. (Kuva 13.)

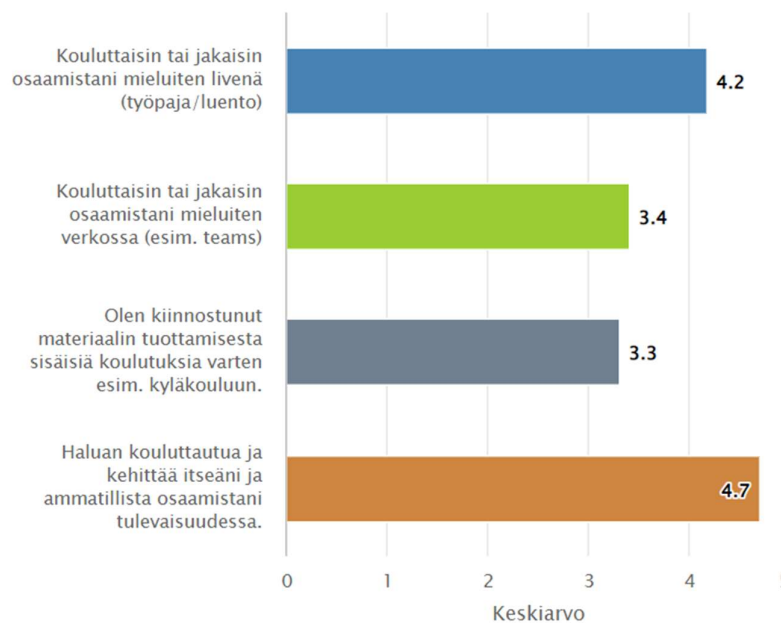


KUVA 13. Osaamisen jakamisen mahdollistavat tekijät keskiarvoina (n=124)

Tutkimuksessa selvitettiin mitkä olivat vastaajien (n=124) mielestä mieluisimpia tapoja koulutuksen tuottamiselle. Kysymykseen vastattiin Likertin asteikolla 1-5. Vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä=5, jokseenkin samaa mieltä=4, ei samaa eikä eri mieltä=3, jokseenkin eri mieltä=2, täysin eri mieltä=1 ja en osaa sanoa=0. (Kuva 14.)

Mieluiten vastaajat (n=124) jakaisivat osaamistaan **kasvokkain työpaja- tai luentotyypisesti** (ka 4,2). Myös **verkossa kouluttamisesta ja materiaalin tuottamisesta kyläkouluun** oltiin kiinnostuneita, mutta vastausten keskiarvot (ka 3,3–3,4) sisälsivät enemmän epävarmuuksia kuin suosituimmaksi valittu livekouluttaminen. (Kuva 14.)

Osaamisenkartoitus 2022 vastaajat (n=124) olivat melko yksimielisesti (ka 4,7) halukkaita kouluttamaan ja kehittämään itseään ja ammatillista osaamistaan tulevaisuudessa. (Kuva 14.)



Kuva 14. Osaamisen jakamisen mahdollistavat keinot keskiarvoina (n=124)

Osaamisenkartoitus 2022 kyselytutkimus sisälsi avoimen kysymyksen. Kysymys koski vastaajan havaintoja työhön tai työskentelemäänsä palvelun liittyen. Kysymyksellä tavoiteltiin vastauksia liittyen osaamisvajeesiin tai muihin ongelmiin ja ilmiöihin, joita ei strukturoidun kyselyn vastausvaihtoehdoissa osattu ottaa huomioon. Avointen vastausten aineisto rajattiin pois tutkimusaineistosta ja sitä hyödynnettiin tai tullaan hyödyntämään SOS-Lapsikylässä, osaamisen kehittämisessä. Kyselytutkimukseen osallistuneista 124:stä henkilöstä 47 vastasi avoimeen kysymykseen. Vastauksissa nousi esiin menetelmäosaamiseen liittyviä vajeita sekä asiakastyöhön liittyviä koulutustarpeita. Myös tulevaisuuden asiakasryhmien entisestään kasvava haasteellisuus tuli ilmi vastauksissa. Asiakastyöhön liittyvää osaamista toivottiin lisäävän väkivaltatyön, mielenterveystyön, neuropsykiatrisen osaamisen ja päihdetyön osalta. Organisaation sisäiseen toimintaan liittyviä kehittämistarpeita vastauksissa oli eniten it-osaamisessa ja sisäisessä viestinnässä.

## 7 POHDINTA

Seuraavissa luvuissa tarkastellaan opinnäytetyön tuloksia ja peilataan niitä aiempaan tutkimukseen. Johtopäätöksissä tiivistetään keskeiset havainnot ja käsitellään niitä laajemmalla katsantokannalla organisaation sekä yksilön osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Lopussa esitetään tutkijan näemyksiä jatkotutkimusaiheista ja tulosten hyödynnettävyydestä.

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tavoitteena oli muodostaa tietoon pohjautuva käsitys SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen nykytilanteesta ja tulevaisuudessa huomioon otettavista näkökulmista osaamisen kehittämisen ja johtamisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä henkilöstölle osaamisen kartoitus, jonka avulla selvitettiin SOS-Lapsikylän nykyisen henkilöstön osaamista ja osaamisen jakamisen valmiuksia sekä osaamisen jakamisen mahdollistavia tekijöitä. Tutkimuskysymyksiä oli selvittää, millaista osaamista henkilöstöllä on SOS-Lapsikylässä ja mitkä ovat sosiaalialan tulevaisuuden osaamisen tarpeet SOS-Lapsikylän henkilöstön näkökulmasta. Tutkimustulosten analysointi rajattiin koskemaan ensimmäistä tutkimuskysymystä datan tallentamiseen liittyvien haasteiden vuoksi (kts. luku 5.4).

SOS-Lapsikylän kaltaisessa sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamiseen keskittyvässä organisaatiossa palveluliiketoiminnan asiakas- ja esihenkilötyössä on lain asettamat vaatimukset henkilöstön koulutuksille. Laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä määritetään, että sosiaalihuollossa työskentelevällä ammattihenkilöllä tulee olla lain nojalla saatu ammatinharjoittamisoikeus. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 3§.) Tutkimustuloksissa esiin tullut osaaminen on siten tyypillistä sosiaali- ja terveysalalla toimiville organisaatioille. Oletuksena osaamisenkartoituksen kysymysten ja vastausten väittämien suhteen olikin, että suurimmalla osalla vastaajista on niin sosiaali- ja terveysalan yleistä osaamista, kuin SOS-Lapsikylän tarjoamien palveluiden substanssiosaamista. Tiedossa oli, että osaamisenkartoitukseen voivat vastata myös hallinnon ja ehkäisevän työn henkilöstö, joilla taas sosiaali- ja terveysalalla vaadittuja ammattihenkilövaatimuksia ei ole.

#### 7.1.1 SOS-Lapsikylän henkilöstön osaaminen

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, millaista osaamista henkilöstöllä on SOS-Lapsikylässä. Työn sisällöllisen osaamisen selvittämiseksi kyselytutkimus sisälsi kysymyksiä asiakastyön osaamiseen, SOS-Lapsikylässä käytettyjen menetelmien osaamiseen ja työn yleisiin osaamisiin liittyen. Taustatiedoissa ei pyydetty erittelemään tekeekö vastaaja asiakastyötä. Kysymyksiin pyydettiin vastaamaan riippumatta siitä, tekeekö asiakastyötä vai ei. Tutkimustulosten mukaan kaikkea asiakastyöhön liittyvää osaamista arviointiin pääosin erinomaiseksi tai hyväksi. Vahvimaksi osaamisalueeksi oli arvioitu kuitenkin **kohtaaminen**. Henkilöstöryhmien välisessä tarkastelussa asiakastyön osaamisen arvioinnissa oli vain pieniä eroja työntekijöiden, esihenkilöiden tai asiantuntijoiden välillä ja kohtaaminen nousi kaikkien henkilöstöryhmien vahvimaksi osaamisalueeksi.

**Asiakaspalvelutaidot ja kuunteleminen** nousivat tutkimustuloksista myös vahvimpien osaamisten joukkoon. Asiakastyön osaaminen on sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmien laajaa osaamista, joka perustuu substanssiosaamiselle ja on asiakaslähtöistä, sisältää etenkin ohjaus- ja neuvonta-

sekä palvelujärjestelmäosaamista. (Kangasniemi ym. 2018, 69.) Jotta asiakas voidaan kohdata kaikissa tarvitsemisissaan palveluissa kokonaisvaltaisesti, tulee sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten muuttaa ajattelutapaa niin, että palvelujen yhteensovittaminen mahdollistuu. Kaikki kohtaamiset asiakkaan kanssa tulisi toteutua asiakaslähtöisesti ja asiakkaan tarpeita vastaavasti. (Juujärvi ym. 2019, 3.) Asiakkaan osallisuus arvioitiin tulosten mukaan hieman muita osaamisia heikommaksi. Ero ei kuitenkaan ollut suuri, mutta voi selittyä sillä, että vastauksissa olivat mukana SOS-Lapsikylän henkilöstöstä nekin, jotka eivät asiakastyötä tee. Henkilöstöryhmittäin tuloksia tarkastellessa havaittiin, että asiantuntijoiden arvio asiakastyön osaamisista osallisuuden osalta näytti muihin henkilöstöryhmiin verrattuna hieman pienemmältä. Vaikka esihenkilöiden ja asiantuntijoiden henkilöstöryhmissä suoraa asiakastyötä ei juuri tehdä, on monella aiemman työuran kokemusten pohjalta käsitys osaamisestaan asiakastyöstä.

Tutkimuksessa selvisi, että SOS-Lapsikylässä käytössä olevista osallisuusmenetelmistä **myönteisen tunnistamisen osaaminen** arvioitiin ylivoimaisesti vahvimaksi. Myönteinen tunnistaminen tulee jokaiselle SOS-Lapsikylässä työskentelevälle tutuksi jo perehdytysohjelmassa. Menetelmä sopii koko SOS-Lapsikylän henkilöstön ja organisaation arvojen mukaiseksi menetelmäksi tai ajattelutavaksi, jopa toimintakulttuurin osaksi. Myönteinen tunnistaminen on SOS-Lapsikylän strateginen valinta (SOS-Lapsikylä 2022). SOS-Lapsikylässä käytettyjä menetelmiä voidaan kutsua SOS-Lapsikylän ydinosaamisiksi. Viitalan mukaan ydinosaamiset ovat kriittistä osaamista, jotka voivat olla ratkaisevia asiakkaille (Viitala 2013, 175). Uudet, menetelmiin liittyvät osaamiset, joita SOS-Lapsikylässä kehitellään, luokitellaan osaamiskärkiin, joilla on liiketoimintamarkkinoilla menestymisen mahdollisuus tulevaisuudessa (Viitala 2013, 175).

**Osallisuuden vahvistaminen** nousi tutkimustulosten kaikkien vastaajien mukaan vahvimaksi asiakastyön sekä työn yleisten osa-alueiden menetelmäksi SOS-Lapsikylässä. Osallisuuden edistäminen on Työterveyslaitoksen asettamien tavoitteiden mukaan asetettu digitalisaatiokehityksen yhdeksi tärkeimmistä tavoitteista (Weiste ym. 2022, 8). Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke Sokra on tarjonnut tukea osallisuutta edistävien hankkeiden toimintamallien juurtumiseksi palvelujärjestelmään päättäjien välistä tiedonkulkua parantamalla. (THLd 2023.) Vaikka SOS-Lapsikylän henkilöstö on arvioinut hallitsevansa osallisuutta erinomaisesti, tulisi kuitenkin vertailla henkilöstökokemusta asiakaskokemuksiin saadaksemme käytettävissä olevaa tietoa palvelun laadusta. Saatu tieto tulisi suunnata vertailutulosten kehittämiseen. Tietoa ja arviointia tarvitaan asiakasosallisuuden toteutumisesta. Tulisi pyrkiä asiakasosallisuuden kokonaisuuden ymmärtämiseen ja saada todennettua vaikuttavuutta. (THLe 2022.)

Henkilöstöryhmien välisten vastausten arvioidut erot tutkimuksessa olivat kokonaisuudessaan vähäisiä asiakastyön menetelmiä arvioidessa. Perusosaamisiin kuuluvien menetelmien, kuten **mielenterveysosaaminen, nuorisotyö, vauvaperhetyö ja pedagogisten menetelmien osaaminen** oli tutkimustulosten perusteella arvioitu tasaisesti erinomaiseksi tai hyväksi. Lähes samoin oli arvioitu **monikulttuurisuuden osaaminen, aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen, neuropsykiatrinen osaaminen** ja **parisuhdeosaaminen**. Vähäisempää osaaminen oli menetelmissä, joihin liittyi uskonto, eläimet ja luonto. SOS-Lapsikylän yksi strategisista tavoitteista on auttaa yhä useampaa

lasta ja nuorta mahdollisuuksiensa mittoihin. SOS-Lapsikylän palvelut ovat kattavia aina kohtaa- vasta- ja ennalta ehkäisevästä työstä lastensuojelun sijaishoidon palveluihin, jolloin henkilöstön laaja-alaista menetelmäosaamista tarvitaan. SOS-Lapsikylässä asiakastyötä tehdään uskoon si- toutumattomasti ja kantaa ottamatta, mutta uskonnolliset erityispiirteet huomioiden ja työskente- lyssä huomioon ottaen. SOS-Lapsikylässä ei toistaiseksi juurikaan työskennellä eläinavusteisesti tai luontolähtöisesti. (SOS-Lapsikylä 2022.) Näin ollen tutkimuksessa ilmennyt vähäisempi osaaminen uskonnon, eläinavusteisuuden ja green care-osaamisen osa-alueilla oli odotettu tutkimustulos. Nämä osaamisalueet eivät tällä hetkellä korostu SOS-Lapsikylän palveluissa.

Tutkimuksessa havaittiin, että tiettyihin perusosaamisiin liittyi myös osaamisvajeita tai tyydyttävälle tasolle arvioitua osaamista. Etenkin **päihdeosaaminen, väkivaltatyö** ja **talousneuvonta** koros- tuivat tällaisina perusosaamisvajeina. Vaikka vauvaperhetyön osalta erinomaista ja hyvää osaamista oli yli puolella vastaajista, siihen liittyi myös saman verran arvioitua osaamattomuutta. Muut osaa- misvajeet liittyivät seksuaalikasvatukseen ja monikulttuurisuuteen edellä mainittujen lisäksi. Avoimen kysymyksen vastaukset tukevat tutkimustuloksia. Juuri näihin perusosaamisvajeisiin toivottiin kirjalli- sissa vastauksissa lisäkoulutusta. Sijaishuoltoon tulevien lasten ja nuorten ongelmat vaativat aiem- paa vahvempaa tukea (Tiili & Kuokkanen 2021, 10). Työsuojelun on otettava paremmin huomioon työturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteissa. Haastaviin tilanteisiin on lisättävä koulutusta ja perehdy- tystä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 49.) Päihdeosaamista toivottiin avoimissa vastauksissa lisää myös perhekuntoutuksen työntekijöille. Vauvaperhetyön osaamisvajeita voi selittää sekin, etteivät lähes- kään kaikki vastaajat työskentele perhekuntoutuspalvelussa tai perhetyössä SOS-Lapsikylässä (SOS- Lapsikylä 2022). Sosiaalihuollossa työskentelevän ammattihenkilön työnantaja luo edellytykset työssä tarvittavan perehdytyksen saamisesta ja siitä että ammattihenkilö voi osallistua täydennys- koulutukseen kehittääkseen ammattitaitoaan. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 5§.) Tutkimustulosten mukaan tyypillistä osaamisen arvioinnissa oli myös se, että vastaajat kokivat joko osaamista olevan tai osaamista ei ollut lainkaan. Niin perusosaamisiin, kuin ydinosaamisiin liitty- vät osaamisvajeet ovat tulevaisuuden osaamisen kehittämisen kannalta tärkeitä ja ne tulee huomi- oida vähintään henkilöstön koulutussuunnitelmassa.

Työn yleisten osaamisen arvioinnissa SOS-Lapsikylän vastaajien arvioissa oli enemmän vaihtelua kuin asiakastyön menetelmien osalta. Kuten aiemmin mainittu, **osallisuuden vahvistaminen** arvi- oitiin suurimmaksi osaksi erinomaiseksi ja hyväksi. Perusosaamisia arvioitaessa **ensiapu, työhyvin- vointi** sekä **it-taidot** ja **viestintä** koettiin olevan erinomaisella tai hyvällä tasolla. Toisaalta avoi- missa vastauksissa arvioitiin tarvittavan koulutusta juuri it-asioihin liittyen. **Oikeus- ja lakiasiat** arvioitiin olevan vähintäänkin tyydyttävällä osaamisen tasolla. Osaamisvajeet painoutuivat **hr-osaa- miseen, työnohjauksen** ja **palvelumuotoiluun. Työsuojaeluun** sekä **talous- ja markkinointi- osaamiseen** liittyvässä osaamisessa oli tutkimuksen mukaan eniten osaamisvajeita.

### 7.1.2 SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen jakamisen valmiudet

Opinnäytetyön kyselytutkimuksella haluttiin tilaajan toiveesta selvittää vastaajien valmiuksia osaa- misen jakamiseen, vaikka aiheesta ei tutkimuskysymystä asetettu. Tutkija päätyi esittelemään tulokset osana tutkimustuloksia, sillä osaamisen jakamisen valmiudet ovat osaamisen kehittämisen kannalta

tärkeää tietoa organisaatiolle. Tutkimustulosten mukaan kaikkien osaamisenkartoitukseen vastanneiden 124 henkilön joukosta löytyi **24 tutkintoihin, erityisosaamiseen tai lisäkoulutuksiin liittyvät kouluttajavalmiudet omaavaa henkilöä**. Näiden 24 joukossa oli 9 esihenkilöä. Tuloksissa selvisi, että suurin osa SOS-Lapsikylän vastaajista oli halukkaita opiskelemaan voidakseen jakaa osaamistaan. Osaamisen jakamisesta olivat kiinnostuneet lähes kaikki esihenkilöt ja asiantuntijat, työntekijöistäkin jopa 75 prosenttia. SOS-Lapsikylän ulkopuolelle myytävien palvelujen kouluttamisesta oli vähiten kiinnostuneita, mutta heitäkin tulosten mukaan oli yli puolet kaikista vastaajista.

Työntekijöiden roolia tulisi aktivoida ja heidän kokemustietonsa ja asiantuntemuksensa tulee ottaa organisaation kehittämisen voimavaraksi. Vastuu toimintakulttuurin vaativasta muutoksesta on koko organisaatiolla, niin työntekijöillä kuin johdolla. Muodollisesta täydennyskoulutuksesta on siirrytty dialogiseen yhteiskehittämisen tapoihin, jolloin organisaation käytännöt tuntevat työntekijät kehittävät konkreettisia ratkaisuja. (Juujärvi ym. 2019, 10–11.) Tutkimuksessa ilmennyt kiinnostus osaamisen jakamiseen on hyvä lähtökohta, kun henkilöstön osaamista uudistetaan. SOS-Lapsikylässä on pohdittu sisäisen osaamispoolin kokoamista, jossa tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää. (SOS-Lapsikylä 2023.) Juujärven ym. (2019, 14) mukaan ensisijaisesti toimintakulttuurin muutosta edistämällä ja toimintatapoja kehittämällä uudistetaan henkilöstön osaamista. Uusiin tarpeisiin tulisi lisätä työelämän, koulutuksen ja tutkimuksen yhteistyötä. (Juujärvi ym. 2019, 14.)

### 7.1.3 Mahdollistavia tekijöitä osaamisen jakamiseen

Vaikka tutkimuskysymyksiin ei sisältynyt kysymystä osaamisen jakamisen mahdollistavista tekijöistä, koottiin tutkimustulokset aiheesta tilaajaa varten ja esitetään osana tutkimustuloksia. Tutkimustuloksista selvisi, että osaamisen jakamista mahdollistavat parhaiten SOS-Lapsikylän esihenkilöiden ja asiantuntijoiden mielestä **oma motivaatio**. Työntekijöillä **palkalliset opiskelupäivät** tai **palkan päälle maksettava palkkio** oli ensisijainen osaamisen jakamista mahdollistava tekijä, jonka jälkeen tuloksista nousi **johdon tai esihenkilön tuen merkitys**. Muitakin motivaatiotekijöitä löytyi, kuten **työryhmän tuki**, mutta tutkimustulosten erot olivat vertaillen melko vähäisiä. Osaamisen jakamisen tapana pidetyimmäksi nousi **kasvokkain tai luentotyypisesti toteutettava kouluttaminen**.

SOS-Lapsikylän henkilöstön vastaukset osaamisen jakamisen mahdollistaviin tekijöihin ovat samansuuntaiset, kuten Saarisilta & Heikkilä (2015) Osuva-tutkimushankkeessa toteavat. Työntekijöiden yksilölliset kokemukset työn voimavaratekijöistä kulminoituvat osallisuuden tunteeseen ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Näistä muodostuu kokemus työnhallinnasta. Innovatiivisen toiminnan mahdollistavat myös yhteisön tuki, eli työntekijän kokema työilmapiiri, esimiehen tuki ja työn imu. Sosaali- ja terveysalan muutos tuo tullessaan innovaatioita, kun uskalletaan rohkeasti kokeilla uusia ja osallistuvia yhteiskehittämisen foorumeita. (Saarisilta & Heikkilä 2015, 5–6.) SOS-Lapsikylässä tulevia koulutuksia suunniteltaessa voisi pohtia monipuolisemmin osaamisen jakamisen menetelmiä ja kyseenalaistaa luentotyypinen kouluttaminen.

Kyselytutkimuksen vastausvaihtoissa oli tarkoituksella lisätty vaihtoehdoksi ”jos saisin palkalliset opiskelupäivät” joka sinänsä jo provosoi vastaamaan väitteeseen positiivisesti. Kukapa ei kelpuuttaisi

palkallisia opiskelupäiviä opintojen suorittamisen motivaattoriksi. Tutkimustuloksissa nousi osaamisen jakamisen mahdollistavaksi tekijäksi myös esihenkilön tuki. Sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksissa lähijohdon on motivoitava työntekijöitä ja samalla tulee nähdä sekä hyödyntää heidän roolinsa johtamisen tukena ja koko organisaation kehittäjänä. Keski- ja lähijohdolla on samanlaisia osaamisen kehittämisen tarpeita kuin työntekijöillä. Muutokset toimintaympäristössä, toiminnan sisällöissä ja hallintorakenteissa edellyttävätkin uudenlaista johtamisosaamista ja sen kehittämistä. (Juujärvi ym. 2019, 13; Zitting ym.2019, 390.)

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Eettistä tutkimuksen aikana on, jo tutkittavan aiheen valinnasta lähtien, että tutkimukseen osallistuvia kohdellaan hyvin ja rehellisesti (Hirsjärvi ym. 2006, 26–27). Tutkittaville ei saa aiheutua vahinkoa ja osallistuminen on oltava vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistuminen on voitava keskeyttää. Tutkittavien on saatava tietoa tutkimukseen liittyvistä asioista, kuten sisältö, toteutustavat, henkilötietojen käsittely ja aineiston säilytys. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Opinnäytetyöstä on tehty ohjaus- ja hankkeistamissopimus SOS-Lapsikylän ja Savonian kanssa. Tutkimuslupa saatiin SOS-Lapsikylästä. Kyselyn laatiminen aloitettiin tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Saatekirjeessä tuotiin esille tutkimuksen tausta ja luottamuksellisuus. Kyselyn aluksi vastaaja pääsi tutustumaan SOS-Lapsikylän tietosuojaselosteeseen, jossa kuvattiin tarkemmin henkilötietojen käsittelyä, tietosuojaa ja miten ja kenen toimesta henkilötietoja käsitellään tutkimuksen päätyttyä. SOS-Lapsikylän tietosuojavastaava ilmoitettiin tietosuojaselosteessa. Jos tietosuojaselostetta ei hyväksynyt, ei opinnäytetyön kyselyssä voinut edetä.

Kyselyn etuna on, ettei kyselyn tekijä läsnäolollaan vaikuta vastaajan vastauksiin (Valli 2005, 44). Kysely tehtiin tunnisteettomasti, jolloin henkilökohtaisiin mielipiteisiin tai kokemuksiin liittyviin kysymyksiin vastaaja pystyi vastaamaan vapautuneemmin. Kyselylomakkeen viimeiseen kohtaan jätettiin mahdollisuus sähköpostiosoitteen antamiseen SOS-Lapsikylän Questback-pääkäyttäjää varten niille, joilla on halukkuutta konkreettisesti lähteä kehittämään tulevaisuudessa SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamista. Vastaaja sai tehdä päätöksen sähköpostinsa jättämisestä subjektiivisesti ja vielä tässä vaiheessa muuttaa halutessaan annettuja vastauksia ennen kyselylomakkeen lähettämistä. Tärkeää kyselyn luotettavuuden kannalta on ottaa huomioon kysymysten sisällön käsittelevän ja mittaavaan oikeaa asiaa ja että kysely on kohdistettu oikeille henkilöille. On myös huomioitava väärinymmärrysten välttämiseksi, että vastausvaihtoehdot tukisivat tutkittavaa asiaa ja olisi valittu sen mukaan oikein. (Hirsjärvi ym. 2006, 184; Valli 2015, 45; Wilson 2010, 148.) Kyselyn kohdistaminen SOS-Lapsikylän henkilöstölle oli perusteltua tutkimusongelman koskiessa kyseisen organisaation henkilöstön osaamista.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittauksen luotettavuutta kuvataan reliabiliteetilla. Se on kykyä mitata sitä mitä on haluttakin mitata, eivätkä tulokset ole sattumanvaraisia. Oikeat mittarit voivat parantaa tutkimuksen luotettavuutta, joka auttaa tutkimuksen toistettavuutta tuloksin, jotka ovat samanlaisia. Virheitä välttääkseen tutkijan on tutkimuksen jokaisessa vaiheessa oltava tarkkana ja toimittava kriittisesti. Mahdolliset virheet vaikuttavat siihen, onko tutkimus luotettava. (Heikkinen 2014, 27–28, 178; Paaso 2021; Valli 2015, 139.) Oikeiden mittareiden luotettavuutta varmistettiin tarkastelemalla kyselytutkimuksen kysymyksiä suhteessa viitekehukseen sekä tutkimuksen tarkoitusta ja

tavoitetta tarkentamalla. Kyselytutkimuksen kysymykset ja vastausvaihtoehdot pyrittiin yksinkertaistamaan ja tekemään vastaamisesta sujuvaa. Osaamisenkartoituksessa pyydettiin arvioimaan omaa osaamista ja osaamisen jakamisen taitoja. Myös osaamisen jakamisen mahdollistavia tekijöitä selvitettiin tutkimuksessa. Tutkija olisi voinut tarkemmin arvioida olisiko osaamisen jakamiseen ja osaamisen jakamisen mahdollistaviin tekijöihin liittyvä erillinen tutkimuskysymys ollut reliabiliteetin kannalta olennaista. Nyt kyselytutkimuksessa kysyttiin osaamisen jakamisesta ja osaamisen jakamisen mahdollistavista tekijöistä tilaajan tarpeisiin liittyen, mutta tutkija ei ollut rajannut aineiston käsittelemistä siltä osin.

Henkilön vastauksiin voivat vaikuttaa subjektiiviset lähiaikojen kokemukset, oma mieliala ja mielipiteet organisaatiosta vastaushetkellä. Vastausten satunnaisvirheet voivat johtua edellä mainituista seikoista vastausten muovaantumisenä joko negatiiviseen tai positiiviseen suuntaa. Jotta mittari olisi mahdollisimman stabiili on kyselyn ajankohta oltava sopiva ja mittaustapahtuma yksinkertaistettu. Jos vastausprosentti jää kovin alhaiseksi, saa kato aikaan epäluotettavamman mittaustuloksen. (Vehkalahti 2014, 44.) Kysely lähetettiin vastaajille sellaisena hetkenä, jolloin muita kyselyitä tai henkilöstöntyytyväisyyttä mittaavia kartoituksia ei ollut käynnissä ja kesälomakausi oli pääosin ohi. Tulevasta kyselystä oli käyty herättelevää keskustelua esihenkilöiden ja asiantuntijoiden kesken ennen kyselyn lähettämistä ja kannustettu heitä kertomaan työntekijöilleen kyselyn tulevan lähiaikoina sähköpostiin vastattavaksi. Satunnaisvirheitä on voinut syntyä mittaustavan stabiloinnista huolimatta teknisen näppäilyvirheen takia tai vastaajan sen hetkisen mielialan tai mielipiteiden vaikutusten vuoksi. Tutkimukseen vastasi 124 SOS-Lapsikylän työntekijää ja kysely lähetettiin 271 työntekijälle. Vastausprosentiksi muodostui 46, joka on aineiston kokona tarpeeksi suuri päätelmien tekemiselle. Kyselystä käytettiin osaamisenkartoitus 2022 nimitystä ja se saattoi tehdä vastaamisesta houkuttelevampaa. Kiireiset aikataulut ja vähäinen mielenkiinto osaamisen kehittämiseen ovat voineet olla syitä jättää vastaamatta kyselyyn.

Tutkijan on etukäteen pohdittava tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä, joka kuvaa tutkimuksen mittarin kuvaavan juuri sitä, mitä on tarkoituskin ja tehdä se tehokkaasti ja laajasti. Opinnäytetyön validiteettia arvioitaessa otettiin huomioon tutkimuksen kohdistuvan pelkästään toimeksiantajan organisaatioon, eikä laajemmin sosiaali- ja terveysalan asiantuntijaorganisaatioihin. Tiedossa oli, että tutkimustuloksia tulnaisiin tarkastelemaan kolmen henkilöstöryhmän välillä, jotka olivat työntekijät, esihenkilöt ja asiantuntijat. Validiteettia arvioitaessa otettiin huomioon myös se, että SOS-Lapsikylän henkilöstö työskenteli niin palveluliiketoiminnan puolella, joka tuottaa lastensuojelupalveluita kuin ennalta ehkäisevässä työssä, jonka henkilöstö työskenteli varainhankinnassa ja yleishyödyllisissä tehtävissä. (SOS-Lapsikylä 2022.) Tutkimustuloksia analysoidessa havaittiin, että olisi ollut mielenkiintoista vertailla tuloksia sen mukaan tekeekö vastaaja asiakastyötä vai ei.

Hyvin suunniteltu tiedonkeruu eli onnistuneet kysymykset, joilla vastataan tutkimusongelmaan merkitsevät kyselytutkimuksen validiteetin onnistumista. Tutkijan tulee osata mittarin oikeanlainen käyttö, oikealla hetkellä ja oikein kohdistettuna. Validin mittarin tulokset ovat luotettavia, etenkin jos vastausprosentti on korkea, oikein edustettu ja määritelty. (Heikkinen 2014, 27, 177; Paaso 2021.)

Tutkimuksen toteuttamismuoto kyselytutkimuksena varmistui oikeaksi, sillä se tavoitti riittävän määrän vastaajia ja kysymyksiin oli yksittäisiä kysymyksiä lukuun ottamatta vastannut kaikki (n=124)

vastaajaa. Kyselytutkimuksen rakennetta olisi voitu tarkastella enemmän valmiiden osaamiskartoitusten rinnalla vertaillen ja hyödyntäen aiempia tutkimustuloksia rakenteen muodostamisessa. Kyselytutkimuksen kysymyksiä olisi voitu peilata tarkemminkin tämän tutkimuksen viitekehykseen ja varmistaa nousevatko kyselytutkimuksen kysymykset viitekehyksen aineistosta. Organisaatio opinnäytetyön toimeksiantajana asetti omia toiveitaan osaamisenkartoituksen sisällölle. Tutkijan tulee olla huolellisempi tutkittavan aiheen rajaamisessa jatkossa entistä tarkemmin, jotta tutkimus ei kasva liian isoksi. Tutkija pohti aineistosta rajatun toisen tutkimuskysymyksen asetannan tarkentamista. Tulevaisuuden osaamista kartoitettaessa voisi pohtia joko lisäkysymyksiä tai asettaa suuremman kysymyksen ”Millaista tulevaisuuden osaamista organisaatio mielestäsi tarvitsee?” Useamman aihepiiriin liittyvän kysymyksen avulla varmistettaisiin kyselytutkimuksessa saatavan edes jonkin verran analysoitavaa dataa, jos yhden kysymyksen vastausten data jää uupumaan, kuten tässä tutkimuksessa kävi.

Aineiston analysoinnissa käytettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Kyselytutkimus laadittiin Questback-ohjelmalla, jonka tilastollisen testaamisen ominaisuudet olisivat vaatineet syvempää perehtymistä tutkijalta aloitusvaiheessa. Tutkija ei varmistanut tilastollisen testaamisen mahdollisuutta ohjelman kautta ennen tutkimuksen aloittamista. Tilastollinen testaaminen oli ohjelmalla mahdollista, mutta toimeksiantajalla ei ollut lisenssiä siihen. Avoimen kysymyksen analysointia tutkija teki luokittelemalla pääpiirteittäin vastauksia taulukkoon. Jos avoimia vastauksia olisi käytetty suoraan tutkimuksen aineistona, tämä vaihe olisi voinut olla tarkempi. Tutkija olisi voinut tällöin muuttaa vastaukset numeeriseen muotoon. Nyt kysymyksen analysoinnilla saadut vastaukset tulevaisuuden osaamisvajeista tukivat muuta aineistoa ja toivat esiin koulutustarpeita organisaatiossa palvelualoittain.

### 7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tulokset ovat merkityksellisiä SOS-Lapsikylän asiantuntijaorganisaation osaamisen kehittämiseksi. Opinnäytetyön tutkimuksen keskeisenä tehtävänä oli auttaa organisaatiota tunnistamaan osaamista ja selvittämään olemassa olevaa osaamispotentiaalia sekä tulevaisuuden osaamistarpeita. Opinnäytetyön tutkimuksen tuottama tieto selkeyttää henkilöstön tulevien vuosien osaamisen- ja koulutuksen vahvistamisen suunnitelmien laatimista perustuen tutkittuun tietoon.

Tulosten mukaan SOS-Lapsikylän esihenkilöillä ja asiantuntijoilla on työntekijöiden lisäksi paljon sosiaalialan koulutusta. SOS-Lapsikylän henkilöstöltä löytyi myös johtamisalan opintoja. Esihenkilöt, jotka toimivat vastuuhenkilöinä lastensuojelupalvelussa SOS-Lapsikylässä, toimivat myös tiimien lähiesihenkilöinä (SOS-Lapsikylä 2023). Valviran mukaan vastuuhenkilön kelpoisuus arvioidaan sosiaalihuoltolain 46 a §:n 3 momentin mukaisten vaateiden mukaan (Valvira 2023). Tällöin vastuuhenkilöllä tulee olla soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi kyseessä olevan palvelualan tuntemus ja riittävä johtamistaito. Tutkimustulosten ja Valviran vastuuhenkilöille asetettujen vaateiden perusteella SOS-Lapsikylän esihenkilöt tuntevat johtamansa palvelun substanssia, sillä omaavat kokemusta alalla työskentelystä.

SOS-Lapsikylän henkilöstön sosiaalialan koulutuksen runsas määrä selittää tutkimustuloksen vahvaa asiakastyön osaamista. Tutkimustulokset olivat sosiaali- ja terveysalan henkilöstön koulutusten ja muiden vaateiden vuoksi odotettuja ja tyyppisiä alaan kuuluvina. Kohtaaminen, asiakaspalvelutaidot

ja kuunteleminen vaativat vuorovaikutusta ja monipuolista osaamista. COPE-hankkeen tulevaisuuden kehittämisehdotuksia oli, että kehitetään asiakastyöhön joustavia toimintamalleja ja ohjausta asiakaslähtöiseksi. Vuorovaikutustaitoja opitaan koulutuksiin sisältyvissä harjoitteluissa, mutta aina opittu ei sovi tai ei siirry uusiin asiakastilanteisiin. Täydennyskoulutusta asiakaslähtöiseen ohjaukseen tarvitaan. (Juujärvi ym. 2019, 6.) Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että SOS-Lapsikylän henkilöstöllä on arvionsa mukaan vahva ymmärrys asiakastyön tarpeista ja myös osaamista toteuttaa kohtaavaa, vuorovaikutteista ja asiakaslähtöistä asiakastyötä. Tutkimuksessa ei eritelty erityisesti digitaalisissa palveluissa tarvittavia asiakastyönoisaamia.

Vaikka toinen tutkimuskysymys sosiaalialan tulevaisuuden osaamisen tarpeista henkilöstön näkökulmasta ei valikoitunutkaan tämän tutkimuksen analysointiin puuttuvan datan vuoksi, on mielenkiintoista hieman pohtia aihetta osana tutkimuksen johtopäätöksiä. Tässä tutkimuksessa vastaajat olivat voineet vastatessaan ajatella asiakastyötä pelkästään kasvokkain tapahtuvina kohtaamisina. Toisaalta SOS-Lapsikylässä tehdään paljon asiakastyötä digitaalisten menetelmien avulla ja siitä on tullut osa arkipäivää. Oletamme, että tulevaisuudessa kohtaaminen digitaalisessa ympäristössä lisääntyy. Sosiaali- ja terveysministeriö teetti digitalisaatiolinjausten pohjalta tutkimuksen sote-toimijoiden käsityksistä asiakasosallisuudesta digitalisoituvassa sosiaali- ja terveyspalvelussa. Tutkimus toi esiin sen, että digitalisaatiokehitykseen liittyy niin mahdollisuuksia kehittää asiakkaan osallisuutta, mutta toisaalta myös esteitä ja realiteetteja sekä uudenlaisia haasteita. Tulevaisuudessa lisääntyvää asiakkaan kohtaamista sosiaali- ja terveydenhuollon digitaalisissa palveluissa kuvataan jännitteiseksi. Asiakkailta on enemmän huolta liittyen vähenevään vuorovaikutukseen digipalveluissa. Työntekijöiden mukaan esteitäkin on, mutta myös laajempia mahdollisuuksia päästä palvelujen piiriin ja antaa palautetta. Johdon näkökulmasta digitalisaatio antaa käyttäjille lisääntyviä mahdollisuuksia vaikuttaa palveluunsa toimimalla itsenäisesti ja antamalla palautetta. Johdon mukaan myös yhteydenpito paranee digipalveluiden avulla. (Weiste ym. 2022, 8.) Tämän perusteella voidaan todeta, että SOS-Lapsikylässä työskennellään tulevaisuudessa niin kasvokkain, kuin digitaalisissa palveluissa ja molemmissa kohtaamiseen liittyvää osaamista tarvitaan ja sitä tulee kehittää, jotta asiakaslähtöisyys toteutuu.

Osaamistarpeita on monitieteisesti tutkittu COPE-hankkeessa, jonka Päätösten tueksi-julkaisussa on myös tuotu esiin ammatillisten perusvalmiuksien opittavan tutkintoon johtavan koulutuksen ansiosta, mutta syventävä osaaminen hankitaan koko työuran kestäväällä täydennyskoulutuksella. COPE-hankkeen julkaisun mukaan tutkintoon johtava koulutus myötäilee sosiaali- ja terveydenhuollon sektorijakoon perustuvaa ajattelua ja sen myötä ammattien erityisosaaminen korostuu. Seurauksena on, että tutkintorajaja rikkovia koulutuksia on vaikea toteuttaa. Substanssiosaamisen nähdään olevan tulevaisuudessakin tärkeää, sen rinnalle on nousemassa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten yhteiselle työn perustalle luotava yhteinen osaaminen. (Juujärvi ym. 2019, 4.) Juujärven ym. (2019, 10) mukaan moniammatillisen työn pitkistä perinteistä huolimatta ammattilaiset eivät tunne toistensa työtä tarpeeksi hyvin auttaakseen asiakasta. Puhutaan myös jaetusta osaamisesta, joka on kaikkia sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmiä koskevaa osaamista. (Kangasniemi ym. 2018, 62.) Näiden perusteella opinnäytetyön tutkimustuloksissa eriteltyä taustatietoa SOS-Lapsikylän henkilöstön tutkintojen jaottelusta alemman- ja ylemmän korkeakoulututkinnon suhteen ei tule pitää merkittävänä,

vaan ennemmin sitä, miten osaamista jatkossa kehitetään sekä miten ja millä tavoin yhteinen osaaminen muodostuu. Tätä tukee myös sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen-hankkeen loppuraportti, jossa todetaan sosiaali- ja terveysalan henkilöstön tarvitsevan tutkintojen lisäksi laajaa palvelujärjestelmän ja -verkon tuntemusta hallitakseen palveluohjauksen ja muiden tukitoimien tarjoamisen asiakkaalle. Hyvinvointialueilla palvelujärjestelmät muodostuvat eritavoin. Osaamisen kehittämisessä tarvitaan täydennyskoulutusta ja hyvää perehdytystä vielä tutkinnon suorittamisen jälkeen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö ym. 2023, 151.)

Palvelumuotoilun osaamista tutkimustulosten perusteella SOS-Lapsikylän henkilöstöllä oli vähän, painottuen asiantuntijoihin. SotePeda 24/7-hankkeen loppuraportin kyselytutkimuksesta kävi ilmi, että korkeakouluopettajista yli puolet (n= 172) arvioi palvelumuotoiluosaamisen olevan tärkeää työelämäkehittämisessä. Hankkeessa selvisi myös, että sosiaali- ja terveysalalla hyödynnetään palvelumuotoiluosaamista julkisella, yksityisellä ja 3. sektorilla toimintaa kehittäessä. (Laurea ammattikorkeakoulu 2020, 12.) Voidaankin arvioida, että SOS-Lapsikylässä tulisi kehittää palvelumuotoiluun liittyvää osaamista.

Tutkimustulosten mukaan hieman yli kolmasosa kyselyyn vastanneista SOS-Lapsikylässä työskentelevistä opiskeli kyselyn vastaushetkellä. Henkilöstöryhmiä tarkastellessa havaittiin, että vastaushetkellä esihenkilöistä jopa puolet opiskeli. Asiantuntijaorganisaation työntekijät ovat usein motivoituneita kehittämään ja kouluttamaan itseään tutkinnon lisäksi erikoistumis- ja täydennyskoulutuksiin. Lisäksi yhdessä tekeminen ja jakaminen sekä toisten ihmisten auttaminen työpaikoilla luovat uusia ideoita ja hyvinvointia ja työntekijät ovat halukkaita jakamaan omaa osaamistaan muiden kanssa. Tämä käy ilmi Suomalaisen Työn Liiton Taloustutkimuksella teettämän Made by Finland-kampanjatutkimuksen tutkimusraportista. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.) SOTEKO-hankkeen loppuraportista käy ilmi, että sosiaali- ja terveysalalla koulutusmyönteisyys on alan kehittymisen näkökulmasta vahvuus. Toisaalta päällekkäisten, saman alan ja tason tutkintojen suorittamisen osuus kasvaa, sillä koulutuspolut ovat vaillinaisia. Tämä vähentää aloituspaikkoja ja sosiaali- ja terveysalalle koulutettujen määrää. (Hirsivaara 2023, 4.) Tutkimustuloksissa tuli esille SOS-Lapsikylänkin henkilöstöllä olevan paljon osaamista, mikä tarkoittaa samalla runsaasti päällekkäisiä tutkintoja.

Tutkimuksessa esille nousseiden työn yleisten osaamisalueiden osaamisvajeita koskeva substanssi-osaaminen on painottunut yksittäisten hallinnon työntekijöiden, esihenkilöiden tai asiantuntijoiden vahvoiksi osaamisalueiksi SOS-Lapsikylässä. Tutkimustulosten mukaan ei voida päätellä tai yleistää mitä kaikkia tutkimuksessa esiin tulleita osaamisalueita tulevaisuudessa tulisi vahvistaa koko henkilöstön osalta ja mitä kohdentaa tietyille henkilöstöryhmälle. Jatkotutkimuksen aiheena olisi mielenkiintoista tutkia talouden, hallinnon, hr:n ja viestinnän osa-alueilla työskentelevien henkilöiden osaamista, jonka jälkeen tulkintoja kohdennetuista koulutuksista osaamisvajeita paikkaamaan voisi tehdä luotettavammin. Tutkimuksen tulokset ovat työn yleisten osaamisalueiden osaamisvajeiden osalta odotettuja ja isompaan organisaatioon kuuluvia. SOS-Lapsikylässä jokaisella on omat vastuualueensa, eikä kaikkien ole perusteltua osata kaikkea. Tulee silti ymmärtää asiakokonaisuudet ja yhteydet, jotka omaan työhön kuuluvat. Sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatiossa Zitting:n ym. (2019) mukaan lähi- ja keskijohdolla on vielä tehtävää yhteistyön tekemisen laajentamisessa oman toimi-

alueen tai yksikön ulkopuolelle voidakseen nähdä kokonaisuuden. Strateginen johto näkee asiat laajemmin ja yhteistyötä tehdään uuden kulttuurin muodostamiseksi ilman pelkoa työtehtävien siiloutumisesta. (Zitting ym. 2019, 385–386.)

SOS-Lapsikylä hankkii erityisosaamista ostopalveluina tarvittaessa oikeus- ja lakiasioissa, viestinnässä ja markkinoinnissa sekä työnohjauksissa ja työhyvinvointiin liittyvissä osaamisalueissa. Organisaation ulkopuolelta hankitulla erityisosaamisella voidaan tukea ja kehittää SOS-Lapsikylän omia asiantuntijoita. Palveluista vastaavat kehittämisspäälliköt SOS-Lapsikylässä kokoavat palveluissa työskentelevät työntekijät osaamisverkostoihin, joiden tavoitteena on lisätä yhteistä ymmärrystä ja kehittää laatua. (SOS-Lapsikylä 2022.)

Opinnäytetyön tutkimustulokset toimivat esiselvityksenä SOS-Lapsikylän osaamisen jakamisen mallin tai järjestelmän kehittämisessä tulevaisuudessa. Osaamispooli voidaan koota organisaation henkilöstöstä osaamisen jakamisesta kiinnostuneiden kesken ja mielenkiinnon kohteita omaavien asiantuntijoiden resursseja yhdistäen, valtakunnallisesti ja yli toimipiste- sekä palvelurajojen. (SOS-Lapsikylä 2023.) Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tutkia miten tutkimustuloksissa esille tulleet osaamisen jakamisen mahdollistavat tekijät toteutuvat SOS-Lapsikylässä osaamispoolia kehitettäessä. Myöhemmässä vaiheessa voisi tutkia onko osaamispoolilla merkittävä rooli osaamisen jakamisessa ja osaamistarpeisiin vastaamisessa. Tässä tutkimuksessa sivuttiin osaamisen jakamisen tapoja. Kun suuntaus on yhteiskehittämisessä tapahtuvaan, osallistavaan oppimiseen, olisi kiinnostavaa tutkia myös menetelmiä, joilla konkreettisesti osaamista tullaan jakamaan.

## LÄHTEET

- Borg, Sami 2020. Kyselylomakkeen laatiminen. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ky-selylomake/laatiminen.html>. Viitattu 22.8.2022.
- Happo, Iiris & Lehtelä, Pirjo-Liisa 2015. Osaamisen osoittaminen – praktista toimintaa ja syvällistä ajattelua. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 8. <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?cID=596>. Viitattu 22.11.2022.
- Harbison, Frederick & Myers, Charles 1964. Education, Manpower, and Economic Growth. Strategies of Human Resource Development. New York: McGraw-Hill.
- Heikkinen, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hirsivaara, Sanna 2023. SOTEKO-hankkeen loppuraportti 14.3.2023. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/documents/1410845/153173983/SOTEKO-loppuseminaari+14.3.+Hirsi-vaara.pdf/9714943c-1a39-31d8-ac19-e5ed73993617/SOTEKO-loppuseminaari+14.3.+Hirsi-vaara.pdf?t=1678791004562>. Viitattu 1.5.2023.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2018. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Juujärvi, Soile, Sinervo, Timo, Laulainen, Sanna, Niiranen, Vuokko, Kujala, Sari, Heponiemi, Tarja & Keskimäki, Ilmo 2019. Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Päätösten tueksi 3/2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019\\_003\\_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019_003_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Viitattu 30.4.2023.
- Juuti, Pauli & Luoma, Mikko 2022. Strateginen ajattelu ja johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kamensky, Mika 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.
- Kangasniemi, Mari, Hipp, Kirsi, Häggman-Laitila, Arja, Kallio, Hanna, Karki, Suyen, Kinnunen, Pirjo, Pietilä, Anna-Maija, Saarnio, Reetta, Viinämäki, Leena, Voutilainen, Ari & Waldén, Anne 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160883/39-2018-Optimoitu%20sote-osaaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 22.5.2022.
- Kinnari, Heikki 2020. Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Väitöskirja. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 81. Turku: Painosalama Oy.
- Kinnari, Heikki, Mäki, Kimmo & Siirilä, Jani 2021. Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/2021. <https://journal.fi/akakk/article/view/109879/65017>. Viitattu 1.12.2022.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817#a817-2015>. Viitattu 8.04.2023.
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110922>. Viitattu 9.12.2022.

Laurea ammattikorkeakoulu 2020. Vahvista Sote-Digi osaamistasi 24/7! SotePeda 24/7 hankkeen loppuraportti. Laurea ammattikorkeakoulun erillisjulkaisu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352815/Laurea%20erillisjulkaisu\\_Vahvista%20SoteDigi-osaamistasi%20247.pdf?sequence=5](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352815/Laurea%20erillisjulkaisu_Vahvista%20SoteDigi-osaamistasi%20247.pdf?sequence=5). Viitattu 20.4.2023.

Long, Carl & Vickers-Koch, Mary 1995. Using core capabilities to create competitive advantage. *Organizational Dynamics* 24 (Summer 1995), 7–22. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261695900322>. Viitattu 25.8.2022.

Martin, Greg 2013. Research Methods – Introduction. <https://www.youtube.com/watch?v=PDjS20kic54>. Viitattu 7.8.2022.

Nonaka, Ikujiro 1994. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science* 6 (1, feb. 1994) [https://www.svilendobrev.com/1/Nonaka\\_1994-Dynamic\\_theory\\_of\\_organiz\\_knowledge\\_creation.pdf](https://www.svilendobrev.com/1/Nonaka_1994-Dynamic_theory_of_organiz_knowledge_creation.pdf). Viitattu 30.7.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2023. Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen-hanke. Loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:15. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164706/VN\\_2023\\_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164706/VN_2023_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 29.4.2023

Otala, Leenamajja 2008. Osaamis pääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WSOY.

Paaso, Eija 2021. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metnetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/mittaaminen/>. Viitattu 10.9.2022.

Saarisilta, Jaana & Heikkilä Johanna (toim.) 2015. YHDESSÄ INNOVOIMAAN – osallistuva innovaatio-toiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti 4/2015. Verkkokirja. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125768/URN\\_ISBN\\_978-952-302-433-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125768/URN_ISBN_978-952-302-433-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 24.5.2022.

Salovaara, Samuel, Leinonen, Jaana & Silén, Marianne 2021. Tietojärjestelmien kautta kerätyn tiedon hyödyntämisen esteitä sosiaaliorganisaatioiden johtamisessa. *Suomen Terveys- ja EWellfare-lehti*, 13 (4), 372–387. <https://doi.org/10.23996/fjhw.109930>. Viitattu 30.5.2022.

Sitra 2019. Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. Sitran selvityksiä 150. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/03/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>. Viitattu 5.11.2022.

Sitra 2020. Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019- kyselyn tulokset. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2020/01/elinikainen-oppiminen-suomessa-2019-kyselyn-tulokset.pdf>. Viitattu 28.10.2022.

Sitra 2022. Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitran muistio. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>. Viitattu 28.10.2022.

SOS-Lapsikylä 2021. SOS-Lapsikylän osaamisenkartoitus. Johtoryhmän materiaaleja 13.1.2021. SOS-Lapsikylä.

SOS-Lapsikylä 2022. SOS-Lapsikylän palveluliiketoiminnan henkilöstön koulutus- ja osaamisen vahvistamisen suunnitelma vuodelle 2022. Palveluliiketoiminnan materiaaleja 9.2.2022. SOS-Lapsikylä..

SOS-Lapsikylä 2023. Henkilöstöhallinnon ohjeet. Palveluliiketoiminnan materiaaleja 25.4.2023. SOS-Lapsikylä.

Stenberg, Martin 2012. Tiedon jakaminen organisaatiossa – kuinka aineetonta pääomaa kasvatetaan. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66908/978-951-44-8831-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 12.5.2022.

Suomalaisen työn liitto 2022. Made by Finland-kampanjatutkimus. Verkkojulkaisu. Made by Finland tutkimusraportti. Päivitetty 9.3.2017. <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>. Viitattu 6.5.2022.

THL 2022a. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 11.04.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/asiakasosallisuuden-johtaminen-sosiaali-ja-terveyspalveluissa#asiakasosallisuus-ouudenlainen-tapa-ajatella>. Viitattu 5.5.2022.

THL 2022b. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 05.05.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/alueellinen-hyvinvointijohtaminen/esimerkkeja-hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisesta-alueilla#jarjestot>. Viitattu 6.6.2022.

THL 2022c. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 18.03.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/jarjestot-kunnassa>. Viitattu 6.6.2022.

THL 2022d. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 29.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/kenelle-sokra-on->. Viitattu 29.5.2023.

THL 2022e. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 27.09.2022. [https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/asiakasosallisuuden-johtaminen-sosiaali-ja-terveyspalveluissa#Asiakasosallisuuden\\_edist%C3%A4minen\\_koskee\\_kaikkia](https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/asiakasosallisuuden-johtaminen-sosiaali-ja-terveyspalveluissa#Asiakasosallisuuden_edist%C3%A4minen_koskee_kaikkia). Viitattu.30.5.2023.

Tiili, Anna & Kuokkanen, Julia 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>. Viitattu 1.5.2023.

Tilastokeskus 2022. Suomen virallinen tilasto SVT. Yritysten henkilöstökoulutus. Verkkojulkaisu. Päivitetty 23.5.2018. [https://www.tilastokeskus.fi/til/cvts/2015/02/cvts\\_2015\\_02\\_2018-05-23\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/cvts/2015/02/cvts_2015_02_2018-05-23_kat_002_fi.html). Viitattu 12.5.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Verkkokirja. <https://www.elliblibrary.com/reader/9789520400118>. Viitattu 6.5.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf). Viitattu 9.9.2022.

Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero & Broberg, Mari 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Painosalama Oy.

Valli, Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva: Bookwell Oy.

Valli, Raine 2018. Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. 5. uudistettu ja täydennetty painos. 216–224.

Valvira 2023. Usein kysyttyä yksityisen sosiaalihuollon luvista. [https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/yksityisen\\_sosiaalihuollon\\_luvat/usein\\_kysyttya](https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/yksityisen_sosiaalihuollon_luvat/usein_kysyttya). Viitattu 26.4.2023.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto: Oy Finn Lectura Ab.

Viitala, Riitta. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 2. painos. Helsinki: Inforviestintä.

Viitala, Riitta 2013. Strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Bookwell Oy.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilka, Hanna 2021. Määrällinen tutkimus. Teoksessa Vilka, Hanna. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtainlahti, Sanna 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Weiste, Elina, Rydman, Vilja & Kurki, Anna-Leena, 2022. Osallisuutta vai eriarvoisuutta? Sote-toimijoiden käsityksiä asiakasosallisuudesta digitalisoituvissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. Finnish Journal of eHealth and eWelfare, Vol 14 Nro 3, 2022. Työterveyslaitos. <https://doi.org/10.23996/fjhw.112893>. Viitattu 29.4.2023.

Wilson, Jonathan 2010. Essentials of business research. A guide to doing your research project. Cornwall: TJ International Ltd, Padstow.

Zitting, Joakim, Laulainen, Sanna & Niiranen, Vuokko 2019. Lähi- ja keskijohdon osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatiossa. Verkkajulkaisu. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138586/YP1904\\_Zittingym.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138586/YP1904_Zittingym.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Viitattu 3.5.2023.

## LIITE 1: KYSELYLOMAKKEEN SAATETEKSTI



Tervehdys Teille koko SOS-Lapsikylän väki!

Lähetän ohessa linkin osaamisenkartoitukseen, johon toivon Teidän kaikkien vastaavan.

**Osaamisenkartoitus 2022** on jatkoa vuoden 2020 kyselylle. Tämä kysely tehdään SOS-Lapsikylän koko henkilöstön monipuolisen ja syvemmän osaamisen kartoittamiseksi, joilta osin vuonna 2020 toteutettu osaamisenkartoitus jäi vajaaksi. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Jos kuitenkin haluat päästä jakamaan osaamistasi tulevaisuudessa, voit jättää työsähköpostiosoitteesi kyselyn viimeiseen kohtaan. Tietosuojaseloste löytyy kyselystä.

[https://response.questback.com/soslapsikyla/osaamiskartoitus\\_2022](https://response.questback.com/soslapsikyla/osaamiskartoitus_2022)

Kysely liittyy myös allekirjoittaneen YAMK-opinnäytetyön tutkimukseen. Kyselyn tarkoituksena on tuottaa esiselvitysmateriaalia SOS-Lapsikylän henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja tutkia mahdollisuuksia yhdistää saman kiinnostuksen kohteen omaavat asiantuntijamme jakamaan osaamistaan. Tutkimustuloksia on tarkoitus käyttää apuna tulevaisuudessa, löytääksemme sisäiselle tiedon jakamiselle tapoja ja osajia yli palvelurajojen.

Vastaaminen vie aikaa n.10 minuuttia. Kyselyyn voi vastata 6.10.22 saakka.

Lämmin kiitos kaikille kyselyyn osallistuville jo nyt!

Ystävällisin terveisin;

-Johanna K-

**Johanna Kähkönen**

**Lapsikylän johtaja Kuopio-Savonlinna-Joensuu**

Sähköposti/email: XXX

Puhelin/Phone: (+358) xx xxx xxxx

SOS-Lapsikylä Kuopio

Messuportinkatu 8 A 12

70840 Kuopio

# Osaamisenkartoitus 2022

## 1) Ikä

- alle 30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 45-50
- 51-54
- 55-60
- yli 60

## 2) Olen

- Työntekijä
- Esihenkilö
- Asiantuntija
- Muu, mikä?

## 3) Työskentelen

- Palveluliiketoiminnassa
- Ennaltaehkäisevässä työssä (säätio tai ry.)
- Muu, mikä?

## 4) Minkä alan opintoja sinulla on? Voit valita useita vaihtoehtoja, myös sellaista koulutusta, mikä ei ole johtanut tutkintoon.

- Humanistinen ala
- Kasvatusala
- Kauppa ja hallinto (liiketalous, johdon assistentti ja kielet)
- Maa- ja metsätalous
- Palvelualat
- Taiteet ja kulttuuri
- Sosiaaliala
- Tekniikka, teollisuus ja rakentaminen
- Terveys ja hyvinvointi
- Tietojenkäsittely, tieto- ja viestintätekniikka
- Yhteiskunta- ja hallintotieteet
- Johtaminen

- Teologia
- Oikeustieteet
- Lääketieteet
- Henkinen hyvinvointi
- Liikunta
- Kuvataiteet
- Valokuvaus
- Eläinavusteisuus
- Koulunkäynninohjaus
- Nuorisotyö
- Palvelumuotoilu
- Muu, mikä?

**5) Opiskeletko tällä hetkellä?**

- ammattikoulussa
- ammattikorkeakoulussa
- yliopistossa (kandi tai maisteri)
- jatko-opinnoissa
- avoimessa yliopistossa
- kesäyliopistossa
- ammattiopistossa
- kansanopistossa
- oppisopimuksella
- muiden koulutuksenjärjestäjien opinnoissa
- en opiskele tällä hetkellä

**6) Mitä tutkintoja sinulla on?**

- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Lisensiaatti
- Tohtori
- erikoistumiskoulutus
- muu täydennyskoulutus (suorittanut yksittäisiä kurseja)
- En osaa sanoa
- Muu, mikä?

**7) Arvioi minkä tasoista osaamista sinulla on liittyen asiakastyöhön. Voit vastata riippumatta siitä teetkö asiakastyötä tällä hetkellä.**

			En
			Ei osaa
Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	osaamista sanoa

	Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	Ei osaamista	En osaa sanoa
asiakaspalvelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kohtaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuunteleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vuorovaikutus ja dialogisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
luottamussuhteen rakentaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ratkaisukeskeisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakkaan osallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8) Arvioi minkä tasoista osaamisesi on muissa asiakastyöhön liittyvissä menetelmissä. Voit vastata riippumatta siitä teetkö asiakastyötä tällä hetkellä.**

	Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	Ei osaamista	En osaa sanoa
neuropsykiatrinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
päihdeosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mielenterveysosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
talousneuvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pedagogiset menetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seksuaalikasvatus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
parisuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nuorisotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uskonto/seurakuntatyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
monikulttuurisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vauvaperhetyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
väkivaltatyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osallisuuden vahvistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
green care	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eläinavusteisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9) Arvioi minkä tasoista osaamisesi on SOS-Lapsikylässä käytössä olevien osallisuusmenetelmien suhteen.**

	Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	Ei osaamista	En osaa sanoa
kirahvi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tursas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kehittäjänuoret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lapset puheeksi-menetelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
myönteinen tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10) Arvioi minkä tasoista osaamista sinulla on alla oleviin työn osa-alueisiin liittyen.**

	Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	Ei osaamista	En osaa sanoa
it-aidot, järjestelmäosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
markkinointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työsuojelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oikeus- ja lakiasiat esim. lasten oikeudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
talousosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ensiapu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palvelumuotoilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osallisuuden vahvistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaupallinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taiteisiin ja kulttuuriin liittyvä osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveys ja hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	Ei osamista	En osaa sanoa
Henkinen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 11) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Olen kiinnostunut jakamaan omaa osaamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on halukkuutta opiskella lisää, jotta voin jakaa osaamistani tai ryhtyä kouluttajaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut kouluttamaan yksittäisistä menetelmistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut jakamaan olemassa olevaa osaamistani SOS-Lapsikylässä omassa palvelussani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut jakamaan olemassa olevaa osaamistani SOS-Lapsikylässä yli palvelurajojen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut jakamaan osaamistani SOS-Lapsikylän ulkopuolelle esim. toisille organisaatioille, kuntiin, hyvinvointialueille tai oppilaitoksille ulospäin myytävänä palveluina?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 12) Minulla on tutkintoihini, lisäkoulutuksiini tai erityisosaamiseeni liittyvä kouluttajakoulutus?

- kyllä
- ei
- kyllä, mutta vaatisi päivittämistä ja/tai lisäkoulutusta
- minulla on valmius kouluttaa osaamisalaani, vaikka siihen ei ole saatavilla varsinaista kouluttajakoulutusta



	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
verkossa (esim. teams)						
Olen kiinnostunut materiaalin tuottamisesta sisäisiä koulutuksia varten esim. kyläkouluun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kouluttautua ja kehittää itseäni ja ammatillista osaamistani tulevaisuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15) Olen havainnut työskentelemässäni palvelussa tai toiminnossa osaamisvajeen, puutteen, ongelman tai ilmiön, joka mielestäni vaatisi yhteisen ymmärryksen lisäämistä sisäisen koulutuksen avulla? Mistä on kyse?**

**16) SOS-Lapsikylään tulisi lisätä tulevaisuudessa seuraavanlaista osaamista. Valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä. (Vastaavaa kysytty vuoden 2020 osaamiskartoituksessa)**

- Lastensuojelun ylisukupolvisuuden huomioivaa osaamista
- Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden näyttöön perustuvaa menetelmäosaamista
- Ymmärrystä väestörakenteen muutoksesta
- Uusien palveluiden tuottamiseen liittyvää markkinointi- ja myyntiosaamista
- Kilpailutusosaamista
- Digitaalisten sovellusten kehittämiseen liittyvää osaamista
- Sote-uudistukseen liittyvää osaamista
- Monikulttuurista osaamista (erityispiirteiden tunnistaminen, kieliosaaminen, perheiden monimuotoisuus)
- Lastensuojelutarpeeseen vastaavaa päihdeosaamista
- Lastensuojelutarpeeseen vastaavaa mielenterveysosaamista
- Lastensuojelutarpeeseen vastaavaa kaltoinkohteluun liittyvää osaamista
- Lastensuojelutarpeeseen vastaavaa väkivaltaisen lapsen/nuoren kohtaamiseen liittyvää osaamista

**17) Jos haluat, että sinuun voidaan olla yhteydessä kouluttamiseen ja koulutusosaamisen kehittämiseen liittyen, voit lisätä tähän sähköpostiosoitteesi.**