



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Ikuisesti epäpätevä sijainen – vai sittenkin
tarpeeseen vastaava moniosaaja?**

Yhteisöpedagogin ammattitaidon tarpeellisuuden osoittaminen lastensuojelulle

Annu Niinistö

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

05 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Annu Niinistö	Sivumäärä 43 ja 5 liitesivua
Työn nimi Ikuisesti epäpätevä sijainen – vai sittenkin tarpeeseen vastaava moniosaaja? Yhteisöpedagogin ammattitaidon tarpeellisuuden osoittaminen lastensuojelulle	
Ohjaava(t) opettaja(t) Anna Pikala	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu, Janina Sjöstrand	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö sai alkunsa tarpeesta osoittaa ja sanoittaa yhteisöpedagogin ammatillista osaamista erityisesti lastensuojelun työkentällä. Elokuussa 2016 Valvira otti käyttöön JulkiSuosikki -rekisterin sosiaalihuollon ammattilaisille. Rekisterin tarkoitus on huolehtia, ettei kukaan voi työskennellä sosiaalihuollon ammattilaisena ilman vaadittavaa koulutusta. Yhteisöpedagogikoulutuksella ei rekisteriin pääse, joten mahdollisuudet työllistyä lastensuojeluun heikkenivät rekisterin myötä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä ja tavoitteena oli selvittää, miten yhteisöpedagogit tunnetaan, ja mitä annettavaa yhteisöpedagogeilla on sosiaalialalle. Käytännössä tutkimus rajautui vielä tiukemmin keskittymään juuri lastensuojelun sijaishuoltoon. Tavoitteena oli koota tutkimuksen tuloksista lastensuojelun työnantajille suunnattu tuotos yhteisöpedagogin osaamisesta, sekä tuotoksen markkinointisuunnitelma. Opinnäytetyön tilaajana toimi Humanistinen ammattikorkeakoulu. Tutkimusmenetelmien toteutuksessa huomioitiin, että tuotos tulee erityisesti Humakin Turun kampuksen markkinoinnin käyttöön.</p> <p>Tutkimuksessa huomioitiin erilaisia näkökulmia yhteisöpedagogin osaamiseen. Tutkimusmenetelmistä kysely toteutettiin lastensuojelun työnantajilla ja haastattelut tehtiin yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettajalle sekä lastensuojelun kentällä työskenteleville yhteisöpedagogeille. Näiden lisäksi tutkimuksessa benchmarkattiin muiden ammattikorkeakoulujen markkinointia työnantajille sekä yhteisöpedagogin kanssa samankaltaisiin tehtäviin työllistyvän sosionomin koulutuksen sisältöä.</p> <p>Tutkimustuloksissa esiin nousi yhteisöpedagogin lastensuojeluun työllistymistä haittaavana tekijänä erityisesti työnantajien ja virkamiesten virheelliset tulkinnat laeista. Maaliskuun lopulla Humak sai Valviralta vastauksen aiheeseen liittyvään selvityspyyntöönsä, jossa oletetusti vahvistettiin, että yhteisöpedagogi voi työskennellä edelleen lastensuojelussa. Tuotosta varten kerätystä datasta yhteisöpedagogien erityisosaamiseksi lastensuojelun kentällä nousi erityisesti ohjaus- ja osallistamistaidot, ryhmätyöt, kasvun ja kehityksen tukeminen, monialainen osaaminen, erityiskasvatus ja sosiaalinen vahvistaminen. Kyselyn tuloksia noudattaen nämä erityistaidot ja työnantajien kokemukset yhteisöpedagogista alaisena koottiin sähköistä esitettä varten yhteen. Markkinointisuunnitelman mukaan esitteen levitys ja lastensuojelun työnantajien kontaktointi aloitetaan syksyllä 2017.</p>	
Asiasanat yhteisöpedagogi, lastensuojelu, ammattitaito, markkinointi	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Annu Niinistö	Number of Pages 43 and 5 attached
Title Forever incompetent substitute – or multitalent responding in need? Displaying community educators professional skills in child protection	
Supervisor(s) Anna Pikala	
Subscriber and/or Mentor Humak University of Applied sciences	
Abstract <p>This thesis got started from need to show community educators professional skills especially in child protection. In August 2016 Valvira (National Supervisory Authority for Welfare and Health) launched JulkiSuosikki –register for social welfare professionals. The reason for launching register is to make sure no one can work as a social welfare professional without required education. Community educators are not welcome to this register so it's impairing community educators' possibilities to work in child protection.</p> <p>Research question in this thesis was to find out how community educators are known and what skills they can give to social services. In practice this research delimited to focus on child protections foster care. The target was to use the outcomes of the research for making the professional skills of the community educators more widely known. Advertisement was made for employers of child protection and it also needed a marketing plan. Subscriber of the theses was Humak University of Applied sciences. The fact that the advertisement is going to be used for Humak Turku campus marketing has been taken into account in the research</p> <p>In the research there were different points of views about the skills of the community educators. Inquiry as a research method was made for child protection employers. Interviews were made for the principal lecturer of community educators education and for community educators working in child protection. There was also benchmarking about marketing of other universities of applied sciences and about education of Bachelor of Social Services.</p> <p>In results of the research came to prominence that employers and public servants are sometimes deciphering laws wrongly. That makes community educators position in child protection harder. In March Humak got answers for questions from Valvira. Valvira told in letter that community educator can still work in child protection. Research results about special skills of community educators in child protection are the talents in guidance and inclusion. Community educators are also talented in teamwork, multidisciplinary working, social confirming and raising children with special needs. Following the results, these special skills and experiences of the employers in community educators were used in making an online advertisement. According to marketing plan, the sharing of the advertisement will start in autumn 2017.</p>	
Keywords community educator, child protection, professional skills, marketing	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 CASE: HUMAKIN YHTEISÖPEDAGOGIKOULUTUS	9
2.1 Humak – humanistien kouluttaja	9
2.2 Yhteisöpedagogi – kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ammattilainen	10
3 TIETOPERUSTA	13
3.1 Osaamisen brändäys ja markkinointi	14
3.2 Tuotteistaminen ja markkinointisuunnitelma	15
3.3 Sosiaalialasta sosionomiin	17
4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	20
4.1 Benchmarkkaus	21
4.2 Kysely	22
4.3 Haastattelu	24
5 TULOKSET JA ANALYSOINTI	26
5.1 Yhteisöpedagogikoulutuksen sisällön tuntemuksessa on puutteita	26
5.2 Yhteistyö- ja osallistamistaidot ovat yhteisöpedagogin erityisosaamista	30
5.3 Yhteisöpedagogin osaaminen näkyväksi sähköisellä esitteellä	33
6 TUOTOS	36
7 LOPUKSI	38
LÄHTEET	41
LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Mol.fi-sivustolla ilmoitetaan avoimista työpaikoista. Niitä on tätä kirjoittaessani (7.3.2017) tarjolla maanlaajuisella ”yhteisöpedagogi”-haulla 10 kappaletta. Vertailun vuoksi ”sosionomi”-haulla löytyy 123 avointa työpaikkaa. Käytännössä nämä luvut eivät kerro suoraan yhteisöpedagogien tai sosionomien avoimista työpaikoista, mutta antavat osviittaa siitä, kuinka tunnettuja ja tiedettyjä ammattinimikkeet työnantajien keskuudessa ovat. Lisäksi yhteisöpedagogi-nimike esiintyy usein rinnastettuna toisen asteen koulutusten, kuten lähihoitajan ja nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan kanssa yhtä päteväksi avoimeen työpaikkaan, vaikka kyseessä on ammattikorkeakoulutasoinen koulutus.

Katariina Soanjärvi (2014, 20) kuvailee, miten vastavalmistuneet yhteisöpedagogit aika ajoin kertovat ”jopa voimakkaastakin palautteesta, ettei yhteisöpedagogitutkintoa tunnisteta ja hyväksytä sosiaalialalla”. Tähän samaan näkemykseen ovat useat opiskelutoverini törmänneet, siinä missä toki minä itsekkin. Mol.fi-sivuston yhteisöpedagogi-haun työpaikoista suurin osa on nuoriso- ja järjestötyön kentällä. Oletan, että sosiaalipuolella yhteisöpedagogien ammattitaidon tuomaa näkemystä ei koeta tarpeelliseksi, tai siitä ei tiedetä.

Syksyllä 2014 (Väisänen & Määttä, 20) Humakin yhteisöpedagogeille teetetystä kyselyssä AMK-tutkinnon käyneistä vastaajista 47 henkilöä ilmoitti työtehtäväkseen lastensuojelutyön, tehden siitä toiseksi yleisimmän työnkuvan 17% osuudella (nuorisotyön osuus 65 vastaajaa eli 23%). Kysely lähetettiin yhteensä 918 kohderyhmään kuuluneelle yhteisöpedagogille. Kyselyyn vastasi AMK-tutkinnosta 2008-2014 valmistuneista yhteisöpedagogeista kuitenkin vain 37%, eli 340 henkilöä.

Yhteisöpedagogien mahdollisuus päästä sosiaalialan viitekehyksessä toimiviin työtehtäviin hankaloitui kuitenkin huomattavasti elokuussa 2016 käyttöönotetun Valviran sosiaalihuollon ammattihenkilöiden rekisterin, JulkiSuosikin vuoksi. Rekisterin nimi viittaa sen käyttötarkoitukseen. Tarkoituksena on siis huolehtia siitä, ettei kukaan voi työskennellä sosiaalihuollon ammattilaisena ilman vaadit-

tavaa koulutusta (Valvira 2016). Valvira (2016) perustelee rekisterin tarvetta asiakasturvallisuudella. Yhteisöpedagogitutkinnolla ei JulkiSuosikiksi pääse.

Yhteisöpedagogikoulutuksen mahdollisuudesta päästä mukaan rekisteriin teki kirjallisen kysymyksen kansanedustaja Martti Talja (2016) johon ministeri Juha Rehula (2017) vastasi, etteivät yhteisöpedagogit lain mukaan ole sosiaalihuollon ammattihenkilöitä, ja siten pääsyä rekisteriin ei ole. Rehula kuitenkin mainitsi samassa yhteydessä, että Sosiaali- ja terveysministeriöllä on käynnistymässä ammatinharjoittamislakien uudistus, jolloin sosiaalihuollon ammattien sopivuutta lakiin voidaan uudestaan harkita. Yhteisöpedagogit ovat JulkiSuosikin myötä heikommassa asemassa sosiaalialan työtehtävissä tämän uudistuksen voimaantuloon saakka, kunnes yhteisöpedagogi siihen mahdollisesti päteväitehtään. Esimerkiksi Sosiaalialan työnantajien nettisivuilla (2016) JulkiSuosikin sähköisen palvelun todetaan helpottavan hakuprosessia.

Humanistinen ammattikorkeakoulu teki aiheesta selvityspyynnön Valviralle, jonka vastaus julkaistiin 30.3.2017 Humakin verkkosivuilla. Lausunnossa Valvira toteaa, että yhteisöpedagogi on pätevä työskentelemään lastensuojelun tehtävissä, mutta lain mukaan tietyt työtehtävät, kuten omatyöntekijänä toimiminen, palvelutarpeen arvioinnista vastaaminen sekä hoidon ja huolenpidon turvaavien päätösten tekeminen edellyttävät sosiaalihuollon ammattinimikettä. Valvira painottaa vastauksessaan, että lain määrittämiä koulutuksellisia rajoituksia sosiaalihuollon tehtävissä toimimiselle on vain vähän. Näin ollen työnantajalla on varsin laaja oikeus päättää itse, millaisen koulutuksen tai pätevyyden omaavia työntekijöitä rekrytoidaan sosiaalihuollon tehtäviin. (Johansson 2017.)

Humanistinen ammattikorkeakoulu (2017a) esittelee yhteisöpedagogikoulutuksen nettisivuillaan seuraavasti: ”Yhteisöpedagogit ovat järjestö- ja nuorisotyön ammattilaisia ja asiantuntijoita, jotka työskentelevät kunnissa, järjestöissä, laitoksissa ja yrityksissä ohjaajina, kouluttajina, suunnittelijoina ja koordinaattoreina.” JulkiSuosikki voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa tarpeetonta mustavalkoista kapeakatseisuutta sosiaalialalle, heikentäen näin yhteisöpedagogien mahdollisuuksia työskennellä sosiaalialalla laitososuhteissa.

Sosiaalialalla tarvitaan monialaista ammattilaisuutta. Antaako korjaava työ asiakkaalleen kaiken tarvittavan avun, vai toisiko ennaltaehkäisevä näkökulma, joka on yhteisöpedagogien erityisosaamista, oman tarpeellisen elementtinsä palvelukokonaisuuteen? Lastensuojelutyön ja nuorisotyön raja on häilyvä. Tämän ajatuksen viitekehyksenä toimii tyypillinen erottelu sosionomin ja yhteisöpedagogin välillä, jossa sosionomi on korjaavan työn ammattilainen ja yhteisöpedagogi ehkäisevän työn osaaja.

Humanistisen ammattikorkeakoulun Turun kampukselta on toukokuussa 2015 valmistunut ensimmäinen yhteisöpedagogi. Siitä lähtien viisi kertaa vuodessa on valmistunut, ja tulee valmistumaan jatkossakin yhä uusia yhteisöpedagogeja valmiina työelämään. On Humakin, opiskelijoiden ja työelämän etu, että opiskelijalla on mahdollisuus päästä harjoitteluihin oikeasti mahdollisiin tulevaisuuden työpaikkoihin jo opiskeluaikana. Humak tarvitsee siis jatkuvasti uusia kontakteja työelämään – tässä opinnäytetyössä työstän Humakille jotain kättä pidempää sen perusteluun, miksi työnantaja tarvitsee yhteisöpedagogin ammattitaitoa työyhteisöönsä. Erityisesti keskityn lastensuojelun työnantajiin JulkiSuosikin aiheuttua ”epäpätevän” leimaa yhteisöpedagogikoulutukselle. Valviran vastaus Humakille julkaistiin opinnäytetyöni ollessa jo loppuvaiheessa. Pelkkä vastauksen olemassaolo ei kuitenkaan poista JulkiSuosikin aiheuttamaa haittaa. Siksi Humakille on tärkeää lähteä levittämään vastauksen sisältöä kohderyhmälle, eli lastensuojelun työnantajille.

Tutkimuskysymykseni on: Miten yhteisöpedagogit tunnetaan, ja mitä annettavaa yhteisöpedagogeilla on sosiaalialalle? Jatkokysymykseni ovat; Millaista osaamista kentällä kaivataan? Ja millaisella markkinointimateriaalilla yhteisöpedagogin ammattitaidon tunnettavuutta voidaan lisätä?

Vastauksia tutkimuskysymyksiini lähden hakemaan työnantajille suunnatulla kyselyllä, asiantuntijahaastatteluilla ja muiden viitekehyksessä toimivien koulutusten sisällön ja markkinoinnin benchmarkkauksella. Näillä menetelmillä saaduista tuloksista koostan tuotoksen ”Lastensuojelulaitos tarvitsee yhteisöpedagoginsa”, jossa nostan esiin yhteisöpedagogin erityisosaamista lastensuojelun kentällä. Teen tuotoksen lisäksi myös sen markkinointisuunnitelman tilaajani

Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttöön, opiskelijoidensa brändäykseen ja markkinointiin työnantajatahoille.

2 CASE: HUMAKIN YHTEISÖPEDAGOGIKOULUTUS

Humanistinen ammattikorkeakoulu, josta opinnäytetyössäni käytän lyhennettä Hu-mak, on valtakunnallinen verkostoammattikorkeakoulu, joka aloitti toimintansa 1998 (Humak 2017b). Humakista valmistuu kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutus-ohjelmasta yhteisöpedagogeja, jotka opinnoissaan suuntautuvat joko nuorisotyön ammattilaisiksi tai järjestötyön asiantuntijoiksi (Humak 2017c). Syksystä 2017 lähtien uutena suuntautumisvaihtoehtona on työyhteisöjen kehittäminen (Humak 2017a). Tässä luvussa käyn läpi opinnäytetyön sisällön ymmärtämisen kannalta merkityksellisiä asioita Humakista ja yhteisöpedagogeista.

2.1 Humak – humanistien kouluttaja

Humakilla on neljä alueyksikköä: Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Kauniainen ja Nurmijärvi), Turku, Jyväskylä ja Kuopio. Näiden lisäksi on TKI-keskuksia (TKI = tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta) Helsingissä, Turussa, Imatralla, Kuopiossa ja Jyväskylässä. (Humak 2017d.)

Humak on aikanaan perustettu vastaamaan tarpeeseen ammattikorkeatasoisesta asiantuntijuudesta valtakunnallisesti kapeilla, mutta yhteiskunnallisesti merkittävillä aloilla. Opiskelijoita Humakissa on noin 1500, ja asiantuntijoita 130. (Humak 2017b.) Humakista valmistuu alansa ammattilaisia kolmesta eri koulutusohjelmasta. Valmistuneiden ammattinimikkeet ovat kulttuurituottaja (AMK), yhteisöpedagogi (AMK) ja tulkki (AMK). Jokaisesta koulutusohjelmasta on mahdollista opiskella myös ylempi AMK-tutkinto. (Humak 2017e.)

Humak profiloituu vahvana kumppanuudella kehittäjänä sekä sosiaalisten ja kulttuuristen innovaatioiden tuottajana. Arvoperustaa Humakin toiminnalle luovat yhdessä onnistumisen, avoimuuden, uudistamisen ja uudistumisen sekä toisten kunnioittamisen teemat. Missio on luoda uutta osaamista, asiantuntemusta ja tietoa Humakin erityisalueille, sekä tuottaa yhteiskunnallista hyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Tulevaisuusvisionsa mukaisesti Humak kehittä-

tää reilua ja yhteisöllistä Suomea, lisäten yhteiskunnallista hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta. (Huttula, Lehtinen & Röksä 2014, 12-13.)

Humakin toiminnan ytimessä on yhteistyö. Humak pyrkii jatkuvasti etsimään uusia yhteistyökumppaneita, ja samalla tiivistämään yhteistyötä jo olemassa olevien kumppaneiden kanssa. Jatkuva kehittäminen ja muutostrendien harjalla pysyminen on Humakille ominaista. (Huttula ym. 2014, 5-9.) Tässä viitekehyyksessä tämäkin opinnäytetyö valmistuu, ja tavoitteena on luoda uusia kumppanuuksia sekä edesauttaa yhteisöpedagogitutkinnon hyödyntämistä jatkuvasti monipuolistuvalla työkentällä.

Opiskelu Humakissa poikkeaa perinteisestä korkeakouluopetuksesta. Opiskelija aloittaa opinnot kampuksella, missä painotus työelämään ja verkostoihin näkyy jo opintojen alussa. Kurssisisällöissä käsitellään työelämäkumppaneiden aitoja ongelmia ja kehittämishaasteita. Oppimistehtävissä voidaan tehdä esimerkiksi viestintäsuunnitelmia, varainkeruukampanjan suunnitelmia ja toteutuksia, kaikki vastaamaan oikeaan tilaajan tarpeeseen. Opintojen puolivälissä opiskelija siirtyy TKI-keskukseen, jossa painotus työelämälähtöiseen opiskeluun korostuu entisestään. Kaiken kaikkiaan opiskelija tekee suurimman osan opinnoista työelämähankkeisiin ja erilaisiin projekteihin, samalla verkostoituen hankkeissa työskentelevien ammattilaisten kanssa. (Humak 2017e.)

2.2 Yhteisöpedagogi – kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ammattilainen

Yhteisöpedagogi-nimike on otettu käyttöön vasta vuonna 2004, vaikka koulutusta on ollut Humanistisessa ammattikorkeakoulussa jo vuodesta 1998 lähtien, silloin nuoriso- ja vapaa-aikatyön koulutusohjelma-nimikkeellä. Yhteisöpedagogikoulutus pohjaa vanhaan opintoasteen nuorisotyön koulutukseen. Ensimmäinen nuorisotyön ammatillinen koulutus on alkanut Suomessa jo vuonna 1945. Mikkelin ammattikorkeakoulussa alkoi 1997 nuorisotyön ja kulttuurin koulutusohjelma, jossa oli yhdistettynä nuorisotyön ja kulttuurityön näkökulmat. Tämä koulutusmuoto otti myös käyttöön yhteisöpedagogi-nimikkeen samaan aikaan Humakin kanssa. (Soanjärvi 2014, 17-18.)

Tällä hetkellä yhteisöpedagogeja koulutetaan Suomessa kahdessa ammattikorkeakoulussa Humakin lisäksi: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (XAMK) ja Centria-ammattikorkeakoulussa. Jälkimmäisessä koulutuksessa saa kelpoisuuden myös kirkon nuorisotyönohjaajaksi (Centria 2017). Yleisellä tasolla näiden kolmen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopintojen sisällöissä on paikoin merkittäviäkin sisältö- ja suuntautumisvaihtoehtoja. Humak toimii tämän opinnäytetyön tilaajana, joten viitekehyksenäni on Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen sisältö.

Yhteisöpedagogiopinnot kestävät keskimäärin 3,5 vuotta, ja koostuvat 210 opintopisteestä. (Humak 2017c.) Opinnot koostuvat yhteisistä monialaisista opinnoista (15 op), yhteisöpedagogin yhteisistä opinnoista (65 op) yhteisöpedagogin ammatillisista opinnoista (40 op), suuntautumisopinnoista (40 op), vapaasti valittavista opinnoista (20 op) ja työelämän kehittämisopinnoista (30 op) (Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas, lukuvuosi 2016-2017, 16-17). Osa opinnoista on mahdollista suorittaa harjoitteluna, työtä opinnollistamalla tai vaihto-opiskelussa ulkomailla. (Humak 2017c.)

Yhteisöpedagogiopinnoissa harjoitettavat työelämävalmiudet, eli kompetenssit, ovat pedagoginen osaaminen, yhteiskunnallinen osaaminen, kehittämisosaaminen ja yhteisöllinen osaaminen (Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas, lukuvuosi 2016-2017, 14).

Humakin entisillä opiskelijoillaan teettämän kyselyn tuloksista selviää, että AMK-tason yhteisöpedagogien työllistymisaste on 90,8% ja keskipalkka 2465€/kk (Humak 2017a). Viimeisimmässä selvityksessä todettiin, että yhteisöpedagogeja työskentelee yli 70 eri tehtävänimikkeellä (Humak 2017a). Näitä nimikkeitä ovat esimerkiksi: yhteisökehittäjä, kuraattori, vastaava ohjaaja, toiminnanjohtaja, nuorisotyöntekijä, projektipäällikkö, hanketyöntekijä, järjestösihteeri, suunnittelija, monikulttuurisuusohjaaja ja kehittäjä (Väisänen & Määttä 2015, 41).

Väisänen ja Määttä kyselyssä yhteisöpedagogeille selvitettiin tyytyväisyyttä tutkintoon kysymällä, suorittaisiko henkilö sen uudestaan. Tuloksista selvisi että yhteisöpedagogit ovat pääasiassa tyytyväisiä tutkintoonsa, sillä kaksi kolmesta

vastaajasta suorittaisi tutkinnon uudelleen. Avoimissa vastauksissa tyytymättömät saivat luetella syitä tyytymättömyydelleen. Eniten mainintoja (41 kpl) saivat sosiaalialan kelpoisuusehdot. (Väisänen & Määttä 2015, 31.)

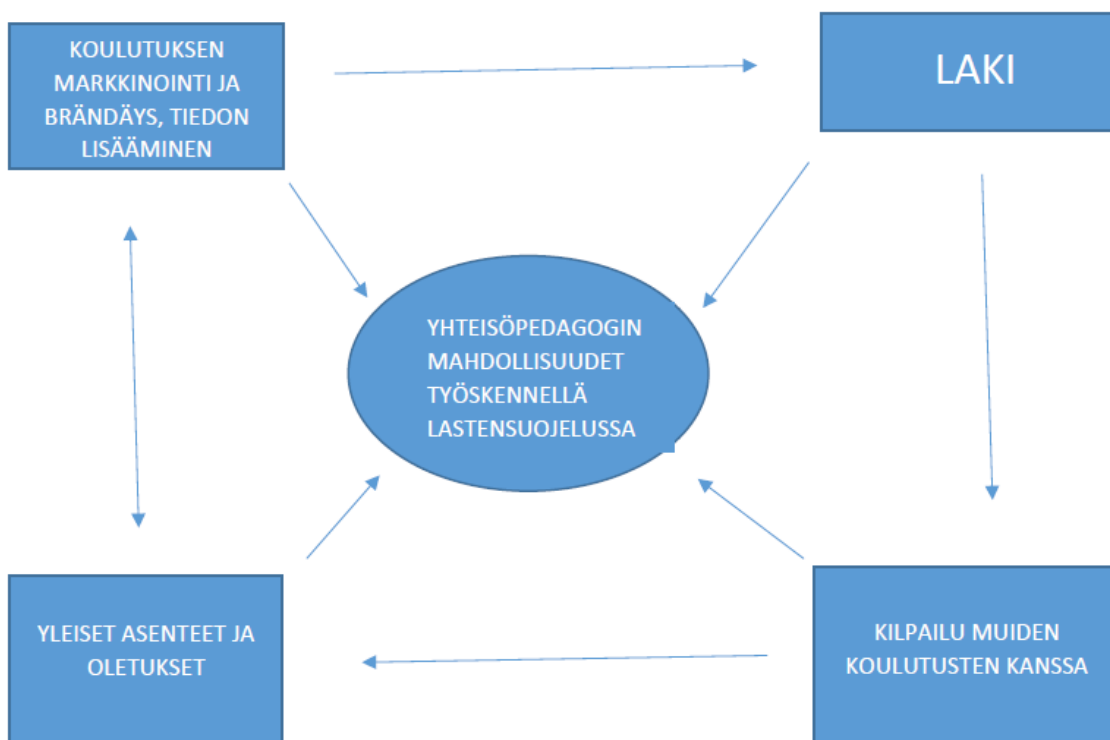
Tämän opinnäytetyön tarkoitus on siis lähteä selvittämään, miten yhteisöpedagogien ammattitaito saataisiin näkyväksi etenkin lastensuojelun työnantajille niin, että yhteisöpedagogin palkkaaminen olisi mielekästä. Tarja Jukkala (2009, 78) kertoo miten yhteisöpedagogikoulutuksen pääsykokeissa jo ilmenee, että monella koulutukseen hakeutuvalla on tavoitteena työllistyä lastensuojeluun. Jukkala toteaaakin, että yhteisöpedagogit ovat ammattiryhmä, jolla olisi potentiaalia, motivaatiota ja taitoa työskennellä lastensuojelun työtehtävissä (Jukkala 2009, 78).

30.3.2017 julkaistussa Valviran vastauksessa Humakin selvityspyyntöön todetaan yhteisöpedagogin olevan pätevä työskentelemään lastensuojelussa. Joissain kunnissa sosiaalihuoltolakia on tulkittu virheellisesti niin, että sosiaalihuollon tehtävissä voi toimia vain sosiaalihuollon ammattihenkilölaissa mainituilla ammattinimikkeillä. Todellisuudessa sosiaalihuollon ammattihenkilölaki rajaa tiettyä ammattinimikettä edellyttäväksi tehtäviksi ainoastaan palvelutarpeen arvioinnista vastaamisen, oma-työntekijänä toimimisen sekä hoidon ja huolenpidon turvaavien päätösten tekemisen. Valvira painottaa, että sosiaalihuollon ammattihenkilölain uudistuksen tarkoitus on ollut väljentää kelpoisuusehtoja – nykyisellään se määrittelee ainoastaan sen, millä edellytyksillä voi saada Valviralta lailistuksen ja nimikesuojauksen. Uusi laki ei siis enää määrittele sosiaalihuollon ammatillisen henkilön kelpoisuutta. (Johansson 2017.)

3 TIETOPERUSTA

Jotta Humak onnistuisi yhteisöpedagogien markkinoinnissa työnantajille, tarvitaan taustalle tietoperustaa markkinoinnin ydinkäsitteistä ja välineistä. Tässä luvussa tutustutaan osaamisen brändäämiseen ja markkinointiin, tuotteistamiseen sekä markkinointisuunnitelmaan. Lopuksi paneudutaan vielä sosiaalialan ja lastensuojelun viitekehykseen ja sosionomikoulutukseen. Niiden avulla nähdään, missä toimintaympäristössä, mitä taitoja sekä millaista osaamista Humakin kannattaa lähteä markkinoimaan. Alla oleva kaavio (Kuvio 1) kuvastaa seikkoja, jotka vaikuttavat yhteisöpedagogin mahdollisuuksiin työskennellä lastensuojelussa. Nuolet merkitsevät aiheiden vaikutusta toisiinsa. Vasemman reunan laatikot ovat niitä, joihin tällä opinnäytetyöllä ja sen tuotoksella voidaan vaikuttaa, ja jotka vaikuttavat myös toisiinsa. Lakia ei opinnäytetyö muuta, eikä poista kilpailuasetelmaa muiden koulutusten kanssa. Toisaalta kuitenkin ammattikorkeakoulujen aktiivinen lobbaus yhteisöpedagogien puolesta voi edesauttaa Sosiaali- ja terveysministeriötä huomioimaan koulutuksen tulevissa lakiuudistuksissa.

Kuvio 1 Yhteisöpedagogin mahdollisuuksiin työskennellä lastensuojelussa vaikuttavat monet asiat.



3.1 Osaamisen brändäys ja markkinointi

Asiantuntijuuden markkinointiin sopivat keinot voivat olla täysin päinvastaisia perinteisten markkinoinnin käsitteiden kanssa. Tämä varsin vanha toteamus on edelleen relevantti siltä osin, että asiantuntijuuden tai osaamisen markkinointi eroaa suuresti perinteisestä tuotteen tai palvelun markkinoinnista. (Ahrnell & Nicou, 1989, 17.)

Ahrnell & Nicou (1989) teos Osaamisen markkinointi on suunnattu asiantuntijayrityksille, johon Humakin tässä yhteydessä rinnastan. Markkinoitaessa abstraktia palvelua, eli tässä tapauksessa yhteisöpedagogin osaamista, on huomioitava tiettyjä piirteitä. On hyödyllistä käyttää suosittelevina tahoina työnantaja joilla on positiivista sanottavaa yhteisöpedagogista alaisenaan. Tällaisella suosituksella voidaan saavuttaa potentiaalisena asiakkaan, eli työnantajan jolla ei ole ollut yhteisöpedagogia alaisenaan, luottamus. Asiantuntijuus pitää myös pystyä konkretisoimaan niin, että asiakas ymmärtää, miten hän voi asiantuntijuudesta hyötyä. Vaikuttavinta on tavata asiakkaita henkilökohtaisesti ja kertoa siinä tilanteessa, mitä asiantuntija tekee juuri tämän asiakkaan toimintaympäristössä. Tässä yhteydessä on myös huomioitava, että fiksu asiakas etsii itselleen pätevimmit asiantuntijat. On siis tärkeää profiloitua yritykseksi, jonka asiantuntijat kehittävät pätevyyttään jatkuvasti. (Ahrnell & Nicou, 1989, 17-19.)

Myös Tolvanen (2012, 32-33) painottaa, miten tärkeää on mennä lähelle kohderyhmää, eli Humakin tapauksessa potentiaalisia työnantajia, ja olla kiinnostunut kohderyhmän toiminnan taustalla olevista seikoista. Näin päästään siihen tilanteeseen, että ymmärretään kohderyhmän arkea ja motiiveja. Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä mainitsin jo Valviran JulkiSuosikki-rekisterin, joka välillisesti voi vaikuttaa yhteisöpedagogien työllistymiseen. Suora vaikutus rekisterillä on työnantajiin, joiden työntekijöiden valinnassa rekisteri on mahdollisesti yksi uusi motiivi. Tolvanen (2012, 49) kehottaa myös ottamaan oppia jostain toisesta ympäristöstä, toimialasta tai tuotteesta.

Brändissä on kyse mielikuvista, jotka liittyvät johonkin tiettyyn tuotteeseen. Brändäämisellä tarkoitetaan näiden mielikuvien luomista. Dahlén pitää vahvan brändin edellytyksenä erilaisia mielikuvia, joita synnytetään mainonnassa ja

viestinnässä käytettävillä elementeillä. Ne herättävät kohderyhmässä haluttuja tunteita yhtä aikaa brändättävän tuotteen kanssa. Vähitellen kohderyhmä ehdollistuu mielikuvalle, jolloin tunteet liittyvät suoraan tuotteeseen. Brändin tavoite on siis se, että siihen saadaan kytkettyä tiukasti niitä ominaisuuksia, joista kohderyhmä on kiinnostunut. (Dahlèn 2003, 12-13 ja 39.)

Markkinoinnin asiantuntija Ville Tolvanen (2014) kertoo blogitekstissään hyvän brändäämisen olevan taitolaji, jossa myydään osaaminen, lisäarvo ja erinomaisuus. Lopputuloksen on kuitenkin aina oltava toteutettavissa ja totta. Tolvanen puhuu esimerkissään yrityksestä, mutta samat seikat ovat mielestäni monistetavissa osaamisen ja ammattitaidon brändäämiseen. Huolellisesti vaalittu brändi antaa kilpailuedun (WTF Design Oy, 2017).

Humakin tapauksessa brändättävänä on yhteisöpedagogikoulutus ja yhteisöpedagogien taidot lastensuojelun laitosolosuhteissa. Tavoite on luoda yhteisöpedagogin ammattitaidosta brändi, joka saa työnantajan haluamaan yhteisöpedagogin työyhteisöönsä. Asiakkaiden osallistaminen tarjooman kehittämiseen on Tikkasen ja Frösénin (2011, 116) mukaan muuttumassa arkipäiväiseksi markkinoinnin trendiksi. Sovellettuna opinnäytetyöni aiheeseen se tarkoittaa sitä, että Humakin on kuunneltava aktiivisesti alansa työnantajien toiveita uusien työntekijöiden osaamisesta.

3.2 Tuotteistaminen ja markkinointisuunnitelma

Tuotteistamisella tarkoitetaan abstraktin osaamisen konkretisointia. Tuotteistamisen lähtökohta on, että myyjän tulee tietää mitä hän myy, ja ostajan, mitä on ostamassa. Ostajalle tuotteistaminen näkyy erilaisina tuote-esittelyinä ja mainoksina. Näillä mainoksilla esitellään asiakkaalle tuote tai palvelu, sen asiakas-hyödyt ja saavutetut tulokset. Laadun todentamiseen voidaan käyttää myös muiden asiakkaiden kokemuksia. (Vahvaselkä 2004. 44-47.)

Tuotteistaminen helpottaa markkinointia ja myyntiä. Yhteinen ymmärrys palvelun sisällöstä yrityksen sisällä edesauttaa myös yhdenmukaista viestintää ulospäin. Palvelun jatkokehittäminen on myös helpompaa samasta syystä. Mahdol-

lisiä riskejä tuotteistamisessa syntyy, jos asiakkaat ja työntekijät eivät pääse osallistumaan projektiin. Vaarana on, ettei tuotteistettu palvelu vastaa asiakkaan tarpeisiin, tai tuotteistaminen tehdään niin yksipuolisesti, että palvelusta saa kankean ja yksiulotteisen vaikutelman. Tästä taas voi seurata henkilöstön motivaation laskua ja innovointihalun vähenemistä. (Tuominen & Järvi & Lehtonen & Valtanen & Martinsuo 2015, 7-8.)

Nämä ajatukset sovellettuna opinnäytetyöhöni toimivat siitä näkökulmasta, että Humak organisaationa on ”työnantaja”, työntekijät/henkilöstö on yhteisöpedagogiopiskelijoita ja asiakkaat ovat potentiaalisia yhteisöpedagogien työnantajatahoja. Tuotteistamisessa olisi siis tarkoitus ”paketoita” yhteisöpedagogiosaa- minen niin, että se olisi selkeä, ei liian ympäröivää mutta ei myöskään liian suppea kokonaisuus.

Fyysisen markkinointimateriaalin tueksi tarvitaan myös muutamia lauseita, joilla kertoa kysyjälle tuotteen tai palvelun ydin alle minuutissa, toisin sanoen hissi- puhe. Tuominen ym. (2015, 90-91) esittävät hissipuheen hyvänä menetelmänä, joka sopii tuotteistamisen eri vaiheisiin, esimerkiksi työpajan oivallusten ko- koamiseen. Yrityshautomo Spinno (2017) puolestaan painottaa verkkosivuil- laan, että hissipuhe on tärkeä väline ensikohtaamisissa. Puheeseen on hyvä upottaa muutama mielenkiintoa herättävä avainseikka, joilla saadaan kuulija kiinnostumaan. Spinno (2017) myös kehottaa opettelemaan hissipuheen ulkoa; se ei ole paperista luettava tai ylipäättään ”pidettävä” puhe, vaan enemmän tai- tavaa tarinankerrontaa.

Olisi siis hyvä olla olemassa tällainen hissipuhe yhteisöpedagogien osaamises- ta tiukasti rajatulle kohderyhmälle, tässä tapauksessa lastensuojelun työnantajil- le. Tämä huomio siksi, että kerrottavat seikat aiheesta ovat varsin erilaisia riip- puen hissipuheen halutusta tarkoituksesta. Hissipuhetta voisivat käyttää ne henkilöt, jotka yhteisöpedagogiosaamista työnantajille markkinoivat. Toisaalta myös yhteisöpedagogiopiskelijat ovat itsenäisesti kontaktissa sosiaalialan työn- antajiin, esimerkiksi harjoittelupaikkaa etsiessään. ”Lastensuojelulaitos tarvitsee yhteisöpedagoginsa” -puhe olisi hyvä olla myös opiskelijan takaraivossa.

Markkinointisuunnitelma on Humakin toiveesta osana opinnäytetyön tuotosta. Se on myös osaltaan takaamassa sitä, että markkinointimateriaalia käytännön tasolla jaetaan ja levitetään. Markkinointisuunnitelma on yrityksen työkalu, jonka avulla huolehditaan markkinoinnin oikeasta kohdennuksesta ja tehokkuudesta. Markkinointisuunnitelmasta löytyy kuvaus yrityksen nykytilasta, tavoitteista ja tarvittavista toimenpiteistä tavoitteen saavuttamiseksi. Suunnitelmassa on kuvaus kohderyhmistä ja mahdollisista kilpailijoista sekä kustannusarvio toimenpiteille. Markkinointisuunnitelmaa toteuttavan työntekijän on tärkeää seurata suunnitelman toteutumista. Seuranta voi tehdä kirjaamalla ylös markkinoinnin edistämiseksi tehtyjä asioita. Kirjausten mukaan voidaan tarvittaessa tehdä muutoksia suunnitelmaan, jos joku suunnitelman toimenpide ei tuota haluttua tulosta. (Markkinointisuunnitelma.fi, 2017.)

Bisneskoulun perustaja Anja Kadziolka (2015) kirjoittaa, että on tärkeää rakentaa markkinointisuunnitelma riittävän suurille tavoitteille. Riittävän suuret tavoitteet ovat sellaisia, jotka tuntuvat realistisilta, mutta kuitenkin motivoivilta. Kohderyhmän selkeä rajaus ja päätös siitä, minkälaisena asiantuntijana halutaan heille esittäytyä, täytyy olla itsellä kirkkaana mielessä. Tavoitteet markkinointisuunnitelmassa eivät saa olla liian ympäröityjä, vaan ihan konkreettisia lukuja, jolloin seurantakin on helpompaa. (Kadziolka 2015.)

Humakin markkinointisuunnitelmaan tulen asettamaan numeraalisia tavoitteita esimerkiksi kontaktoitujen lastensuojelun työnantajien ja uusien yhteistyökumppaneiden määrälle. Jotta tavoitteet toteutuvat, täytyy yhteisöpedagogiosaaminen tuotteistaa työnantajia houkuttavalla tavalla, ja luoda mielenkiintoinen brändi. Markkinointisuunnitelmassa mainituilla markkinointikeinoilla ja -muodoilla yhteisöpedagogien osaaminen brändätyinä tuotteena tavoittaa kohderyhmän mielenkiinnon.

3.3 Sosiaalialasta sosionomiin

Stakesin (sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus) julkaisemassa teoksessa Sosiaalialan sanasto asiakastietojärjestelmää varten (Lehmuskoski & Kuusisto-Niemi 2008, 16) määritelmä sosiaalialalle on ”erikoisala, joka on kes-

kittynyt yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan välisissä suhteissa esiintyviin ilmiöihin. Sosiaalialaa voidaan käsitellä toimialana tai tutkimus-, kehittämis- ja koulutus-alana.” Koulutus.fi-sivuston (2017) mukaan sosiaali- ja terveysala pyrkivät ihmisen henkiseen ja fyysiseen tukemiseen, tarjoamalla ohjausta, tukea, huolenpitoa ja neuvontaa eri elämäntilanteissa.

Yhteisöpedagogikoulutus on humanistisen ja kasvatustieteiden alan koulutus, kun taas sosionomi on sosiaali- ja terveysalan koulutus. Sosiaalialan korkeakoulututkinto sosionomi (AMK) työllistyy pitkälti yhteisöpedagogin kanssa samankaltaisiin tehtäviin, joten se toimii tässä opinnäytetyössä paikoittain verrokkina yhteisöpedagogitutkinnolle. Merkittävää eroa näiden kahden koulutuksen tunnettuuden välillä luo sosionomikoulutuksen pitkä historia. Sosionomi-nimike on ollut käytössä nykyisessä muodossaan vuodesta 1999, mutta sen pohjana toimii sosiaalikasvattaja-koulutus. Käytännössä ensimmäinen sosiaalialan koulutus kehitettiin jo vuonna 1918 (Rahkonen 2011, 11-12).

Turun ammattikorkeakoulu (2017) esittelee sosionomin varhaiskasvatuksen ja sosiaalihuollon ammattilaisena, joka on kiinnostunut ihmisen ohjaamisesta, kasvatuksesta, auttamisesta ja tukemisesta. Sosionomiopinnoissa on Turun ammattikorkeakoulussa valittavissa neljä erikoistumisalaa – varhaiskasvatustyö, lastensuojelutyö, aikuissosiaalityö ja toiminnalliset menetelmät (Turun AMK 2017). Sosionomit työskentelevät esimerkiksi sosiaaliohjaajan, palveluohjaajan, lastentarhaopettajan, lastensuojelulaitoksen ohjaajan, kuraattorin, perhetyöntekijän, päiväkodin ohjaajan ja projektijohtajan ammattinimikkeillä (Talentia 2017).

Yhteisöpedagogin työkenttäkuvauksessa Humak (2017a) mainitsee erikseen laitokset, joten keskityn opinnäytetyössäni erityisesti yhteisöpedagogin osaamiseen sosiaalialan tehtävissä laitosoolosuhteissa. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee laitoshoidon sosiaalipalveluna, jota kunta tarjoaa henkilölle joka tarvitsee hoitoa, huolenpitoa tai kuntoutusta silloin, kun palveluja ei ole tarkoituksenmukaista tai mahdollista järjestää hänen omassa kodissaan. Pääasiassa laitoshoidon asiakkaita ovat sijaishuoltopaikkaa tarvitsevat tai huostaanotetut lapset, sekä päihdeongelmaiset, ikääntyneet ja vammaiset. Laitoshoito voi olla myös terveydenhuollon palvelu. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2017a.)

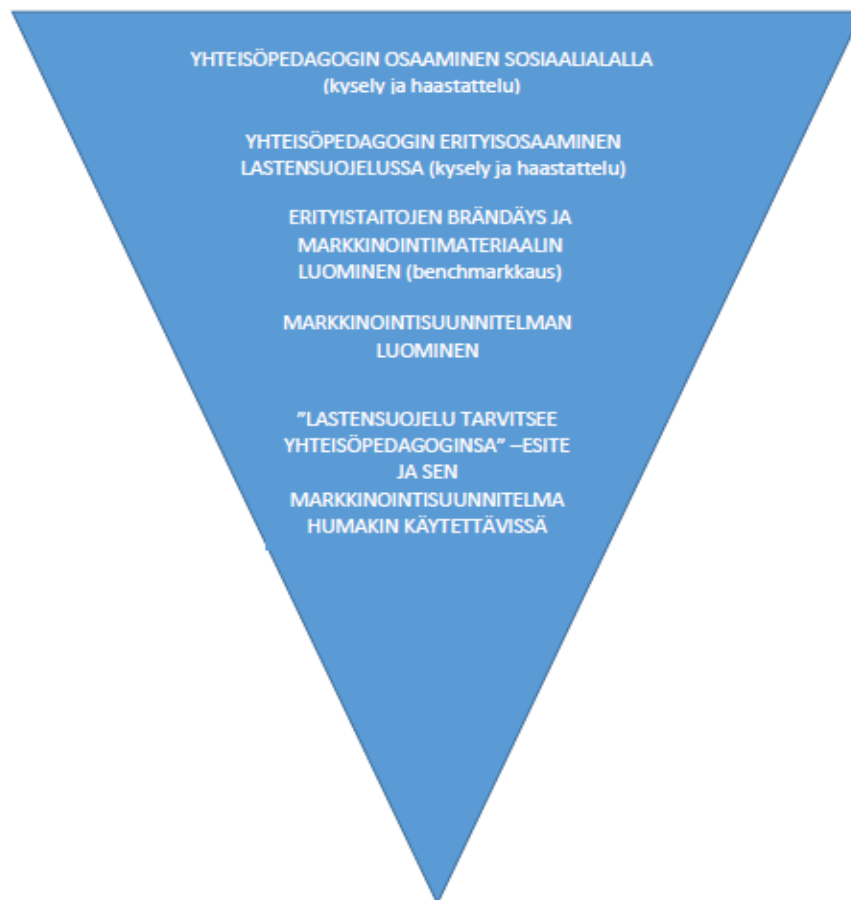
Lastensuojelu on Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriön alaista toimintaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017b). Lastensuojelun perustehtäviä on kolme: lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä ja varsinainen lasten suojelutehtävä (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2017a). Lasten-suojelun laitoshoidon voidaan usein pitää parhaana ratkaisuna lapsen sijaishuollolle, kun kyseessä on väliaikainen sijoitus, ja lapsen vanhemmat ovat vahvasti mukana hoidossa sekä pitävät tiiviisti yhteyttä lapseen. Murosikäiselle sijaishuoltoon tarvitsevalle sekä erityisen vaikeahoitoiselle lapselle laitoshoidon on usein tarkoituksenmukainen vaihtoehto. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2017b.)

Olen rajannut opinnäytetyöni kohteeksi yhteisöpedagogin osaamisen lastensuojelun laitostyössä. Lastensuojeluun ja laitostyöhön liittyy paljon erilaisia lakeja, jotka ovat turvaamassa asiakkaiden tasapuolista oikeutta hyvään hoitoon. Yhteisöpedagogin toimintaan lastensuojelun laitoshuollossa liittyy lakien puitteissa muutamia rajoituksia. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) määrittelee sosiaalihuollon ammattihenkilöiksi sosiaalityöntekijän, sosionomin ja geronomin. Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) määritellään palvelutarpeen arvioinnista vastaamisen sekä hoidon ja huolenpidon turvaavien päätösten tekemisen edellyttävän sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Sosiaalihuoltolaissa omatyöntekijältä edellytetään sosiaalihuollon ammattihenkilön pätevyyttä. Lastensuojelulain (417/2007) mukaan lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ja muuta henkilöstöä.

Valvira hoitaa sosiaalihuollon ammattihenkilöiden rekisteriä. Rekisterissä laillistettuja sosiaalihuollon ammattinimikkeitä ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi ja geronomi. Nimikesuojattuja sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikkeitä puolestaan ovat lähihoitaja, kodinhoitaja ja kehitysvammaistenhoitaja. (Valvira 2017.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Alla olevaan kuvioon (Kuvio 2) olen koonnut tavoiteltavat aihepiirit vastauksissa, joita suluissa olevilla menetelmillä haen. Tarkoitus on ”siivilöidä” aineistoa niin, että alun perin varsin suuresta määrästä dataa jää jäljelle tarvittava: relevantti, mielenkiintoinen, oikealla tavalla kohdennettu ja esille tuotu ydin. Tästä ytimestä koostan ”Lastensuojelulaitos tarvitsee yhteisöpedagoginsa” -tuotoksen. Seuraavissa alaluvuissa käyn läpi käyttämäni tutkimusmenetelmät, jotka ovat kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä. Muutamissa mielestäni tutkimuksen kannalta relevanteissa seikoissa kysymysasettelu on määriteltävissä myös kvantitatiiviseksi eli määrälliseksi menetelmäksi. Tavoitteenani oli koota aiheesta tietoa useammasta näkökulmasta niin, että markkinointimateriaalin kohderyhmä (työnantajat) pitää materiaalia ja sen sisältöä ammattimaisena ja uskottavana. Aiheeseeni toivat lopulta omat näkökulmansa lastensuojelun työnantajat, yhteisöpedagogit ja yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettaja.



Kuvio 2 Tutkimuksen aihepiirit ja menetelmät

4.1 Benchmarkkaus

Käytän opinnäytetyössäni termiä benchmarkkaus, joka on ehkä vähän ontuva puolisuomenos englannin termistä benchmarking. Samasta menetelmästä käytetään suomeksi myös termejä vertailuoppiminen, vertailuanalyysi, vertailukehittäminen ja parastaminen. Viimeisenä mainittu kuvastaa mielestäni menetelmän ydintä parhaiten – tarkkaillaan relevantteja vertailukohteita, ”varastetaan” niiltä parhaat ideat tai toimintamallit ja sitten vielä parannetaan niitä palvelemaan omaa toimintaa. Kysymys ei kuitenkaan ole oikeasta varastamisesta, vaan hyvien ideoiden oppimisesta ja jalostamisesta omaan käyttöön sopivaksi.

Jyväskylän yliopiston laatusanastossa benchmarking määritellään arvioinniksi, jossa organisaatiot vertaavat prosessejaan ja toimintaansa toistensa kanssa. Vertailu-kumppaniksi valitaan organisaatio, jonka toiminta on jossakin suhteessa parempaa kuin oman organisaation. Benchmarkingissa on tarkoitus oppia hyviltä esikuvilta ja siten parantaa omaa toimintaa. (Jyväskylän yliopisto, 2017.)

Valitsin benchmarkkauksen yhdeksi menetelmäksi, koska sillä saa oikein käytettynä valideja tuloksia opinnäytetyön tuotoksen rakentumista varten. Benchmarkkauksen ensimmäiseksi kohteeksi otin yhteisöpedagogin ja sosionomin opintojen sisällön. Vertailussa käytin Humakin Turun kampuksen yhteisöpedagogiopintojen sisältöjä ja Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopintojen sisältöjä, sillä yhteinen toiminta-alue varmistaa tutkimuksen reliabiliteettia. Tässä näkökulma perustuu siis siihen, että yhteisöpedagogit ja sosionomit työskentelevät pitkälti samankaltaisissa tehtävissä ja samojen työnantajien palkollisina Varsinais-Suomen alueella, joten sosionomikoulusta markkinoidaan oletettavasti varsin samankaltaisin osaamisperustein ja samalle kohderyhmälle, kuin yhteisöpedagogikoulutusta. Tällä vertailulla pyrin etsimään opintosisällöistä sellaisia eroavaisuuksia, joiden markkinoiminen työelämälle yhteisöpedagogien erityisosaamisena toisi Humakille lisää yhteistyökumppaneita. Samalla selvitin julkisesta internetidatasta, miten sosionomikoulutusta markkinoidaan työnantajatahoille, jos sitä ylipäätään markkinoidaan.

Benchmarkkaukseni on tässä yhteydessä ulkoista ja laadullista. Laadullisen benchmarkkauksen tulokset nimetään ja luokitellaan sanallisesti, ulkoisella

benchmarkkauksella tarkoitetaan oman organisaation ulkopuolelta valittujen kohteiden tarkastelua (Karjalainen, 2002). Jotta benchmarkkauksella saa oikeita, verrannollisia tuloksia, pitää olla valittuna tietyt määreet, joita vertailla. Omassa benchmarkkauksessani määreet liittyivät opintojen sisältöihin, markkinoinnin erilaisiin keinoihin sekä sisältöihin. Aikatauluni puitteissa minulla ei ollut mahdollisuutta ottaa yhteyttä benchmarkattaviin tahoihin, ja siten tiedustella heidän mahdollisia suoramarkkinointikeinojaan. Toisaalta pelkän julkisen datan käyttäminen saa minut tutkijana samaistumaan työnantajaan, jolle ei ole kohdennettu markkinointia, vaan tietoa joutuu etsimään ammattikorkeakoulujen julkisista kanavista.

4.2 Kysely

Toteutin kyselyni internet-kyselynä erilaisille lastensuojelulaitoksille/yksiköille. Internet-kyselyn etuna on sen nopeus ja edullisuus verrattuna muihin kyselymenetelmiin (Tilastokeskus 2017). Kyselyssäni oli sekä laadullisen että määrällisen kyselyn piirteitä. Halusin selvittää, kuinka moni työnantaja pitää yhteisöpedagogia yhtä pätevänä kuin sosionomia laitostyössä. Toisaalta kuitenkin halusin tarkemmin kuulla, miten yhteisöpedagogin osaamiseen suhtaudutaan, mikä siinä on erityisen hyvää ja mitä pitäisi osata enemmän. Kysyin myös mahdollisia suosituksia muille työnantajille yhteisöpedagogin palkkaamiseen, sillä pidän sitä tehokkaana markkinointikeinona.

Heikkilä (2014, 17) toteaa, että internet-kysely sopii vain sellaiselle kohderyhmälle, jolla on mahdollisuus internetin käyttöön. Tämän seikan varmistin lähettämällä kyselyn työnantajien nettisivuilta löytyneisiin sähköposteihin – työnantajien joukossa tuskin nykypäivänä on ylipäätään montaakaan ihmistä, joilla sähköpostia ei olisi.

Tein kyselyni SurveyMonkey –kyselypohjalle, joka on maksuton ja tarpeeksi monipuolinen mutta helppokäyttöinen tarkoitukseeni. Pyysin opiskelijaystäväni tarkistamaan kyselyn kysymykset ja vastausvaihtoehdot vielä ennen niiden lähettämistä eteenpäin. Sainkin häneltä muutaman hyvän korjausehdotuksen kysymysten selkeyttämiseen. Tämän jälkeen kokosin listan Varsinais-Suomen

alueella toimivista lastensuojelulaitoksista sekä sijaishuoltoa tekevistä tahoista ja keräsin kaikkien tahojen työnantajien sähköpostit. Lähtökohtanani oli, että lähetän kyselyn viidellekymmenelle työnantajalle. En kuitenkaan internetin hakukoneilla löytänyt Varsinais-Suomen alueelta niin montaa tahoja kriteereilläni, joten laajensin aluehaarukkaani hieman myös Uudenmaan, Satakunnan ja Kanta-Hämeen alueille, jotta sain viisikymmentä sähköpostiosoitetta kasaan.

Kyselyni asetukset laitoin niin, että siihen pystyi vastaamaan vain linkin kautta. Linkin lähetin sähköpostilistalle 22.3.2017. Saatetekstiin kirjoitin, että vastauksia tullaan käyttämään opinnäytetyöhöni, koulutuksen kehittämiseen ja markkinointiin, ja että kenenkään vastaajan henkilötietoja tai ip-osoitetta ei tule edes minun tietooni. Lähetettyäni sähköpostin, muistin, että unohdin laittaa saatetekstiin viimeisen vastauspäivän. Päätin lähettää muistutusviestin aiheesta myöhemmin. 28.3.2017 laitoin viestin, jossa ilmoitin viimeiseksi vastauspäiväksi seuraavan päivän, eli 29.3.2017.

Kolme sähköpostia tuli takaisin; yksi vastaanottaja oli jäänyt eläkkeelle, eikä kertonut seuraajaansa (eikä sitä löytynyt nettisivuiltakaan). Toisessa tapauksessa tuli organisaatiolta vastaus, että heillä on kaksi samannimistä henkilöä. Minun olisi pitänyt tietää henkilöiden toiset etunimet tietääkseni kummalle laitan viestiä. Kolmannen kohdalla automaattivastauksessa ilmoitettu seuraava sähköpostin lukupäivä oli mennyt useampi viikko sitten. Yksi vastaus oli henkilöltä, joka oli katsonut kyselyn, ja todennut ettei pysty siihen mainitsemassani parissa minuutissa vastaamaan, eikä aikaa hänellä ollut käytettävissä enempää.

Lopulliset lukemat olivat: viisikymmentä lähetettyä sähköpostia, joista kolme ei saavuttanut vastaanottajaa. Yhteen vastattiin, ettei ehdi täyttää kyselyä, ja 16 vastasi kyselyyn. Kolmekymmentä vastaanotti kyselyn, muttei vastannut. Kysymykseni olivat mielestäni valideja, ja niiden vastaukset antavat tietoa halutusta aiheesta. Reliabiliteettikin on kohtalainen, parempi vastausprosentti olisi antanut enemmän painoarvoa tutkimukselle. Paremman vastausprosentin saavuttamiseen olisi tarvittu enemmän resursseja niin, että vastanneet henkilöt olisi jollain tavalla voinut esimerkiksi palkita.

4.3 Haastattelu

Haastattelulle tyypillistä on vuorovaikutus, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa (Heikkilä 2014, 16). Haastattelumenetelmän etuna on haastattelijan mahdollisuus tarkentaa tai toistaa kysymyksiä, muokata kysymysten järjestystä ja selventää niitä. Haastattelijan tehtävä on luoda haastattelutilanteesta mahdollisimman miellyttävä ja neutraali. Näin varmistetaan, ettei haastatteluympäristö tai vallitsevat olosuhteet tuo harhaa haastattelun vastauksiin. Haastattelija kirjaa vastaukset usein suoraan tietokoneen lomakkeeseen, tai nauhoittaa haastattelun. (Heikkilä 2014, 64-65.)

Halusin tuoda opinnäytetyöhöni mahdollisimman laajasti näkökulmia yhteisöpedagogin osaamisesta ja keinoista sen markkinointiin. Benchmarkkauksella selvitin, ”miten muut sen tekevät”, kyselytuloksilla sain työnantajien näkökulmaa. Haastatteluilla halusin tuoda yhteisöpedagogien ja yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettajan näkökulmat esille.

Tein kaksi asiantuntijahaastattelua. Ensimmäisen haastattelun tein 31.3.2017 Humakin Helsingin TKI-keskuksessa yliopettaja Tarja Nymanille. Sattumalta juuri haastattelua edeltävänä päivänä Humak julkaisi Valviran vastauksen selvityspyyntöön, jota Nyman oli mukana tekemässä. Haastatteluun, ja oikeastaan koko opinnäytetyöhöni tuli Valviran vastauksen myötä uutta näkökulmaa. Olin kuullut tuttavaltani, joka työskentelee Turussa Mäntymäen perhekeskuksessa, että hän on joutunut taistelemaan yhteisöpedagogi-kollegansa rinnalla hänen pätevyydestään ja siten oikeudesta työpaikkaansa. Valviran vastaus oli tullut vajan viikon ennen haastattelua, mutta halusin silti ehdottomasti tuoda opinnäytetyöhön myös yhteisöpedagogien omaa näkökulmaa siitä, saako koulutuksesta tarvittavan osaamisen laitostyöhön, miten osaamista voisi markkinoida, ja mikä heidän näkökulmastaan yhteisöpedagogin ”maine” työkentällä on. Niinpä haastattelin kahta Mäntymäen perhekeskuksen yhteisöpedagogia, Marko Salmista ja Mari Aaltoa 4.4.2017.

Alun perin ajattelin että kahden henkilön yhtäaikainen haastattelu voi olla haasteellinen toteuttaa, mutta lopulta pidin sitä jopa antoisampana kuin mitä yhden henkilön haastattelu olisi ehkä ollut. Yhteisöpedagogit rakensivat haastattelun

aikana pienimuotoisen aivoriihen, täydentäen toistensa vastauksia erityisesti kehitysehdotuksista keskusteltaessa. Uskon, että näin sain moniulotteisempia ja laajempia vastauksia, kuin olisin saanut yksilöhaastatteluissa.

Tein molemmat haastattelut teemahaastatteluina, eli puolistrukturoituina haastatteluina. Tällä tarkoitetaan sellaista haastattelua, jonka kysymysten järjestys ja muoto eivät ole tarkkaan määriteltyjä – tämä haastattelumalli sopii erityisesti kvalitatiivisen tiedon keräämiseen (Wallander 2011). Haastattelujen kysymykset olivat mielestäni valideja, ja asiantuntijanäkemyksinä reliabiliteettikin oli hyvä – erityisesti yliopettajan näkökulmana, yhteisöpedagogien näkemykset ja kokemukset eivät toki ole yleistettävissä kaikkien yhteisöpedagogien allekirjoittamiksi.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tutkimusmenetelmieni kvalitatiivisesta painotuksesta johtuen tulen käyttämään tulosten analysointimenetelmänä teemoittelua aihepiirien mukaan, jotka olen maininnut jo tutkimuskysymyksissäni. Tällä teemoittelulla pyrin myös varmistamaan ”aiheessa pysymisen” eli vain niiden asioiden käsittelyn, joita alun perin lähdin selvittämään.

5.1 Yhteisöpedagogikoulutuksen sisällön tuntemuksessa on puutteita

Kyselyyni vastasi 16 työnantajaa. Vastaajista naisia oli 14 ja miehiä kaksi. Vastaajista yhdeksän sijoittui ikähaarukkaan 30-45 ja seitsemän ikähaarukkaan 46-63. Olin siis asettanut kolme ikähaarukkaa vaihtoehdoiksi, yksikään vastaajista ei valitettavasti kuulunut 18-29 –vuotiaisiin. Vastaajat ilmoittivat työnimikkeikseen seuraavia: toiminnanjohtaja (2), toimitusjohtaja (3), johtaja (1), johtava sosiaalityöntekijä (1), toiminnasta vastaava henkilö (1), lastenkodin johtaja (4), vastaava ohjaaja (1), pien-ryhmäkodin johtaja (1), palvelujohtaja (1) ja kasvatustjohtaja (1). Koulutusta kaksi vastanneista ei maininnut, muiden koulutustaus- ta oli seuraavanlainen: nuoriso- ja vapaa-aika toiminnan ohjaaja (1), neljä sosiaalialan ammattitutkintoa (1), Psykiatrinen erikoissairaanhoidtaja (1), psykiatrinen sairaanhoidtaja (1), sairaanhoidtaja (1), sairaanhoidtaja YAMK (1), kasvatustieteiden maisteri (2), sosiaaliohjaaja (1), sosionomi AMK (3), sosionomi YAMK (2).

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyin, palkkaisiko työnantaja yhteisöpedagogin vakituisen työsuhteeseen. Puolet vastanneista, eli 8, valitsi vaihtoehdon ”Kyllä, yhteisöpedagogikoulutus on tasaveroisessa asemassa sosiaalialan koulutusten kanssa kun työnhakijan muut ominaisuudet ovat työtehtävään sopivat”. 2 työnantajaa valitsi vaihtoehdon ”Kyllä, mutta ensisijaisesti palkkaan sosiaalialalle kouluttautuneen työnhakijan” ja yksi valitsi vaihtoehdon ”En, yhteisöpedagogikoulutuksella ei ole pätevä sosiaalialan tehtäviin”.

Loput viisi valitsivat avoimen vaihtoehdon ”Jotain muuta, mitä?”, jossa saivat kirjoittaa oman vastauksensa kysymykseen. Yksi näistä vastauksista oli ”Orga-

nisaatiossamme ei heitä katsota päteväksi.” Yhdessä vastauksessa todettiin, että työyhteisössä on kyllä yhteisöpedagogi, mutta valitettavasti kilpailutukset vaikuttavat niin, että ensisijaisesti pitää palkata sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen saanut hakija. Kolmessa muussa avoimessa vastauksessa todettiin, että ”Kyllä palkkaisin, mutta..” ja tämän jälkeen kaksi viittasi AVI:iin ja yksi Valviraan, joiden takia vain sosiaalialan koulutuksella (tai erikseen opiskelluilla lastensuojelun opinnoilla) on pätevä. Tässä vielä kokonaisuudessaan yksi vastaus:

”Palkkaisin ja meillä työskenteleekin kaksi todella hyvää yhteisöpedagogia, mutta tämä Valviran antama ammattioikeus puuttuu tällä hetkellä yhteisöpedagogeilta ja se vaikeuttaa merkittävästi yhteisöpedagogien ottamista työntekijäksi. Eli yhteisöpedagogien pitää vaatia oikeutta itselleen. Tämä eriarvoistaa turhaan ja yhteisöpedagogi on yhtä hyvä kuin sosionomi. Olen itse sosionomi ja silti sitä mieltä!” Toiminnanjohtaja, sosionomi AMK

Haastattelussani Marko Salminen kertoi, miten hänet palkattiin vakituiseen työsuhteeseen Mäntymäen perhekeskukseen. Vähän ennen koeajan päättymistä tuli yllättäen ilmi Turun kaupungin linjaus, jonka mukaan yhteisöpedagogi ei ole pätevä lastensuojelun tehtäviin. Nimittäminen tehtävään tapahtuu useamman portaan kautta, ja jostain korkeammalta portaalta tuli Salmisen tilanteessa kommentti tarkistaa pätevyys. Vuosi sitten toinen haastateltavani, myöskin yhteisöpedagogi, Mari Aalto vakinaistettiin Turun kaupungin lastenkotiin kyseenalais-tamatta pätevyyttä. Tämän muutoksen taustalla on varmasti osittain ainakin kuntien virheellinen tulkinta Julki-Suosikki-rekisteristä – viittaa Johanssonin tekstiin aiheesta case-lukuni lopussa.

Kyselyni tein ennen Valviran lausuntoa, joka julkaistiin 30.3. On siis mahdollista, erityisesti toivottavaa, että jos kyselyni nyt uusittaisiin, olisivat vastaukset yhteisöpedagogin pätevyyden suhteen erilaisia. Valviran lausunto ei kuitenkaan vastaa haasteeseen yhteisöpedagogin varsin huonosta tunnettuudesta. Kyselyni kysymykseen ”Jos olet palkannut/ valmis palkkaamaan yhteisöpedagogin, mitkä kolme seikkaa lasket erityisesti koulutuksen eduksi?” tuli 14 vastausta, joista kolmessa todettiin, ettei osaa vastata tai koulutuksen tuntemus on vajavainen. Kuitenkin nämä kolme työnantajaa olivat kaikki vastanneet edellä käsittelemääni kysymykseen, että yhteisöpedagogi on tasaveroisessa asemassa sosionomin kanssa työnhakutilanteessa.

Salminen pohti haastattelussani, että yhteisöpedagogi on selkeästi lastensuojelun tehtävissä tuntemattomampi koulutus, kun esimerkiksi nuorisotyön puolella yhteisöpedagogit ovat erittäin haluttuja työntekijöitä. Sekä Salminen että Aalto olivat kuitenkin sitä mieltä, että käytännön työskentelyssä ei millään tavalla näy, onko työntekijällä sosionomi- vai yhteisöpedagogikoulutus. Aalto kehui erityisesti Turun kaupungin tarjoamia koulutuksia, joissa kaikki työntekijät ovat samalla viivalla, ja saavat täydennyskoulutusta esimerkiksi erilaisista menetelmistä. Aalto painottaa, että se mikä käytännössä työyhteisössä näkyy, on työntekijän työkokemus - haastavassa tilanteessa tulee kysytyä apua ihmiseltä jolla on kokemusta, eikä niin, että mitä esimerkiksi sosionomiopinnoissa on tällaisessa tilanteessa kehoitettu tekemään.

Tarja Nyman huomioi haastattelussani sen, että yhteisöpedagogien näkyvyys on Varsinais-Suomessa ollut heikompi Lohjan kampuksen loputtua, ja tämä osaltaan selittää sitä, että Varsinais-Suomessa yhteisöpedagogi on vielä jossain määrin tuntematon koulutus. Nyman viittaa tässä yhteydessä siis siihen, että Turun kampus aloitti toimintansa 2013, eli on toiminut vasta kolme ja puoli vuotta – tunnettuuden kasvaminen ottaa aikansa. Samalla Nyman pitää yhteisöpedagogin tunnettuudelle erityisen positiivisena sitä, että opiskelijat levittävät tietoa omasta osaamisestaan koulutuksesta kertoessaan.

Kyselyssä yksi kysymykseni oli: ”Jos et palkkaisi yhteisöpedagogia, mitä koulutuksesta mielestäsi puuttuu?”. Tähän sain 11 vastausta (tai 13, mutta kaksi niistä oli tyhjiä). Kahdessa vastauksessa todettiin, ettei osaa vastata tai tiedot ovat puutteelliset. Yhdet maininnat sai sekä lastensuojelun osaaminen että psykiatrian osaaminen. Kahdessa vastauksessa toivottiin sosiaalialan opintoja. Enemmistä maininnoista, viisi kappaletta, liittyi kuitenkin koulutuksen asemaan, eikä itse sisältöön. Mainittuna olivat sosiaalialan kelpoisuus, Valviran ammattioikeus, AVI:n pätevyysvaatimus, sosiaalihuoltolaki ja kuntien puitesopimukset.

”Se on nyt sitä minkä eteen me tehdään töitä, että työnantajataho, on se sitten julkissektorin-työnantajataho, kunnallinen toimija tai yksityissektorin toimija, että tämä laintulkinta tulisi selkeämmäksi.”

Tarja Nyman, yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettaja

Haastattelemani Aalto haastaa myös käsitystä ohjaajan työnkuvasta todeten, että lastensuojelussa lähes jokaisella lapsella on erikseen oma hoitokontakti. Niinpä ohjaajan tehtävä ei ole olekaan olla terapeutti, tai muutenkaan ”joka alan ekspertti”. Salmisen näkemys on samansuuntainen:

”Ja onhan se sillä tavalla kun kuultiin nyt että se [lausuntopyyntö yhteisöpedagogin pätevydestä] lähti ennen tätä Valviran lausuntoa lausuntokierrokselle Turun lastenkoteihin ja jonnekin, ni sielläkin jopa jossain, ainakin yhdessä paikassa, oli just sitä et ei missään tapauksessa ole pätevä. Joka oli jollain tavalla ihan tyrmistyttävää. Että millä niin kun metodeilla tätä tehdään, kun munkaan 6,5 vuotta tätä koulutusta - et sillä ei oo mitään merkitystä, että mä en pysty ohjaajana toimimaan, jos mä oon ekaks nuoriso-ohjaaja ja sit yhteisöpedagogi ja sen lisäksi käyny vielä avoimen kasvatustieteen perusteet ja uusperheneuvojakoulutuksen ni mä en tämmöistä työtä voi tehdä. Se on valtavan pitkä koulutusrumba. Et onko tää niin mystistä hommaa, että onko tää jotain niin erikoista, et vaan sillä sosionomi-paperilla voi tätä tehdä?”

Salminen kertoo saaneensa omalta esimieheltään ehdottomasti täyden tuen pätevyysasiassa - yhdessä he ”vimmaisesti lähtivät ajamaan asiaa”. Samassa yhteydessä Salminen myös toteaa, ”että jos me oltais siihen jätetty meidän taholta, niin mä en olis töissä enää”.

Kysyessäni yhteisöpedagogikoulutuksen heikkouksista/puutteista lastensuojelutyön näkökulmasta, toteaa Aalto, että joitain menetelmiä, kuten Lapsi puheeksi-menetelmä ja kiintymyssuhdeteoria, olisi ollut hyödyllistä oppia jo silloin, mutta nyt ne ovat tulleet täydennyskoulutuksen kautta. Salminen pohtii, että mielen-terveys- ja päihdetyön opinnoista olisi perhetyön kontekstissa hyötyä. Samalla Salminen toteaa, että tällä hetkellä on käytännössä mahdollista valmistua yhteisöpedagogiksi opiskelematta yhtään lastensuojelutyötä – olisi siis hyvä, että lastensuojelua sisältyisi perusopintoihin edes viiden opintopisteen verran.

Nymanin mielestä yhteisöpedagogitutkintoa ei ole tarpeellista kehittää sosiaalialan suuntaan, tärkeämpää on löytää rajapintoja eri koulutusten kanssa niin, etteivät ne rajapinnat eristä koulutuksia toisistaan:

”Mä uskon siihen monialaiseen yhteistyöhön, että aina tärkein on se asiakas tai se jäsen, yksilö, jonka eteen me töitä tehdään. Ja sitä ei voi tehdä joidenkin ammattirajojen kautta. Meillä on niin paljon

sosionomikoulutuksen kanssa yhteisiä, jopa yhteisiä opintoja - samannimisiä opintojaksoja, samanlaisia viitekehyksiä.”

5.2 Yhteistyö- ja osallistamistaidot ovat yhteisöpedagogin erityisosaamista

”Olen työskennellyt yhdessä monien yhteisöpedagogien kanssa ja kaikki ovat soveltuneet loistavasti lastensuojelualan tehtäviin, joten mielipiteeni on, että he ovat tällä kentällä ihan oikeissa tehtävissä.”
Johtava sosiaalityöntekijä

Yllä oleva kommentti on vastaus kyselyni kysymykseen ”Mitä sanoisit, jos toinen työnantaja kysyy mielipidettäsi yhteisöpedagogeista?”. Tähän sain 16 vastausta. 12 vastausta sisälsi kannustusta, suositteluja ja hyviä kokemuksia yhteisöpedagogeista. Kahdessa vastauksessa todettiin, ettei osaa kommentoida. Toinen puutteellisten tietojen takia, toinen vetosi sosiaalihuoltolain mukaisen pätevyyden puuttumiseen yhteisöpedagogeilta. Kahdessa vastauksessa painotettiin, että työntekijän valinta riippuu henkilöstä ja työpaikan tarvitsemasta osaamisesta, ei suoraan koulutuksesta.

Seuraavassa taulukossa (Kuvio 3) on Humakin yhteisöpedagogiopintojen ja Turun AMK:n sosionomiopintojen kurssit – nimettyinä on pakolliset kurssit, valinnaisista kursseista ja ammatillisista opinnoista on opintopisteiden määrät. Lihavoidulla tekstillä on erityisen vahvasti toistensa kaltaiset opintojaksot. Taulukkoa tarkastelemalla voi todeta, että opintojen sisällöissä on huomattavan paljon yhtäläisyyksiä. Sosionomiopinnoissa on vahvempi painotus yrittäjyyteen, yhteisöpedagogiopinnoissa taas nuorisotyöhön ja ennaltaehkäisyyn. Nyman kertoi haastattelussani, että uudessa opintosuunnitelmassa on tulossa yhteisöpedagogikoulutukseenkin vahvempi yrittäjyys-painotus. Mielestäni on ilmeistä, että nämä kaksi koulutusta pystyvät toimimaan rinnakkain, ja sisällöllisesti täydentävät toisiaan.

Sosionomi	Yhteisöpedagogi
Korkeakouluopiskelu- ja työelämätaidot 1-5	Ammattilaiseksi kehittyminen ja ammatillisen kasvun prosessi 5
Suomen kieli ja viestintä	3 Suomen kieli ja viestintä
Tutkimustoiminta ja kehittämistoiminta	5 Talousosaaminen
Tietotekniikka ja tutkimustoiminnan perusteet	5 Nuorisopolitiikka ja nuorisotyön perusteet
Svenska i arbetslivet, muntlig kommunikation & Svenska i arbetslivet, skriftlig kommunikation	Ammatillinen ruotsi & syventävä ammatillinen ruotsi 3
English Professional Skills, B2	Ammatillinen englanti & Syventävä ammatillinen englanti 3
Ensiapu	1
Suomalainen elämä, arki ja yhteiskunta	5 Elämäntietä, kasvu ja kehitys
Johdanto sosiaalialaan	5 Sosiaalinen vahvistaminen
Johdanto hyvinvointipalvelujärjestelmään	5 Kansalaistoiminnan ja järjestötyön perusteet
Ammatillinen vuorovaikutus ja etiikka	Yhteisöpedagogin ammatillisen toiminnan perusteet 5
Asiakastyön prosessi	5 Osallistumisen edistäminen ja aktivointi
Yhteisöt, ryhmät ja elämäntavat	5 Osallistava pedagogiikka
Sosiaalityö ja ohjaustyö	5 Ohjaaminen
Kasvatustyö ja lastensuojelu	5 Kasvatukselliset ja toiminnalliset menetelmät
Kulttuurisensitiivinen ja yhteisöllinen työ	5 Moninaisuuden kohtaaminen
Hyvinvointipalvelujen järjestäminen	5 Hallintorakenteet, toimijat ja talous
Yrittäjyys hyvinvointipalveluissa	5 Yhteisöviestintä ja markkinointi
Lähijohtaminen ja työyhteisötaidot	5 Yhteiskunta- ja työelämätoimijuus
Asiakastyön projektiharjoittelu	5 Projektitoiminta
Asiakastyön harjoittelu	10 Yhteinen orientaatio ammatillisiin opintoihin
TKI ja/tai palvelutoiminnan projekti -harjoittelu	5 Kehittämistyön menetelmät 1 & 2
Esimiestyön tai vaativan asiakastyön harjoittelu	10 Johtaminen ja työyhteisötaidot
Syventävien ammattiopintojen harjoittelu	15 Suuntautumisopinnot
VAPAASTI VALITTAVAT OPINNOT	30 VAPAASTI VALITTAVAT OPINNOT
OPINNÄYTETYÖ	20 Opinnäytetyö
AMMATTIOPINNOT (valittavat)	30 AMMATILLISET OPINNOT
	210

Kuvio 3 Yhteisöpedagogiopintojen ja sosionomiopintojen pakolliset kurssit.

Kysymykseeni ”Jos olet palkannut/ valmis palkkaamaan yhteisöpedagogin, mitkä kolme seikkaa lasket erityisesti koulutuksen eduksi?” tuli 14 vastausta. Eniten mainintoja saivat tiimityötaidot/työyhteisötaidot (3), laaja-/monialaisuus (3), ohjaus- ja osallistamistaidot (4), tietämys ja osaaminen kasvun ja kehityksen tukemisessa/lastensuojelutyö (4) ja erilainen näkökulma kuin sosionomilla (2).

Tähän kysymykseen oli samoilta henkilöiltä siis useampia vastauksia, opinnäyteyötä varten ryhmittelin vastaukset teemoittain.

Kyselyssäni halusin myös selvittää, mitä taitoja ja millaista osaamista lastensuojelun työnantajat pitävät työympäristössään erityisen tärkeänä. Jälkikäteen toteusin, että kysymysasettelu olisi voinut tässä kysymyksessä olla hieman erilainen. Samalla olisin voinut selvittää, onko heidän mielestään yhteisöpedagogeilla juuri sitä osaamista, mitä vastauksissa mainittiin. Kysymykseen ”Mitkä tiedot ja taidot ovat välttämättömiä työntekijällä teidän työympäristössänne?” tuli 16 vastausta.

Ryhmittelin vastaukset teemoittain, suluissa on kunkin teeman mainintakerrat vastauksissa, lähes kaikissa vastauksissa mainittiin useampia teemoja. Lapsen ja nuoren kasvun ja kehityksen tukeminen (6), lastensuojelulain ja lastensuojelun menetelmien osaaminen (7), yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot (10), kyky kirjalliseen raportointiin (2), johdonmukaisuus (2), joustavuus (2), kärsivällisyys (2), kyky sietää muutoksia (2), positiivisuus ja voimavarakeskeisyys (2) sekä stressinhallinta ja omat tunnetaidot (2). Yksittäisiä mainintoja tuli inhimillisyydelle, valmiudelle rajata ja hallita ryhmää, avoimuudelle, rauhalliselle työotteelle, organisointikyvyille, laaja-alaiselle näkemykselle, empatialle, muuntautumiskyvyille ja ymmärrykselle neuropsykiatrisista piirteistä.

Haastattelussani kysyin Aalloilta ja Salmiselta yhteisöpedagogikoulutuksen etuja lastensuojelun tehtävissä. Salminen mainitsi ensimmäiseksi menetelmäosaamisen ja pedagogisen osaamisen, sekä vahvasti yhteisöpedagogikoulutukseen sisältyvän työyhteisön kehittämisen. Aalto puolestaan koki yhteisöpedagogikoulutuksen eduksi työssään erityisesti kokonaisuuden hahmottamisen taidon sekä vahvat ryhmätyötaidot. Salminen huomioi tähän, että heidän työnkuvaansa kuuluu paljon verkostotyötä, joten moniammatillisen yhteistyön osaamisesta on hyötyä. Molemmat haastateltavat ovat opinnoissaan suuntautuneet nuoristotyöhön, ja kokevat sen eduksi työssään, sillä asiakaskuntaan kuuluu paljon nuoria.

Nyman kertoi haastattelussani olevansa todella ylpeä yhteisöpedagogitutkinnoista. Hän on aitiopaikalla kuulemassa yhteisöpedagogien toiminnasta työelämässä, sillä hänellä on kontakteja sekä opiskelijoihin, valmistuneisiin yhteisö-

pedagogeihin että yhteistyökumppaneihin, joilla on yhteisöpedagogeja töissä. Nyman luettelee yhteisöpedagogien erityisosaamiseksi kohtaamisen ja rakentamisen taidon – yhteisöpedagogit ovat hyviä yhteisötoimijoita. Yhteisöpedagogeilla on hyvä ymmärrys ryhmäprosessista ja yhteisön ilmiöistä. Yhteisötaidot ja johtamisen peruseriaatteet ovat Nymanin mukaan yhteisöpedagogien vahvuuksia. Toisaalta taas inhimillinen kohtaaminen, ohjaamisen ja valmentamisen taito ovat yhteisöpedagogien erityisalaa.

5.3 Yhteisöpedagogin osaaminen näkyväksi sähköisellä esitteellä

”Mut onko se sitten Humakin ongelma, ettei he oo tehny tunnetuksi tätä koulutusta tuolla kentällä, vai kenellä olis niinku peiliin katsomisen paikka?” -Mari Aalto

Kuvio 4

	HUMAK	TURUN AMK	CENTRIA	XAMK
Onko nettisivuilla sisältöä työnantajille?	kyllä	kyllä	kyllä	ei, ainakaan helposti löydettävissä
Onko nettisivuilla maininta työnantajille avoimista tutustumispäivistä/tapahtumista?	kyllä	ei	ei	ei
Onko selkeät ohjeet harjoittelijan hankkimiseen?	kyllä	kyllä	kyllä	ei
Onko etusivulla ohjaus koulun facebookiin?	kyllä	kyllä	kyllä	kyllä
Onko linkki blogiin etusivulla?	kyllä	ei	ei	ei

Benchmarkkasin muiden yhteisöpedagogeja koulututtavien ammattikorkeakoulujen ja sosionomeja kouluttuvan Turun AMK:n nettisivut työnantajan näkökulmasta (Kuvio 4). Vertailin sellaisia seikkoja, joiden ajattelin olevan tärkeitä työnantajalle, joka haluaisi ottaa opiskelijan harjoittelijaksi tai vaihtoehtoisesti tilata opinnäytetyön. Vertailussa Humak pärjäsikin parhaiten. Heikoimmat tulokset tuli Xamkilla, jonka nettisivuilta en löytänyt työnantajille suunnattua osiota harjoittelusta/opinnäytetöistä ollenkaan. Humakin eduksi on laskettavissa myös avoimet tapahtumat, joihin työnantajillakin on mahdollisuus tulla. Muilla ammattikorkeakouluilla oli kyllä informaatiota erilaisista tapahtumista, mutta ne olivat selkeästi suunnattu opiskelijoille tai tietyille, kutsutulle kohderyhmälle. Mielestäni Humakil-

la on kaiken kaikkiaan työnantajia hyvin palvelevat nettisivut. Haasteena onkin enemmän se, millä työnantajat saadaan hakeutumaan nettisivuille.

Nymanin haastattelussa kysyin myös hänen näkemystään siitä, miten yhteisöpedagogien osaamisen markkinoimista voitaisiin kehittää:

” Ehkä sitten toi lastensuojelukentän yhtenäinen tavoittaminen ois isompi kysymys, että millä tavalla me voitais olla näkyvämmiin esillä. Et onko sellaista materiaalia. Me ei ehkä lähestytä ketään, mitään, toimijaa sillälailla materiaalin kautta. Enemmän me tehdään sitä meidän koulutusta näkyväksi näitten yhteistyökuvioitten kautta. Ja silloin tietysti kaiken yhteistyön edistäminen sinne lastensuojelutyön kentille ja lastensuojelulaitoksiin edistää myöskin sitä tietosuutta.”

Tässä Nymanin kommentissa tulee mielestäni ilmi se haaste, mikä yhteisöpedagogikoulutuksella nyt on. Humak ei lähesty suoraan lastensuojelun työnantajia. Varsinais-Suomessa on paljon pieniä lastensuojelulaitoksia/perhekoteja, jotka olisivat oivallisia harjoittelupaikkoja myös yhteisöpedagogille. Ongelma on tiedonkulussa. Miksi lastensuojelun työnantaja päätyisi Humakin nettisivuille? On vaikeaa etsiä tietoa asiasta, jonka olemassaolosta ei tiedä. Nämä pienet lastensuojeluyksiköt eivät myöskään ole yrityksiä, joilla olisi myytävänä jotain sellaista, mitä kannattaisi julkisesti mainostaa. On siis varsin epätodennäköistä, että Humakin opiskelijakaan löytäisi laitosta etsiessään harjoittelupaikkaa. Olen sitä mieltä, että Humakin pitää lähestyä näitä työnantajia – sähköpostilla tai jollain vastaavalla – ei pelkällä sosiaalisen median mainosten kohdennuksella. Mielestäni Humakin nettisivujen ”Hae harjoittelijaa” osio on hyvä ja selkeä. Humakin tarvitsee kuitenkin tehdä joku kädenojennus, mielenkiinnon herättäminen, joka saa työnantajat hakeutumaan tuolle sivulle.

Lastensuojelun laitoksia on Varsinais-Suomessa muutamilla yrityksillä niin, että yksiköitä on useampia. Kuitenkin iso osa yksiköistä on kuntien tai pienempien yksityisten toimijoiden omistamia. Humak on perinteisesti tehnyt paljon yhteistyötä työelämän kanssa hanketyön muodossa. Lastensuojelulaitokset ovat kuitenkin pääsääntöisesti niin pieniä toimijoita, ettei resursseja isompaan hankkeeseen lähtemiseen ole. Siksi tässä lastensuojelun laitosten kohderyhmässä pitää ottaa käyttöön erilaiset keinot, kuin esimerkiksi järjestöjen kanssa toimiessa. Tämän kohderyhmän tavoittamisessa toimii henkilökohtainen kontaktointi, esi-

merkiksi sähköpostilla. Tässä kontaktoinnissa voisi kertoa yhteisöpedagogikoulutuksesta ja tarjota mahdollisuutta ottaa harjoittelija Humakilta.

Kysymykseen ”Millaisessa muodossa haluat saada oppilaitokselta tietoa alan koulutuksista?” sain 16 vastausta. Tähän kysymykseen olin asettanut vaihtoehtoja ja lisäksi ”Jotain muuta, mitä?”-vaihtoehdon, vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon. Ehdottomasti suosituin muoto oli ”Sähköposti tai jokin muu internetistä ladattava esite”, joka sai 10 valintaa. Paperinen esite (5) ja työntäjille suunnattu seminaari aiheesta (3) olivat seuraavaksi suosituimmat valinnat. Yksi toivoi henkilökohtaista esittelyä/tapaamista, yksi ilmoitti avoimessa vastauksessa että ”ei kiitos” ja yksi toivoi opiskelijaa harjoittelujaksolle. Tutkijana minun olisi pitänytkin ymmärtää laittaa harjoittelujakso yhdeksi vaihtoehdoksi kyselyyn. Yllättävää itselleni oli, ettei kukaan valinnut video-vaihtoehtoa, sillä itselleni olisi juuri mielekkäintä katsoa videona eri yhteisöpedagogien kertomuksia työelämään sijoittumisestaan.

Haastattelussani Salminen pohti, onko Valviran JulkiSuosikin ulkopuolelle jääminen aiheuttanut ”tahrin” yhteisöpedagogien maineeseen. Samalla Salminen totesi, että haluaisi saada Humakilta lausunnon, jossa kerrottaisiin, mihin yhteisöpedagogi oikeasti on pätevä. Aalto puolestaan mietti, että esimerkiksi lastensuojelumessuilla Humakin olisi mahdollista tuoda näkyvyyttä yhteisöpedagogien osaamiselle lastensuojelun viitekehyksessä. Molemmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että Humakin Turun kampuksen olisi tarpeellista jalkautua kertomaan yhteisöpedagogikoulutuksesta, sillä Varsinais-Suomen alueella koulutuksen olemassaolosta tiedetään paikoitellen huonosti.

6 TUOTOS

Työstin opinnäytetyöni tuotoksena tekstit ”Lastensuojelu tarvitsee yhteisöpedagoginsa” -esitteeseen. Esitteen ulkoasusta ja taittamisesta vastaa Humak. Esitetekstien mukana Humak tilasi markkinointisuunnitelman, jonka avulla Humak toivottavasti onnistuu sekä lisäämään tietoutta yhteisöpedagogikoulutuksesta että saamaan uusia yhteistyötahoja lastensuojelun kentältä.

Esitetekstejä luodessani pyrin samaistumaan työnantajaan, joka kuulee ensimmäistä kertaa yhteisöpedagogikoulutuksesta. Halusin luoda esitteen selkeäksi ja informatiiviseksi, huomioiden sisällössä yleisesti työnantajia kyselyssänikin askarruttaneet seikat. Niinpä esitteessä on esitetty kolme kysymystä ja niiden vastaukset: Miksi on yhteisöpedagogi? Miten voin tutustua lisää koulutukseen? Miksi palkkaisin yhteisöpedagogin? Näiden lisäksi esitteessä on yksi lainaus kyselyyn vastanneelta työnantajalta sekä lainaus Valviran vastauksesta Humakille, jossa todetaan että yhteisöpedagogi voi lastensuojelussa työskennellä.

Markkinointisuunnitelmassa määrittelen markkinoitavan osaamisen ja esittelen käytettävän materiaalin sekä kohderyhmän. Ehdotukseni markkinoinnin toimenpiteiksi esittelen yksitellen. Toimenpiteitä suunnitellessani pyrin huomioimaan Humakin rajalliset resurssit, ja etsimään lisäresursseja yhteistyötä ja opiskelijatyötä hyödyntämällä. Suunnitelmassa esitän markkinoinnille vastuuhenkilöä, joka huolehtii myös taulukkomuotoisesti markkinoinnin seurannasta. Lopussa esitän markkinoinnille realistisen aikataulun ja numeraaliset tavoitteet, kuten Kadziolka luvussa 3.2. suositteli.

Tilaaajan edustaja Janina Sjöstrand totesi palautteessaan, että olen esitteessä osannut hyvin kuvata yhteisöpedagogin osaamisen hyödynnettävyyttä lastensuojelussa. Tilaaja piti esitettä ytimekkäänä ja helposti luettavana. Markkinointisuunnitelma oli tilaaajan näkökulmasta enemmän esitteen/osaamisen jalkauttamisstrategia. Sen sisältöön tilaaja oli kuitenkin myös tyytyväinen. Erityisenä ansiona tässä työssä tilaaja piti sitä, että olin kyselyssäni selvittänyt kohderyhmälle mielekkäät markkinointimuodot, ja lisäksi koonnut Varsinais-Suomen lastensuojelutoimijoista yhteystietopankin. Tilaajan mukaan esitän suunnitelmassa

hyvin konkreettisia toimenpiteitä ja numeraalisia tavoitteita, jotka edesauttavat esitteen levittämistä ja muun kontaktin ylläpitämistä lastensuojelukenttään.

7 LOPUKSI

”Ammattinimikehän on suorastaan ylevä, sehän on todella niinku hieno! Että paljon parempi ku joku sosionomi, se on vähän niinku merkonomi. Että tämä kyllä oikeesti soundaa todella hienolta, jotenki siinä on heti semmonen arvokas kalskahdus niinku mun korvaan. Voihan olla et on oma lehmä ojassa.” Marko Salminen, yhteisöpedagogi

Opinnäytetyöni työstämistä ohjaili vahvasti käänneet Valviran JulkiSuosikin ja yhteisöpedagogikoulutuksen välillä. Syksyllä 2016 oli ajatus yleisesti yhteisöpedagogikoulutuksen markkinoinnista, joka myöhemmin rajautui työnantajille suunnatun markkinoinnin kehittämiseen. JulkiSuosikin myötä rajaus kaventui entisestään sosiaalialaan, ja sitten vielä lastensuojelun työnantajiin. Vallitsevassa tilanteessa koin tarttuneeni vaikeaan mutta tärkeään aiheeseen. JulkiSuosiki aiheutti yhteisöpedagogien keskuudessa epävarmuutta ja huolta, johon halusin löytää jonkunlaisen ratkaisun.

Teettämässäni kyselyssä ja haastatteluissa kävi ilmi, että lastensuojeluun liittyvien lakien tulkintaan tarvitaan kipeästi apua. Työnantajien vastauksista kyselyyni oli nähtävissä, että suurin este yhteisöpedagogin palkkaamiseen ei ole koulutuksen sisällöissä, vaan lakien ja ohjeistusten tulkinnassa. Useammassa tapauksessa tulkinta ei ollut vastanneen työnantajan käsissä, vaan hänen esimiehensä, tai häneltä palveluja ostavan kunnan virkamiesten käsissä.

Toinen selkeästi esiin noussut haaste oli yhteisöpedagogikoulutuksen sisällön paikoin olematonkin tuntemus. Kyselyyni vastanneista kaksi henkilöä kuudesta toista eivät osanneet kommentoida opintojen sisältöä millään lailla. Useammassa vastauksessa kuitenkin ilmeni, että koulutuksen sisällöstä tiedetään heikosti. Joko olettaen että siihen kuuluu osa-alueita joita todellisuudessa ei kuulu, tai vaihtoehtoisesti oletetaan että koulutukseen ei kuulu tiettyjä osa-alueita, jotka todellisuudessa opintoihin sisältyy.

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että Humak ei markkinoi yhteisöpedagogikoulutusta suoraan työnantajille. Benchmarkkauksessa totesin, että Humakin nettisivut ovat työnantajaa hyvin palvelevat. Aukko markkinoinnista löytyykin puuttu-

vasta kontaktoinnista, eli siitä, miten työnantajat päätyisivät Humakin nettisivuille. Kyselyssäni nousi erityisen yksimielisenä toive sähköisessä muodossa olevasta esitteestä, jossa Humak voi yhteisöpedagogikoulutusta markkinoida.

Yhteisöpedagogien markkinointi työelämälle tuottaa hyötyä kaikille osapuolille. Työnantajat saavat tietoa koulutuksesta ja sen mahdollistamasta erityisosaamisesta työyhteisölle. Jo valmistuneet yhteisöpedagogit saavat tunnettuutta koulutukselleen. Yhteisöpedagogiopiskelijoille on tunnettuuden myötä toivottavasti tarjolla yhä monipuolisemmin harjoitteluvaihtoehtoja, ja siten myös tulevaisuuden työpaikkoja. Humakille puolestaan jokainen kontaktoitu työnantaja on potentiaalinen uusi yhteistyötaho. Pidemmällä aikavälillä yhteisöpedagogikoulutuksen nouseminen työnantajien suosioon tuo varmasti tullessaan yhä suuremman määrän hakijoita Humakin koulutukseen. Luomaani markkinointimateriaaliin sain lisää uskottavuutta ja mielenkiintoa käyttämällä ”asiakaskokemuksena” kommenttia tyytyväiseltä työnantajalta.

Opinnäytetyön tuotos, eli esite, on suunnattu lastensuojelun työnantajille, mutta pienillä muutoksilla muokattavissa yleisesti työnantajien kontaktointiin käytettäväksi. Yhteisöpedagogin osaamisalueet ovat niin laajat ja monikäyttöiset, että niistä oon koostettavissa yleisesite varsin helposti. Esitteen tueksi suosittelen erityisesti opiskelijoiden käyttöön hissipuhetta, jonka sisällön luomiseen olisi mielestäni hyödyllistä osallistaa opiskelijoita. Tärkein toimi Humakille on kuitenkin nyt mielestäni se, että kampus alkaa aktiivisesti kontaktoimaan alueensa työnantajia, eikä jää odottamaan yhteydenottoa heiltä.

Yhteisöpedagogin matka yleisesti hyväksytyksi lastensuojelun ammattilaiseksi on pitkä, eikä yhdellä opinnäytetyöllä ole mahdollista saavuttaa niin suuria tavoitteita. Realistisena toiveenani on, että tämä opinnäytetyö herättää keskustelua yhteisöpedagogin roolista lastensuojelussa. Lastensuojelun ammattilaiseksi kehittyminen edellyttää opiskelijalta jo opintovaiheessa työelämään tutustumista, esimerkiksi harjoitteluna. Tämän opinnäytetyön myötä on pallo heitetty lastensuojelun työnantajille.

Yhteisöpedagogikoulutukseen sisältyvää erityisosaamista ovat esimerkiksi ohjaus- ja osallistamistaidot, kasvun ja kehityksen tukemisen osaaminen, ryhmä-

työskentelytaidot, monialainen osaaminen sekä kyky inhimilliseen kohtaamiseen. Opintojen sisällöissä painottuva hyvinvointia edistävä ja toiminnallinen ote on omiaan toimimaan lastensuojelun työympäristössä. Humakin koulutuksessa panostetaan vahvasti työelämälähtöisyyteen ja kehittämisosaamiseen. Yhteisöpedagogikoulutukseen sisältyy paljon sellaisia vahvuuksia, joiden hyödynnettävyys lastensuojelun tehtävissä on ilmeistä.

”Kyllä, jälleen kerran: ohjaaja on se ammattinimike mikä lastensuojelulaitoksissakin on. Ni kyllä tää yhteisöpedagogikoulutus nimenomaan on siihen ohjaukseen. Se on ihan niinku keskiössä siinä. Että en mä tiedä mikä vois olla parempi koulutus tähän hommaan.”
Marko Salminen, yhteisöpedagogi

LÄHTEET

- Ahrnell, Britt-Marie & Nicou, Monica 1989. Osaamisen markkinointi. Suom. Leo Salonen. Helsinki: Weilin + Göös.
- Centria 2017. Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö. Viitattu 16.3.2017.
<http://web.centria.fi/hakijalle/paivatoteutukset/yhteisopedagogi-amk>
- Dahlèn, Micael 2003. Markkinoijan yhdeksän käskyä. Suom. Elina Lustig. Helsinki: WSOY.
- HUMAK 2017a. Yhteisöpedagogin työ on ihmisläheistä. Viitattu 9.3.2017.
<http://www.humak.fi/opiskelijaksi/yhteisopedagogi/>
- HUMAK 2017b. Valtakunnallinen kumppanuudella kehittäjä. Viitattu 15.3.2017.
<http://www.humak.fi/humak/hallinto/strategia/>
- HUMAK 2017c. Ammattitaitona ohjaaminen. Viitattu 15.3.2017.
<http://www.humak.fi/opiskelijaksi/yhteisopedagogi/yhteisopedagogi-amk/>
- HUMAK 2017d. Alueellinen kehittäjä ja kouluttaja koko maassa. Viitattu 15.3.2017. <http://www.humak.fi/humak/alueyksikot/>
- HUMAK 2017e. Hae opiskelijaksi Humakiin. Viitattu 15.3.2017.
<http://www.humak.fi/opiskelijaksi/>
- Humanistisen ammattikorkeakoulun opinto-opas, lukuvuosi 2016-2017. Viitattu 16.3.2017. http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2016/08/humak_opinto-opass-2016-2017-verkko.pdf
- Huttula, Tapio & Lehtinen, Leena & Röksä, Jarmo 2014. Kohti reilua ja yhteisöllistä Suomea: Humak strategia 2020. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/07/Strategia-humak-2020-1.pdf>
- Johansson, Tuula 2017. Valvira: Yhteisöpedagogi on pätevä työskentelemään lastensuojelussa. Viitattu 5.4.2017.
<http://www.humak.fi/uutiset/yhteisopedagogi-pateva-tyoskentelemaan-lastensuojelussa/>
- Jukkala, Tarja 2009. Yhteisöpedagogit (AMK) – päteviä lastensuojelun työtehtäviin? Teoksessa Kimmo Lind (toim.) Mahdollisuuksien maailma. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.5.2017.
<https://pro.humak.fi/humakpro/humak/487321/mahdollisuuksien-maailma.pdf>
- Jyväskylän yliopisto 2017. Laatusanastoa – Benchmarking. Viitattu 6.4.2017.
<https://www.jyu.fi/yliopistopalvelut/laatu/ohjaus/laatusanastoa>
- Kadziolka, Anja 2015. Markkinointisuunnitelma 2016. Viitattu 30.3.2017.
<http://www.bisneskoulu.fi/markkinointisuunnitelma-2016/>
- Karjalainen, Asko 2002. Mitä benchmarking-arviointi on? Viitattu 7.4.2017.
<http://www.oulu.fi/w5w/benchmarking/> (ladattava tiedosto linkin sivulta)
- Koulutus.fi 2017. Sosiaaliala/Terveysala. Viitattu 5.4.2017.
<https://www.koulutus.fi/haku/sosiaaliala-terveydenhuolto>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 Viitattu 1.5.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>

- Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 1.5.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Lehmuskoski, Antero & Kuusisto-Niemi, Sirpa 2008. Sosiaalialan sanasto asiakastietojärjestelmää varten. Helsinki: Stakes. Viitattu 5.4.2017.
<http://www.stakes.fi/verkkajulkaisut/raportit/r30-2008-verkko.pdf>
- Markkinointisuunnitelma.fi 2017. Suunnitelmasta toteutukseen. Viitattu 30.3.2017. <http://www.markkinointisuunnitelma.fi/>
- Mol.fi 2017. Avoimet työpaikat. Viitattu 7.3.2017.
<http://www.mol.fi/tyopaikat/tyopaikkatiedotus/haku/>
- Soanjärvi, Katariina 2014. Yhteisöpedagogi-koulutuksen historiaa ja haasteita. Teoksessa Navigointia nuorisotyön osaamiseen, Humakin nuorisotyön kehittämisryhmän ajatelmia. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 16-22. Viitattu 9.3.2017. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/HUMAK_Navigointia-nuorisotyon-osaamiseen.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2017a. Laitoshoito. Viitattu 5.4.2017.
<http://stm.fi/laitoshoito>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2017b. Lastensuojelu. Viitattu 1.5.2017
<http://stm.fi/lastensuojelu>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 1.5.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- Spinno 2017. Hissipuhe. Viitattu 30.3.2017.
<http://spinno.fi/tietopankki/hissipuhe/>
- Talentia 2017. Ammatit ja kelpoisuudet. Viitattu 5.4.2017.
http://www.talentia.fi/tyoelama/ammattit_ja_kelpoisuudet
- Talja, Martti 2016. Kirjallinen kysymys Valviran ammatinimikkeistä. Viitattu 9.3.2017.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Sivut/KK_660+2016.aspx
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017a. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 5.4.2017.
<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017b. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 5.4.2017.
<http://stm.fi/laitoshoito>
- Tikkanen, Henrikki & Frösén, Johanna 2011. StartMark II: Strategisen markkinoinnin teho ja tulokset. Helsinki: Talentum.
- Tilastokeskus 2017. Tiedonkeruumenetelmät. Viitattu 7.4.2017.
<http://www.tilastokeskus.fi/keruu/menetelmat.html>
- Tolvanen, Jukka 2012. Kohtaaminen – ymmärrä kohderyhmääsi. Helsinki: Talentum.
- Tolvanen, Ville 2014. Brändi tarvitsee idean. Viitattu 29.3.2017.
<http://www.villetolvanen.com/fi/2014/01/31/brandi-tarvitsee-idean/>
- Tuominen, Tiina & Järvi, Katariina & Lehtonen, Mikko H. & Valtanen, Jesse & Martinsuo, Miia 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja - Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Helsinki: Perustieteiden korkeakoulu

- Turun AMK 2017. Sosionomi (AMK), päivätoteutus tai verkko-opinnot. Viitattu 5.4.2017. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/sosionomi/>
- Rahkonen, Maria 2011. Ajatuksia ja kokemuksia sosionomin (AMK) työstä ja osaamisesta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 9.3.2017. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25983/rahkonen_maria.pdf?sequence=1
- Rehula, Juha 2017. Vastaus kirjalliseen kysymykseen Valviran ammattinimikkeistä. Viitattu 9.3.2017. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV_660+2016.pdf#search=yhteis%C3%B6pedagogi
- Sosiaalialan työnantajat 2016. JulkiSuosikki-rekisteri käyttöön. Viitattu 14.3.2017. <http://sosiaaliala.fi/julkisuosikki-rekisteri-kayttoon/>
- Valvira 2016. JulkiSuosikki-rekisteri käyttöön – ensimmäiset sosiaalihuollon ammattihenkilöt rekisteröity. Viitattu 9.3.2017. <http://www.valvira.fi/-/julkisuosikki-rekisteri-kayttoon-ensimmaiset-sosiaalihuollon-ammattihenkilot-rekisteroity>
- Valvira 2017. Sosiaalihuollon ammattioikeudet. Viitattu 1.5.2017. <http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet>
- Väisänen, Mira & Määttä, Jukka (toim.) 2015. Moninaisille kentille: Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/11/vaisanen-ja-maatta-moninaisille-kentille1.pdf>
- Wallander, Jouni 2011. Kysely- ja haastattelumenetelmät. Viitattu 7.4.2017. <http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/kysely-ja-haastattelumenetelmat/>
- WTF Design Oy, 2017. Luomme brändin näkyväksi. Viitattu 29.3.2017. <https://www.wtfdesign.fi/palvelut/brandi/>

LIITTEET

Liite 1: Lastensuojelun työnantajilla teetetyin kyselyn kysymykset ja vastausvaihtoehdot.

1. Palkkaisitko yhteisöpedagogin vakituiseen työsuhteeseen?
 - Kyllä, yhteisöpedagogikoulutus on tasaveroisessa asemassa sosiaalialan koulutusten kanssa kun työnhakijan muut ominaisuudet ovat työtehtävään sopivat
 - Kyllä, mutta ensisijaisesti palkkaan sosiaalialalle kouluttautuneen työnhakijan
 - En, yhteisöpedagogikoulutuksella ei ole pätevä sosiaalialan tehtäviin.
 - Jotain muuta, mitä?
2. Millaisessa muodossa haluat saada oppilaitokselta tietoa alan koulutuksista?
 - Paperinen esite
 - Video
 - Sähköposti tai jokin muu internetistä ladattava esite
 - Henkilökohtainen tapaaminen/esittely
 - Työnantajille suunnattu seminaari aiheesta
 - Jokin muu, mikä?
3. Mitkä tiedot ja taidot ovat välttämättömiä työntekijällä teidän työympäristössänne?
4. Jos olet palkannut/ valmis palkkaamaan yhteisöpedagogin, mitkä kolme seikkaa lasket erityisesti koulutuksen eduksi?
5. Jos et palkkaisi yhteisöpedagogia, mitä koulutuksesta mielestäsi puuttuu?
6. Mitä sanoisit, jos toinen työnantaja kysyy mielipidettäsi yhteisöpedagogeista?
7. Sukupuolesi:
 - Nainen
 - Mies
 - Muu
8. Ikäsi:
 - 18-29
 - 30-45
 - 46-63
9. Koulutuksesi ja työnimikkeesi:

Liite 2: Esiteen sisältö

Lastensuojelu tarvitsee yhteisöpedagoginsa

”Olen työskennellyt yhdessä monien yhteisöpedagogien kanssa ja kaikki ovat soveltuneet loistavasti lastensuojelualan tehtäviin, joten mielipiteeni on, että he ovat tällä kentällä ihan oikeissa tehtävissä.”

Johtava sosiaalityöntekijä



Mikä on yhteisöpedagogi?

Yhteisöpedagogi on humanistisen ja kasvatustieteellisen koulutus, joka on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Yhteisöpedagogin opinnoissa on mahdollista suuntautua nuorisotyöhön tai järjestötyöhön. Opintojen sisällöissä painottuu toiminnallinen ja hyvinvointia edistävä työote. Ryhmätyöskentelytaidot ovat yhteisöpedagogien vahva osaamisala

Miksi palkkaisin yhteisöpedagogin? – yhteisöpedagogin erityisosaaminen lastensuojelussa:

- *ohjaamisen ja osallistamisen taito
- *ryhmätyötaidot
- *monialainen osaaminen
- *erityiskasvatus
- *kasvun ja kehityksen tukeminen
- *sosiaalinen vahvistaminen
- *ehkäisevä työ
- *moninaisuuden kohtaaminen

Miten voin tutustua lisää koulutukseen?

- *Humak järjestää avoimia seminaareja, joissa pääsee tutustumaan yhteisöpedagogien osaamiseen
- *Yhteisöpedagogiopintoja tehdään vahvassa yhteistyössä työelämän kanssa – ottamalla opiskelijan harjoitteluun pääset tutustumaan yhteisöpedagogiosaamiseen lähietäisyydeltä!
- *Onko työyhteisössäsi tarve kehitystyölle? Voit tilata opinnäytetyön yhteisöpedagogiopiskelijalta!

”Yhteisöpedagogin koulutuksen omaavat henkilöt voivat edelleen työskennellä monenlaisissa tehtävissä sosiaalihuollon palveluissa, mukaan lukien lastensuojelun avo- ja sijaishuolto. Tiettyjä sosiaalihuollon tehtäviä ja toimenpiteitä lukuun ottamatta lainsäädäntö asettaa vain vähän tiukkoja koulutuksellisia rajoituksia sosiaalihuollon tehtävissä toimimiselle. Työnantajalla on varsin laaja oikeus määrittellä, millaisen koulutuksen tai pätevyyden omaava henkilöstö he rekrytoivat sosiaalihuollon tehtäviin.”

Valvira 15.3.2017

HUMAKIN YHTEYSTIEDOT & LINKIT

Opinto-opas 2016-2017 http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2016/08/humak_opinto-opass-2016-2017-verkko.pdf

Tilaa harjoittelija! <https://www.humak.fi/kumppaneille/opiskelijaprojektit/>

Valvira: Yhteisöpedagogi on päteviä työskentelemään lastensuojelussa <https://www.humak.fi/uutiset/yhteisopedagogi-pateva-tyoskentelemaan-lastensuojelussa/>

Liite 3: Markkinointisuunnitelma

Humanistisen ammattikorkeakoulun markkinointisuunnitelma – yhteisöpedagogikoulutuksen tunnettuuden lisääminen lastensuojelun kentällä

1. Markkinoitava osaaminen

Tämä markkinointisuunnitelma on tarkoitettu Humakin Turun kampuksen käyttöön. Markkinointisuunnitelman tarkoitus on edistää yhteisöpedagogikoulutuksen lastensuojelun kentälle soveltuvan osaamisen markkinointia. Markkinointisuunnitelma on varsin pienin muutoksin muokattavissa yleisesti yhteisöpedagogin osaamisen markkinointiin.

2. Markkinoinnissa hyödynnettävä materiaali

Markkinointia varten olen kirjoittanut pienen esitteen, joka täytyy vielä taittaa Humakin pohjalle. Esite tulee ensisijaisesti olemaan sähköisessä muodossa niin, että sen levittäminen sähköpostitse on vaivatonta. Lastensuojelun työnantajilla teettämässäni kyselyssä sähköisessä muodossa tapahtuva esittely oli selvästi toivotuin lähestymistapa. Esittelytekstit on toivottavasti muokattavissa myös flyer-muotoon, sillä fyysinen esite oli toiseksi suosituin vaihtoehto.

3. Markkinoinnin kohderyhmä

Markkinoinnin kohderyhmänä on erityisesti lastensuojelun työnantajat Varsinais-Suomen alueella. Kokosin exel-listan noin viidenkymmenen kohderyhmään kuuluvan internetistä löydettävistä yhteystiedoista kyselyäni varten. Listalla on muutamia toimijoita viereisistä maakunnista, sillä pidin mahdollisena, että Humakin opiskelijat voivat käydä harjoittelussa myös maakuntarajojen ulkopuolella. Luovutan listan Humakin käyttöön, jos sen koetaan hyödyttävän kontaktointia.

4. Markkinoinnin toimenpiteet

Pidän tärkeimpänä toimenpiteenä aktiivisen kontaktoinnin aloittamista.

*Esitteen valmistuttua se olisi hyvä lähettää sähköpostitse Varsinais-Suomen lastensuojelunkentän työnantajille. Kontaktointi kannattanee siirtää syksyyn 2017, sillä kesälomalla Humakilla tuskin on tarjota opiskelijoita harjoitteluihin tai opinnäytetyötä tekemään. Ensimmäinen kontaktointi on järkevää tehdä sellaisena ajankohtana, kun esitteen ohessa voi markkinoida jotain Humakin järjestämää, työnantajillekin avointa tapahtumaa.

*Jonkinlaisen postituslistan luominen voisi olla myös varteenotettava vaihtoehto niin, että esitteen jälkeen yhteystiedoille voisi säännöllisesti lähettää tiedotteista tapahtumista, yhteistyömahdollisuuksista, koulutuksista ja vaikka opinnäytetyöseminaareista.

*Aktiivinen osallistuminen lastensuojelualan tapahtumiin, messuille, seminaareihin. Näissä tapahtumissa voi jakaa flyer- esitettä, kerätä yhteystietoja postituslistalle ja pyrkiä saamaan lyhyen puheenvuoron itse tapahtumassa yhteisöpedagogikoulutuksen esittelyyn.

*Oman tapahtuman järjestäminen yhteisöpedagogin moninainen osaaminen-teeman ympärille, esimerkiksi opiskelijatyönä? Jonkunlainen avoin seminaari, johon voitaisiin kutsua työnantajatahoja. Paikalla voisi olla yhteisöpedagogeja erilaisista työtehtävistä kertomassa työnkuvastaan ja myös joku työnantaja tai yhteistyötaho kertomassa oman näkökulmansa koulutuksesta. Samassa yhteydessä voitaisiin esimerkiksi esitellä uudistunut opetussuunnitelma seikkaperäisesti ja mielenkiintoisesti. Luonnollisesti paikalle on hyvä kutsua myös median edustajia.

5. Markkinoinnin seuranta ja vastuhenkilö

Seurantaan varten kannattaa vastuuhenkilön luoda taulukko, jonka täyttäminen on hänelle helppoa ja luontevaa. Taulukkoon kannattaa merkitä kaikki yhdensuuntainen markkinointi/tiedottaminen lastensuojelun työnantajille – milloin, kuinka monelle, mitä sisältöä. Vastausten merkitseminen voi tuntua työläältä, mutta se kannattaa silti tehdä – näin voidaan seurata markkinoinnin tuloksellisuutta. Taulukkoon voi luoda omat sarakkeensa työnantajien yhteydenotoille sekä niiden ajankohdalle ja sisällölle. Jos markkinointi ei tunnu tuottavan mitään tulosta, kannattaa sen suhteen tehdä muutoksia, ja seurata taulukoista, tuottavatko muutokset tulosta. Erityisen tärkeää on joka tapauksessa valita tämän kohderyhmän markkinoinnille vastuuhenkilö.

6. Markkinoinnin tavoitteet ja aikataulu (lyhyellä ja pitkällä aikavälillä)

Markkinoinnille olen asettanut mielestäni realistisia, mutta sopivasti vaativia numeraalisia tavoitteita.

*Seuraavan vuoden aikana kontaktoidaan 60 lastensuojelun työnantajaa Humakin Turun kampuksen alueella.

*Nämä 60 työnantajaa kontaktoidaan seuraavan vuoden aikana yhteensä 5 kertaa

*Näistä työnantajista 20 saadaan vuoden aikana sitoutettua Humakin toimintaan jollain tavalla, esimerkiksi ottamaan harjoittelijan, tilaamaan opinnäytetyön tai saapumaan seminaariin.

*Seuraavan kahden vuoden aikana näistä työnantajista viisi saadaan sitoutettua Humakin kanssa pidempään yhteistyöhön, eli yhteiseen projektiin tai hankkeeseen.

*Kahden vuoden päästä mol.fi -sivustolla haetaan Varsinais-Suomen alueella yhteisöpedagogia lastensuojelun työtehtäviin. (Tänään 3.4.2017 Varsinais-Suomesta ei tule yhtäkään hakutulosta ”yhteisöpedagogi”-haulla.

* Esite ja ylipäätään ”kontaktoiva markkinointi” kehitetään niin toimivaksi malliksi Varsinais-Suomessa, että kahden vuoden päästä tämä markkinointitapa on käytössä myös muissa Humakin toimipisteissä.

7. Markkinoinnin kustannukset

Markkinoinnin on tarkoitus tapahtua Humakin nykyisten työntekijöiden resursseilla, oppilastyötä hyödyntäen. Alkuvaiheessa aikaresursseja vie hieman esitteen muokkaaminen ja taitto. Varsinaisia suurempia hankintoja ei tämän suunnitelman toteutta-

miseksi tarvitse tehdä. Flyer-esitteiden tilaaminen toki tuottaa jonkun verran kuluja, jos niiden teettämiseen päädytään. Myös isomman tapahtuman järjestäminen tuottaa kustannuksia, mutta oppilastyöksi ulkoistettu yhteistyö-/sponsoritahojen hankkiminen madaltaa menoja selvästi.