

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2018

Hanna Seppälä

OSAAMINEN NÄKYVÄKSI LASTENSUOJELUSSA

– lastenkotityöntekijöiden
täydennyskoulutustarpeiden selvitys osaamisen
kehittämiseksi



OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2018 | 59 sivua, 7 liitesivua

Ohjaaja: Helena Malmivirta

Hanna Seppälä

OSAAMINEN NÄKYVÄKSI LASTENSUOJELUSSA

- lastenkotityöntekijöiden täydennyskoulutustarpeiden selvitys osaamisen kehittämiseksi

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämisprojektina Turun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon käyttöön. Kehittämisprojektin tarkoituksena oli selvittää, mitä ammatillisia täydennyskoulutuksia lastensuojelulaitosten työntekijät ovat saaneet ja ennen kaikkea sitä, mitä koulutusta he kokevat tarvitsevansa työnsä ja osaamisensa tueksi. Tavoitteena on, että tuotettua tietoa hyödynnetään tulevia täydennyskoulutuksia suunniteltaessa. Kehittämisprojektin teoreettinen viitekehys on rakentunut osaamisen johtamisen ja -kehittämisen näkökulmasta.

Kehittämisprojektin tutkimuksellinen osuus eli koulutusselvitys toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin kokonaistutkimuksena. Sähköinen kysely lähetettiin kaikille Turun kaupungin lastensuojelulaitosten asiakastyötä tekeville työntekijöille (N=170, n=91). Tutkimuksen aineisto analysoitiin Webropol- ja Excel-ohjelmien avulla ennen tulosten tulkitsemista.

Aineistosta selvisi, että vastaajat ovat saaneet eniten kriisi-interventioihin liittyvää menetelmäkoulutusta (TCI ja Avekki) sekä nuorisopsykiatrista osaamista vahvistavaa koulutusta (RESME). Tutkimuksen keskeisin tulos oli, että lähes 80% vastaajista kokee tarvitsevansa enemmän psykiatrista osaamista vahvistavaa koulutusta jatkossakin. Tutkimuksen myötä hankittu tieto saatetaan laitosjohtajien ja Hyvinvointitoimialan hallinnon tiedoksi ja sitä hyödynnetään jatkossa koulutussuunnittelussa.

ASIASANAT:

lastensuojelun sijaishuolto, osaamisen johtaminen, osaamisen kehittäminen, ammatillinen täydennyskoulutus

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Management and Leadership in Health Care (Master's Degree Programme)

2018 | 59 pages, 7 appendices

Tutor: Helena Malmivirta

Hanna Seppälä

ASSESSMENT AND DEVELOPMENT OF KNOW-HOW IN CHILD WELFARE

- evaluating child welfare employees' competence and needs for continuing education

This thesis was done as a development project for the city of Turku, to be used within the child welfare. The purpose of the project was to report which vocational continuing education courses the employees in child welfare institutions have received, and primarily to examine what kind of continuing education they wish to have to support their work. The objective of the study is to create relevant and usable information for the planning of future continuing education. The theoretical framework of the study is written from the perspective of knowledge management and development.

The applied research of the project was performed as a quantitative study. An electronic questionnaire was sent to all child welfare institution employees of the city of Turku involved in the day-to-day customer work (N=170, n=91). The results of the questionnaire were analyzed using Webropol- and Excel software before the final interpretation.

The results indicated that the respondents had received mostly method training for crisis intervention (TCI and Avekki), as well as education to enhance their knowledge in adolescent psychology (RESME). The most fundamental finding of this study was that almost 80% of all respondents feel they need further education to strengthen their psychological competence in the future. The findings of this study will be presented to the management personnel of all the child welfare institutions and to the city's welfare division. It is hoped the information will be utilized in the planning of continuation training and education of the employees.

KEYWORDS:

child welfare, knowledge management, knowledge development

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Kehittämiprojektin tarve	8
2.2 Tavoite ja tarkoitus	8
2.3 Projektin eteneminen	9
3 ORGANISAATIO	11
3.1 Turun kaupungin Hyvinvointitoimiala	11
3.2 Lastensuojelun sijaishuolto osana Hyvinvointitoimialaa	12
3.3 Projektiorganisaatio	12
4 OSAAMINEN JA OSAAMISEN JOHTAMINEN	14
4.1 Mitä on ammatillinen osaaminen?	14
4.2 Osaamisen johtaminen	15
4.3 Osaamisen johtamisen käsitteistö	17
4.4 Osaamisen arviointi	18
4.5 Osaamisen kartoittaminen	19
5 ERITYISOSAAMINEN LASTENSUOJELUTYÖSSÄ	21
5.1 Osaaminen lastensuojelutyössä	21
5.1.1 Psykiatrisen osaamisen tarve lastensuojelutyössä	22
5.1.2 Menetelmäosaaminen lastensuojelutyössä	24
5.1.3 Reflektiivisyys	25
5.2 Osaamisen kehittäminen sosiaaalialalla	27
6 TUTKIMUKSEN METODISET RATKAISUT	31
6.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa	31
6.2 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat	31
6.3 Tutkimuksen toteutus	32
6.4 Tulokset	33
6.5 Tulosten tarkastelu	41
7 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI	45
7.1 Kehittämiprojektin toteutuksen ja tutkimuksen tulosten arviointi	45

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	46
8 JATKOEHDOTUKSET OSAAMISEN KEHITTÄMISEKSI	48
8.1 Osaamiskartta	48
8.2 Tavoite- ja kehityskeskustelut	49
8.3 Terapeuttinen orientaatio lastensuojelulaitoksessa	49
8.4 Pohdinta	51
LÄHTEET	52

LIITTEET

- Liite 1. Tutkimuslupa
- Liite 2. Aineiston keruuväline
- Liite 3. Saatekirje
- Liite 4. Tutkimustiedote
- Liite 5. Osaamisen johtamisen käsitteistö

KUVAT

Kuva 1. Hyvinvointitoimiala (Turun kaupunki 2018).	11
Kuva 2. Hankitut lisäkoulutukset (Webropol 2018).	36

KUVIOT

Kuvio 1. Projektin eteneminen.	10
Kuvio 2. Projektioorganisaatio.	12
Kuvio 3. Peruskoulutus.	33
Kuvio 4. Sukupuoli.	34
Kuvio 5. Työpaikka.	35
Kuvio 6. Työkokemus lastensuojelulaitoksessa vuosina.	35
Kuvio 7. Mitä lisäkoulutuksia sinulla on?	37
Kuvio 8. Mitä ammatillista lisäkoulutusta koet tarvitsevasi?	40

TAULUKOT

Taulukko 1. Hankitut lisäkoulutukset.	38
---------------------------------------	----

1 JOHDANTO

”Lastensuojelulla on tarkoitus turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Ehkäisevä lastensuojelu ja varhainen tuki ovat ensisijaisen tärkeitä” (THL 2018). Kunnilla on vastuu lastensuojelupalveluiden järjestämisestä. Palvelut voidaan tuottaa itse tai ne voivat olla ostettuja. Kunnan on huolehdittava palveluntuottajien toiminnan valvonnasta, mikäli palvelut ostetaan muualta. Kunnan täytyy laatia suunnitelma lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi sekä lastensuojelun järjestämiseksi ja kehittämiseksi. (Kuntaliitto 2018.)

Uuden sosiaalialan ammattihenkilölain (817/2015) mukaan lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevän henkilön pätevyysvaatimuksena on korkeakouluasteinen koulutus. Työntekijät joutuvat myös päivittämään jatkuvasti osaamistaan muun muassa erilaisin ammatillisin lisä- ja täydennyskoulutuksin. Työntekijöiden koulutukset ovat hyvin pirstaleisia eikä kaikki koulutuksilla hankittu osaaminen ja tieto tule välttämättä käytännön työssä hyödynnettyä. Koulutusselvityksen myötä haluttiin kerätä tietoa siitä, mitä koulutuksia lastenkotien ja vastaanottoyksiköiden työntekijöillä on, ja ennen kaikkea siitä, mitä koulutusta he itse kokevat työnsä tueksi tarvitsevana.

Tämän kehittämisprojekti toteutettiin yhdessä Turun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon kanssa ja tarkoituksena on, että sen lopputulos palvelisi jatkossa sekä esimiehiä että lastensuojeluyksiköiden työntekijöitä. Kerättyä tietoa työntekijöiden koulutustilasta ja -tarpeesta voidaan hyödyntää jatkossa koulutuksia suunniteltaessa ja uusia palvelumuotoja kehitettäessä. Kehittämisprojektin tarvetta ja tarkoitusta voidaan tarkastella useammasta teoreettisesta näkökulmasta. Kehittämisprojektin loppuraportissa teoreettisen viitekehyksen kulmakivenä ovat osaaminen, osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen. Näiden lisäksi lukijan ymmärrystä lastensuojelun piirissä olevien lasten psyykkisestä kuormituksesta lisätään tutkitun tiedon pohjalta. Tämä osoittautuu keskeiseksi teemaksi myös koulutusselvityksen tulosten myötä.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämiprojektin tarve

Lastenkodeissa tehdään työtä sijoitettujen lasten sekä heidän lähiverkoston kanssa. Maaliskuussa 2016 voimaan tulleen sosiaalialan ammattihenkilölain (2015/817) mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen, ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen. Pätevyysvaatimuksena lastenkodin ohjaajalla on korkeakouluasteinen koulutus (sosionomi (AMK) tai vastaava). Työ lastenkodissa vaatii monenlaista osaamista kuten hyviä vuorovaikutustaitoja, psykiatrista osaamista sekä erilaista menetelmäosaamista. Tänä päivänä osaamisvaatimukset vanhentuvat ja muuttuvat nopeasti muun muassa ajan haasteiden tuomissa tilanteissa. Tästä syystä osaamista tulisi kehittää jatkuvasti ja olla kiinnostunut uusista asioista, jotta ammattiosaaminen olisi ajan tasalla. (Virtainlahti 2009, 26.)

Kehittämiprojektin taustalla on ollut tieto siitä, että lastensuojeluyksiköiden työntekijöillä on laaja koulutustausta ja halu kehittää omaa työtä ja osaamista jatkuvasti. Osa koulutuksista on saatu työnantajan tarjoamina, mutta paljon on myös omakustanteisesti hankittuja lisäkoulutuksia. Tuleeko kaikki osaaminen ja hankitut koulutukset hyödynnettyä työssä, ja kuinka tulevia koulutuksia voitaisiin suunnitella järkevästi vastaamaan työntekijöiden todelliseen tarpeeseen? Näiden ajatusten pohjalta kehittämiprojektia lähdettiin suunnittelemaan syksyllä 2016.

2.2 Tavoite ja tarkoitus

Sote-uudistus tullessaan muuttaa lastensuojelun kenttää tulevien vuosien aikana. Mahdollisen maakuntauudistuksen valossa Turun kaupungin lastensuojelupalveluita ollaan myös uudistamassa organisaatiouudistuksen myötä. Työntekijöiden osaamista on ylläpidettävä ja kehitettävä muutostenkin keskellä. Kehittämiprojektin keskeinen ajatus on saada työntekijöiden oma kokemus koulutustarpeesta näkyväksi. Kun selvityksen myötä saadaan kerättyä tietoa siitä, mitä täydennyskoulutuksia työntekijät kokevat tarvitsevänsä,

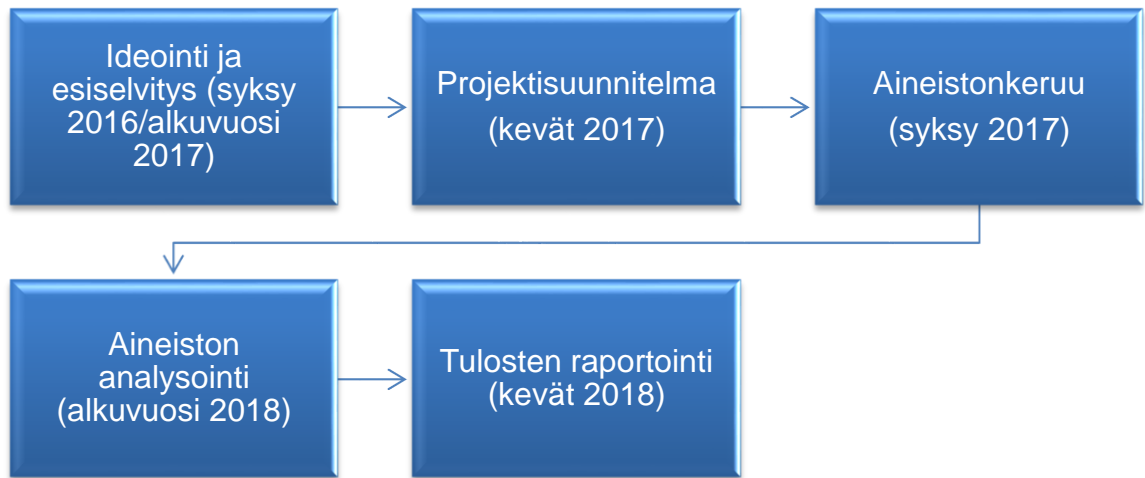
voidaan tietoa hyödyntää tulevia koulutuksia suunniteltaessa. Selvityksellä saadaan myös käsitys työntekijöiden osaamisesta ja tätä tietoa voidaan hyödyntää palveluita ja työmuotoja kehitettäessä.

Sote-uudistus on sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen uudistus. Uudistuksen tavoitteena on kaventaa ihmisten terveys- ja hyvinvointieroja, parantaa palvelujen saatavuutta sekä yhdenvertaisuutta ja saatavuutta sekä madaltaa kustannuksia. Sosiaali- ja terveyspalvelut yhdistetään asiakaslähtöisiksi kokonaisuuksiksi kaikilla tasoilla. Palvelut täytyy järjestää niin, että ne ovat tehokkaita, oikea-aikaisia ja vaikuttavia. (STM & VM 2017.) Sote-uudistuksen myötä kuntalaisella on jatkossa vapaus valita mistä ja keneltä hän palveluja saa. Palveluntuottaja voi olla julkinen, yksityinen tai järjestötaustainen eli kolmannen sektorin toimija. (kimpassa-allihopa.fi)

Tämän projektin taustat ja tarve on tunnistettu hyvin ennen projektin käytännön toteutusta. Ajatusta on viety hiljalleen eteenpäin ja aiheesta on käyty monia keskusteluja lastensuojelun ammattilaisten kanssa. Jokaisen keskustelun keskeisin anti on ollut se, että selvitykselle on tarvetta ja näin työntekijöiden ajatukset omasta koulutustarpeesta saadaan koottua.

2.3 Projektin eteneminen

Kehittämiprojektin prosessi alkoi syyskuussa 2016, kun projektin ideaa lähdettiin kehittämään yhdessä kehittämiprojektin työelämämentorin, perhetukikeskuksen johtajan kanssa. Alkuvuodesta 2017 aiheen tueksi tehtiin laaja tiedonhaku, mikä selkeytti projektin tarkoitusta ja tavoitetta. Projektisuunnitelma valmistui huhtikuussa 2017, jonka jälkeen haettiin tutkimuslupaa Turun kaupungin Hyvinvointitoimialan hallinnosta (Liite 1). Projektin tutkimuksellinen osuus eli verkkokysely toteutettiin syyskuussa 2017 (Liite 2). Tutkimustulokset eriteltiin ja analysoitiin alkuvuodesta 2018. Loppuraportti eli kehittämiprojektin varsinainen kirjallinen tuotos valmistui keväällä 2018. Kyselyn tulokset ovat lastensuojelun sijaishuollon kehittämistyössä käytettävissä. Kuvio 1 kuvaa projektin etenemistä.



Kuvio 1. Projektin eteneminen.

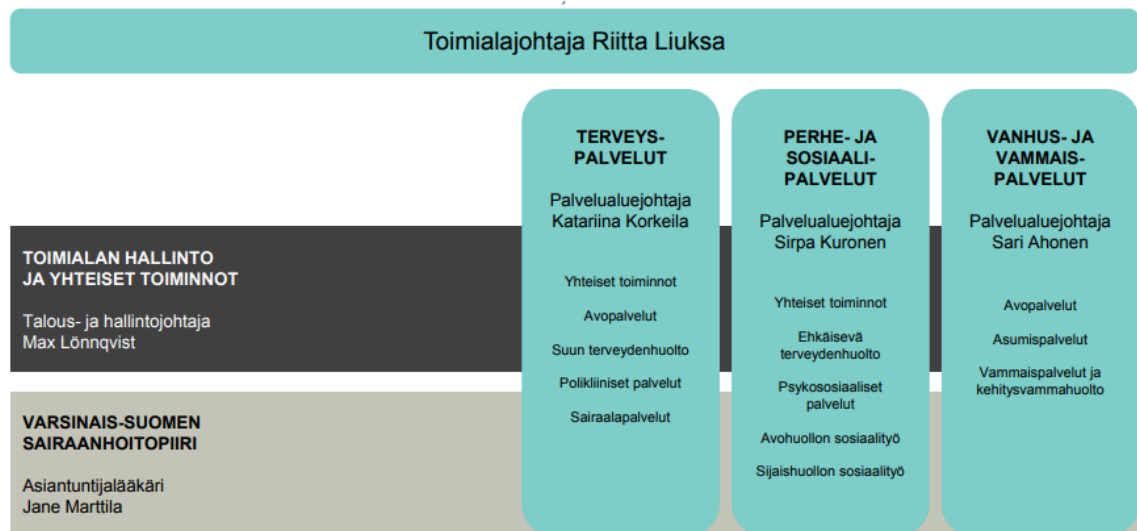
3 ORGANISAATIO

3.1 Turun kaupungin Hyvinvointitoimiala

Turun kaupungin hallinto koostuu kaupunginjohtajan johtamasta konsernihallinnosta ja viidestä toimialasta. Konsernihallinto huolehtii kaupunginvaltuuston, kaupunginhallituksen sekä sen jaostojen päätöksenteon valmistelusta sekä toteutuksesta. Kaupunginhallituksen alaisuudessa toimii myös seitsemän palvelukeskusta, Varsinais-Suomen aluepelastuslaitos, Vesiliikelaitos sekä 45 yhtiötä ja yhteisöä (Turun kaupunki 2016.)

Hyvinvointitoimiala tuottaa hyvinvointia ja terveyttä lisääviä palveluita turkulaisille (Kuva 1). Turussa sosiaali- ja terveystuollon päätöksenteosta vastaa sosiaali- ja terveyslautakunta. Hyvinvointitoimiala edistää asukkaiden hyvinvointia ennaltaehkäisevillä palveluilla, perhe- ja kuntoutumispalveluilla sekä tutkimus- ja hoitopalveluilla. Hyvinvointitoimiala koostuu kolmesta palvelualueesta ja kahdesta toiminnosta. Palvelualueita ovat perhe- ja sosiaalipalvelut, terveyspalvelut sekä vanhus- ja vammaispalvelut. Toimintoja ovat toimialan hallinto ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (Turun kaupunki 2018.)

Hyvinvointitoimiala



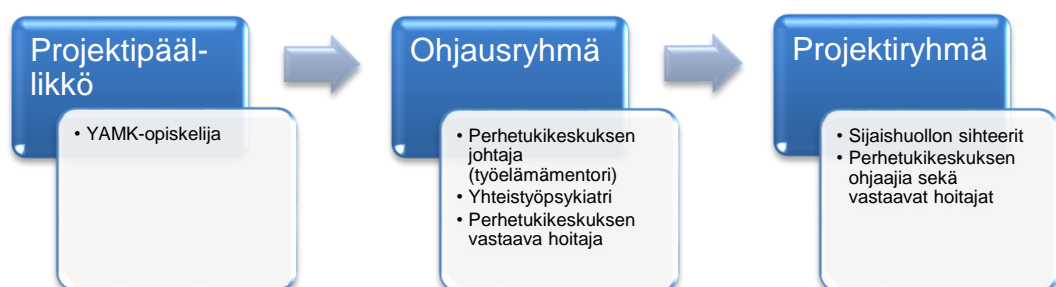
Kuva 1. Hyvinvointitoimiala (Turun kaupunki 2018).

3.2 Lastensuojelun sijaishuolto osana Hyvinvointitoimialaa

Huostaan otettu lapsi sijoitetaan sijaishuoltoon. Tämä tarkoittaa lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Eri vaihtoehtoja kodin ulkopuoliselle sijoitukselle ovat perhehoito, kaupungin omat lastensuojelulaitokset, ammatillinen perhekoti sekä yksityinen tai valtion lastensuojelulaitos. Lapsella on oikeus sijoituksen aikana pitää yhteyttä perheenjäseniin sekä muihin läheisiin ihmisiin. Vanhemmilla on oikeus osallistua lapsen asioita koskeviin neuvotteluihin. Sijoitusta arvioidaan jatkuvasti. Turun kaupungin hyvinvointitoimialan Ulkopuoliset sijoitukset -yksikkö järjestää kaikille sijoituksen tarpeessa oleville turkulaisille lapsille sijoituspaikan keskitetysti. (Turun kaupunki 2016.)

Turun kaupungilla on kaksi vastaanottoyksikköä, Vähäheikkilän perhetukikeskus pienemmille lapsille sekä Mäntymäen perhetukikeskus nuorille. Näiden lisäksi kaupungilla on 6 omaa lastenkotia pidempiaikaisesti sijoitetuille lapsille ja nuorille. Nykyisin Vähäheikkilän perhetukikeskuksen alla toimii myös kaupungin ainoa oma perhekuntoutusyksikkö Polku. Lastensuojelun sijaishuolto kuuluu Perhe- ja sosiaalipalveluiden alle. Perhe- ja sosiaalipalveluita johtaa palvelualuejohtaja Sirpa Kuronen.

3.3 Projektioorganisaatio



Kuvio 2. Projektioorganisaatio.

Projektiorganisaatio on kuvattu kuviossa 2. Projektipäällikön tehtävänä oli huolehtia projektin viestinnästä (Liite 4), aikataulusta, lupien hakemisesta (Liite 1), kyselyn toteuttamisesta, tulosten analysoinnista sekä loppuraportin kirjoittamisesta. Projektin ohjausryhmään kuuluivat perhetukikeskuksen johtaja, yhteistyöpsykiatri sekä perhetukikeskuksen vastaanotto-osaston vastaava hoitaja. Perhetukikeskuksen johtaja valikoitui jo projektin alussa projektipäällikön työelämämentoriksi ja hänen roolinsa projektin sisällön kehittämisessä sekä etenemisessä oli merkittävä. Ohjausryhmä kokoontui projektin aikana kaksi kertaa. Projektiryhmään kuului perhetukikeskuksen ohjaajia, vastaavat hoitajat sekä kaksi sijaishuollon sihteeriä. Projektiryhmä auttoi muun muassa kyselyn toteuttamiseen liittyvissä teknisissä ongelmissa sekä projektiviestintään liittyvissä kysymyksissä ja käytännön toteuttamisessa.

4 OSAAMINEN JA OSAAMISEN JOHTAMINEN

4.1 Mitä on ammatillinen osaaminen?

Yksilön osaaminen koostuu taidoista, tiedosta, kokemuksista, kontakteista ja verkostoista, asenteesta sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Nämä auttavat selviytymään kulloisessakin työtilanteessa ja näiden positiivisena seurauksena on hyvä työsuoritus. Organisaation osaaminen on organisaation yhteinen käsitys tai näkemys toiminnan kannalta tärkeästä asiasta sekä toimintatapa, joka on yhteisesti omaksuttu. Yksilöiden osaaminen muuttuu yhteiseksi organisaation tai yhteisön osaamiseksi, kun ihmiset yhdistävät, jakavat ja kehittävät osaamistaan yhdessä, ja kun osaaminen muunnetaan yhteiseksi näkemykseksi ja toiminnaksi. Tämä kuitenkin edellyttää organisaatiolta rakenteita, jotka mahdollistavat osaamisen yhdistämisen, kehittämisen, jakamisen ja käyttämisen. Organisaation osaaminen on merkittävä resurssi, jota organisaatiossa täytyy vaalia, tukea ja ohjata. (Ojala 2008, 50-52.)

Yksittäisen henkilön kannalta osaaminen on tärkeää jotta tehtävistä voi suoriutua. Työssä vaadittava osaaminen hankitaan muun muassa peruskoulutuksen sekä työkokemuksen keinoin. Henkilön tietojen ja taitojen soveltamisen näkökulmasta osaamiseen liittyvät keskeisesti myös yksilön työmotivaatio ja työkyky, jotka ovat osa työhyvinvointia. Osaaminen muodostuu työntekijän sekä työn yhdistelmästä. Osaaminen rakentuu aina siinä tilanteessa, jossa yksittäinen työntekijä toimii. Voidaan ajatella, että osaaminen syntyy niistä merkityksistä, joita yksilö luo omalle työlleen eri tilanteissa. Usein osaaminen nähdään vain niinä ominaisuuksina ja asioina, joita voidaan määritellä ja mitata. (Hätönen 2011, 9.)

Osaamiskäsitteelle käytetään usein rinnasteisena kompetenssi-termiä (eng. competence). Tällä käsitteellä korostetaan yleensä pätevyyttä, oikeaa koulutusta johonkin tehtävään sekä kykyä suoriutua työssä vaadittavista tehtävistä. Olennaista on kuitenkin yksilön tietämyksen ja tehtävän kohtaaminen. (Hätönen 2011, 10.)

Osaamisella on suuri merkitys julkishallinnon organisaatioiden toiminnassa. Kariikoiden voidaan todeta, että osaamattomuuden jäljet tulevat nopeasti näkyviin. Osaamattomuus näkyy muun muassa asiakkaiden palautteessa, henkilöstön työviihtyvyyttä kuvaavissa mittareissa sekä sidosryhmäkumppanien arvioinneissa. Lukuisissa tapauksissa työssä jaksamattomuus sekä työkuormitus korreloivat positiivisesti osaamattomuuden kanssa.

Jos työtehtävät tuntuvat kestäväen ja kestäväen, syy voikin olla osaamattomuudessa eikä välttämättä liiallisessa työmäärässä. (Virtanen & Stenvall 2010, 168.)

Kollektiivisella osaamisella tarkoitetaan, että organisaatiossa on sellaista osaamista, jota ei ole helppo palauttaa yksittäisiin työntekijöihin. Organisaation osaaminen on toisaalta yksilöllisten osaamisten summa ja merkitystekijä koko organisaation kannalta. Osaamisen johtaminen taas voidaan määritellä käsitteellisesti organisaation strategiaan perustuvaksi osaamisen kehittämiseksi. Organisaation osaamisvaatimukset, osaamisen arviointi, osaamisen strategia, osaamista koskevat kehittämistavoitteet sekä konkreettiset osaamisen vahvistamiseen pyrkivät keinot voidaan hahmottaa vasta sitten, kun organisaation varsinainen strategia on selkeästi määritelty, viestitty ja kollektiivisesti ymmärretty. (Virtanen & Stenvall 2010, 168-169.)

Kun nähdään osaaminen ennen kaikkea kontekstuaalisena ilmiönä määrittävät yhteisö ja prosessi, mikä on osaamista, mitä osaamista pitäisi olla ja ketkä ovat osaajia. Tällöin merkityksenanto ja ohjaus ovatkin osaamisen johtamisen lähtökohdista olennaisempaa kuin nykytilan tarkka mittaus. (Uotila 2010, 50.) Osaaminen näkyy yhteisön toiminnassa, usein itsestäänselvyyksiksi muodostuneissa rutiineissa. Osaaminen, uudistuminen ja oppiminen nivoutuvat yhteen päivittäisessä toiminnassa. Osaamisen kehittämiseksi yhteisöllisenä prosessina on keskeistä luoda sellaista kulttuuria, työn sisältöjä, tiimityötä sekä keskustelu- ja reflektiomahdollisuuksia, jotka tukevat oppimisprosessia organisaatiossa. (Uotila 2010, 50; Håland & Tjora 2006.)

Osaamisen kehittämisen tapoja on hyvin monenlaisia. Yksi tehokkaimmista osaamisen kehittämisen keinoista on varmasti yhdessä työssä oppiminen ja tiedon siirtäminen työyhteisössä toiselle keskustellen ja puhumalla. Tähänkin on monia erilaisia tapoja, kuten erilaiset työnohjaukselliset lähestymistavat, mentorointimallit ja sisäiset valmennukset. (Virtanen & Stenvall 2010, 169.)

4.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen juontaa juurensa oppivan organisaation teoriaan, jonka kehittäjänä pidetään yleisesti Peter Sengeä. Hänen perusajatuksenaan on, että yhden organisaation jäsenen oppiminen ei riitä koko organisaation oppimisen takaamiseksi, mutta organisaatio voi oppia kuitenkin vain oppivien jäsentensä kautta. Oppiva organisaatio (Senge 1990) rakentuu viidestä peruselementistä: mielen mallit, henkilökohtainen kasvu,

tiimioppiminen, yhteisen vision luominen sekä systeemiajattelu. Oppiva organisaatio - käsitteeseen liittyy kiinteästi kehittämäisen malli, joka on myös alun perin Sengen keksimä. Kehittämisen malli lähtee siitä ajatuksesta, että organisaatio ei voi oppia vain korjaamalla virheitä vaan tarkastelemalla myös virheiden takana olevaa toimintaa. Tällöin päästään vaikuttamaan organisaation keskeisiin toimintamalleihin ja luomaan niistä entistä kehittyneempiä. (Sumkin & Tuomi 2012, 13.) Osaamisen johtamisen ytimessä on luonteeltaan järjestelmällinen organisaation strategia. Osaamisen hallinta on tietoista toiminnan kehittämistä sekä organisaation osalta että yksilötasolla. Positiivisina tuloksina voivat olla muun muassa taloudellisuus, asiakaslähtöisyys ja uudistuminen. (eOsmo 2011.)

Menestyvän organisaation ydin on strategiaan perustuva osaamisen johtaminen. Toimintaympäristön nopea muutos edellyttää aktiivista ja ennakoivaa toimintaa sekä osaamisen johtamista vision saavuttamiseksi. Strategia on se toimintamalli, jolla visio pyritään toteuttamaan. Strategia suuntaa toimintaa tulevaisuuteen ja luo perustan, jolla yhteistä ja ainutlaatuista osaamista kehitetään. Osaaminen mahdollistaa strategian uudistamisen ja strategia puolestaan ohjaa osaamisen kehittämistä. Uudistuva ja arjessa elävä strategia on osaamisen johtamisen perusedellytys. (Sumkin & Tuomi 2012, 14.)

Osaamisen johtaminen on systemaattisesti toteutettua johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata organisaation päämäärän ja tavoitteiden edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa (Viitala 2006, 38). Osaamisen johtaminen on kilpailu- ja toimintakyvyn vahvistamista ja varmistamista henkilöstön osaamis pohjan avulla. Sen tarkoituksena on vaalia ja kehittää osaamista kaikilla tasoilla. Tämä vaatii määrittelyä, suuntaamista, arviointia, suunnittelua ja kehittämistä. Osaamisen johtamiseen sisällytetyt asiat ovat jo hyvin tuttuja ja vakiintuneitakin, mutta silti osaamisen johtaminen ei käsitteenä vielä ole kovin vakiintunut. Ehkä osittain tästä syystä arkitulkinta onkin usein se, että osaamisen johtaminen nähdään vain osaamisen arviointina ja koulutustoimintana tai osaamiskartoituksen tekemisenä. (Viitala 2006, 14.)

Osaamisen johtaminen pitää sisällä kaiken sellaisen tarkoituksellisen toiminnan, jonka avulla strategian edellyttämää osaamista pidetään yllä, uudistetaan, kehitetään ja hankitaan. Sillä tarkoitetaan laajaa johtamisen kokonaisuutta. Osaamisen johtamisen käsitteellä viitataan koko siihen johtamisen järjestelmään, jonka ohjaamana ja johtaminen tapahtuu. (Viitala 2006, 14.)

Strategiatasolla linjataan osaamisen kehittämistä kaikilla tasoilla. Lähtökohtana on, että määritellään, millä alastrategioilla ja –visioilla organisaation visioita ja strategiaa tuetaan, ja minkä tavoitteiden kautta ja millä tavoin niitä käytännön tasolla toteutetaan. Näissä kehyksissä voidaan kysyä yksikkö-, toiminto- ja prosessikohtaisesti, mitä osaamista sen tavoitteiden ja päämäärien tavoittelussa onnistuminen vaatii. (Viitala 2006, 15.)

Työn ja osaamisen johtamisen näkökulmasta osaamisen yhdistäminen ja yhteisen osaamisen vahvistaminen saavat aikaan parhaat tulokset. Esimiehille ja johdolle arjen työn tekeminen on luonteeltaan yksinäistä. Vastuu tuloksista on kuitenkin viimekädessä aina johtajalla ja esimiehellä. Heidän tehtävänä on luoda henkilöstölle parhaat edellytykset tehdä työtä strategian mukaisesti. Johtamisen ristiriita on siinä, että vaikka johtaminen on pohjimmiltaan yksinäistä, niin viime kädessä parhaat ratkaisut jalostuvat ja kirkastuvat yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta. (Sumkin & Tuomi 2012, 39.)

4.3 Osaamisen johtamisen käsitteistö

Osaamisen johtaminen on monitahoinen ja ehkä kiistanalainenkin käsite. Sen määrittelystä, merkityksestä ja ulottuvuuksista on eri tieteenaloilla erilaisia vaihtoehtoja eri tieteenaloilla. (Huotari 2009, 38; Greiner ym. 2007, 4.) Osaamisen johtaminen sisältää tutkimuskirjallisuudessa laajan keskustelun, joka painottuu yksilö- ja yhteisölliseen osaamispääomaan sekä sosiaaliseen pääomaan (Tukia ym. 2007, 42, 46). Osaamisen johtamisen yleisin englanninkielinen käänös on knowledge management. Siitä käytetään lähestymistavasta riippuen suomalaisessa keskustelussa käsitteitä tietojohtaminen, tiedon johtaminen, tietämyshallinta, tiedon ja osaamisen johtaminen sekä tietämysjohtaminen. (Huotari 2009, 38-39; Kivinen 2008, 61.)

Tiedon johtaminen ja tietämyshallinta pyrkivät kehittämään keinoja organisaation, ryhmän ja yksilön tasolla tiedon tehokkaaseen luomiseen ja jakamiseen (Huotari 2009, 39; Daveport & Prusak 1998; Thite 2004; Lengnick-Hall & Lengnick-Hall 2006). Organisaation tarpeisiin tarvitaan yksilön osaamisen jakamista ja hyödyntämistä niin että organisaation tavoitteisiin vastataan. Thiten (2004) tekemän määritelmän mukaan osaamisen johtaminen käsittää näkyvän ja hiljaisen tiedon luomista, jakamista, hyödyntämistä ja vahvistamista yksilö-, ryhmä-, organisaatio- ja yhteisötasolla käyttäen hyväksi ihmisiä, prosesseja ja teknologiaa. (Huotari 2009, 39.)

Liiketaloustieteissä oppimisen ja osaamisen käsitteillä käydyn keskustelun ydin alkoi vahvistua erityisesti 1980- ja 1990-lukujen taitteessa, mutta sen alkujuuret ovat vielä kauempana historiassa. Jo kolmekymmentä vuotta aikaisemmin muun muassa Simons, March ja Cyert (1958, 1963) esittivät, että organisaatioiden kehittyminen on oppimisprosessi, jossa kokemuksella on suuri merkitys. Organisaation sopeutuminen ympäristön muutoksiin miellettiin osaksi oppimista, ja siinä tärkeimpänä nähtiin päätösten tekeminen ja kokemusten hyödyntäminen toimintaa koskevan palautetiedon varassa. Tämä ajatus on säilynyt osaamisen johtamisen ajattelussa nykyhetkeen asti. (Viitala 2006, 31.)

Viitala (2006) on koonnut taulukon antamaan suuntaviivoja käsitteiden ymmärtämiselle ja määrittelylle. Käsitteitä jäsennetään yksinkertaisten kysymysten kautta, joihin niillä on haettu vastauksia (liite 5).

4.4 Osaamisen arviointi

Arviointi on osaamisen kehittämisen kuten kaiken muunkin kehittämistyön peruspilari. Arvioinnin myötä tuotetaan tietoa, joka ohjaa tavoitteiden asettamista kehittämisessä. Arviointi tarkoittaa yleensä tarkasteltavan toiminnan tai kohteen tulkinnallista analyysia ja toiminnan tuottaman hyödyn määrittämistä. Arvioinnilla voidaan tarkoittaa kaikkea inhimillistä toimintaa yksilöistä organisaatioihin. Sille on luonteenomaista, että pyritään mahdollisimman luotettavaan lopputulemaan. Arvioinnilla muodostetaan lähtökohta osaamisen kehittämiseksi. Nykyisin osaamisen arviointi tapahtuu useissa organisaatioissa ensisijaisesti itsearviointina ja kehityskeskusteluina. Yleinen tapa on, että esimies ja työntekijät tekevät ensin omat arvionsa työntekijän osaamisesta ja kehityskeskustelussa arviointeja tarkennetaan ja tehdään yhdessä johtopäätöksiä kehittämisestä. (Hätönen 2011, 32.)

Ennen osaamisen arviointia tulee määritellä ydinosaamisalueet. Nämä määritellään vastaamaan organisaation strategiaa ja visiota osaamista voidaan kehittää ja kilpailukykyä parantaa. Organisaation johto määrittelee yleensä ydinosaamisalueet, mutta nämä pilkotaan pienemmiksi osiksi ja tässä tulisi olla mukana henkilöstöä organisaation eri tasoilta. (eOsmo 2011.)

Organisaation kannalta olennaiset osaamisalueet on hyvä määritellä siten, että merkittävimmät yhteiset osaamisnimittäjät löydetään. Jos osaamismäärittelystä tehdään liian

yksityiskohtainen, tulee osaamisjärjestelmästä liian hajanainen ja tämä luo haasteita osaamisjärjestelmän ylläpitoon. Olennaisen osaamisen määrittelyn ja siitä viestimisen kautta organisaatio kertoo, minkälaista osaamista pidetään merkityksellisenä. Tällä luodaan pohja suoriutumisen arviointiperusteille. (Välimaa 2014, 91.)

Suoriutumisen arviointi ja palaute ovat tärkeitä tekijöitä osaamisen kehittämisessä, koska osaaminen syntyy suoriutumisen kautta. Oman suorituksen reflektointi, palautteen saaminen ja sparraus muilta antaa yksilölle merkittävää tietoa omasta kyvykkyydestä työtehtävässä. Todellisuudessa vain pieni osa osaamisen kehittämisestä tapahtuu koulutusten kautta. (Välimaa 2014, 91.)

Kaikkien on työelämässä uudistettava osaamistaan jatkuvasti. Tietoisuus oman osaamisensa tilasta, osaamisen vahvuuksista ja heikkouksista, mahdollistaa osaamisen kehittämisen ja hyödyntämisen. Lähtökohtana on, että keskeinen osaaminen määritellään. Osaamisen erittely ja nimeäminen toimivat kehyksenä arviointikeskusteluille sekä vertailukohtana kehittämistarpeiden määrittelylle. Ne myös luovat kiintopisteitä kehittämissuunnitelmille. Näitä asioita tulisi tarkastella säännöllisesti, esimerkiksi vuosittain. (Viitala 2007, 180-181.)

4.5 Osaamisen kartoittaminen

Henkilöstön osaamistarpeet määritellään yleensä yksiköittäin. Esimiehet yhteistyössä alaisten kanssa tarkastelevat yksikön tehtäväkenttää sekä sen tulevaisuuden tavoitteiden vaatimaa osaamista. Tiedot tulee dokumentoida mahdollisimman tarkasti. Usein ensin määritellään suuremmat kokonaisuudet esimerkiksi tiimien osalta ja lopuksi työntekijöiden ja yksittäisten tehtävien tasolla. (Viitala 2007, 181.)

Osaamisen nykytilan kartoitus eli niin kutsuttu osaamiskartoitus voidaan toteuttaa, kun organisaatiossa on määritelty mitä osaamista tarvitaan vision ja strategian toteutumiseksi (osaamiskartta). Osaamiskartoituksella vastataan kysymykseen, onko organisaation eri tasoilla strategian edellyttämää osaamista. Tämä voidaan toteuttaa monella eri tavalla. (eOsmo 2011.)

Osaamiskartoitus on mahdollista toteuttaa kyselynä, joka pohjautuu laadittuun osaamiskarttaan. Tämä kysely voidaan toteuttaa sähköisesti tai perinteisesti paperisena. Ennen

kyselyn toteuttamista vastaajia valmistellaan lyhyesti muun muassa seuraavista asioista: mitä on osaamisen hallinta, mitä hyötyä siitä on, mitä osaamiskartoitus tarkoittaa, millainen on osaamiskartta, miten ja milloin kyselyyn vastataan sekä kuinka ja milloin vastauksia käsitellään. Tämän jälkeen työntekijät sekä esimiehet arvioivat osaamistaan vastaamalla tähän kyselyyn. Kyselystä saatavat tulokset on hyvä käsitellä esimerkiksi kehityskeskustelussa tai ryhmäosaamiskeskustelussa. Mikäli kyselyä ei käytetä, niin osaaminen voidaan kartoittaa kehityskeskustelujen tai ryhmäosaamiskeskustelujen kautta. (eOsmo 2011.)

Turun kaupungin lastensuojeluyksiköissä ei ole käytetty osaamiskarttaa osana osaamisen kartoittamista ja kehittämistä. Kehityskeskusteluiden avulla pyritään pitämään osaamisen kehittämisen kohteet ajan tasalla ja kartoittamaan henkilöstön osaamista. Kehityskeskustelut toteutetaan yleisimmin työntekijän ja esimiehen välisinä keskusteluinä.

5 ERITYISOSAAMINEN LASTENSUOJELUTYÖSSÄ

5.1 Osaaminen lastensuojelutyössä

Ammatillisella osaamisella tarkoitetaan työn suorittamisen kannalta välttämättömiä osaamisen alueita. Nämä ovat ammatillisen työskentelyn perustaa, joka opitaan kunkin alan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Työelämässä tämän osaamisryhmän kehittäminen tarkoittaa usein aiemmin opitun syventämistä ja laajentamista. Lisäksi uusien työmenetelmien, työvälineiden ja -laitteiden kehittyminen haastavat osaamisen jatkuvaan päivittämiseen. (Hätönen 2011, 15.)

Bourdeau & Ramstad (2008) kuvaavat osaamisen voimavaraksi, joka koostuu nykyisten ja tulevien työntekijöiden, sekä yksittäisten että ryhmien, potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä ja niiden organisoinnista. Tämän vuoksi osaamista tulisi kehittää jatkuvasti ja olla kiinnostunut uusista asioista. Näin ammattiosaaminen olisi jatkuvasti ajan tasalla. Koulutukset, tutkinnot ja erilaiset kurssit kartuttavat yksilön työtehtävissä tarvittavia tietoja sekä osaamista. Myös toimiminen erilaisten verkostojen kanssa lisää osaamista omalla alalla. (Virtainlahti 2009, 24-25.)

Sosionomilta (AMK) edellytetään tiedonhakutaitoja, joustavuutta, laaja-alaista osaamista, valmiutta kehittää ammattialaa ja omaa työtä, asiakastyötaitoja, taitoja ja menetelmiä toimia yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kanssa, ohjaamis- ja johtamistaitoja työyhteisöissä, kehittämis- ja tutkimustaitoja, ongelmien tunnistamis- ja jäsentämistaitoja, yksilön ja yhteiskunnan sosiaalisten oikeuksien, tuki- ja palvelujärjestelmien, yksityisen ja kolmannen sektorin mahdollisuuksien tuntemista sekä vuorovaikutustaitoja. (Borgman ym. 2015, 164.)

Lastensuojelulaitoksissa tehtävää työtä kuvataan niin hoitona, kasvatuksena kuin terapeuttisenaakin työnä (Laakso 2009, 40). Lastenkotityö on hoidollisten ja kasvatuksellisten tavoitteiden rinnalla konkreettista lapsista huolehtimista ja huoltamista, arjessa tukemista, lasten asioista vastaamista ja lasten kanssa olemista (Laakso 2009, 6). Laitostyötä ja sen kehittämistä on tarkasteltu Suomessa usein lähinnä menetelmien kehittämisen näkökulmasta: erityishoidollisten menetelmien kehittämisenä, vertaisryhmätoiminnan ja taidelähtöisen työskentelyn kehittämisenä, laitoksessa asuvien itsenäistymistaitojen kehittämisenä, pitkäjänteisen kasvatuksellisen työskentelyn sekä terapeutin työs-

kentelyn kehittämisenä (Laakso 2009; Bardy & Känkäinen 2005; Känkäinen & Laaksonen 2006; Mönkkönen 1998 ja 2002; Timonen-Kallio 2000 ja 2007; Tervonen-Arnkill 2000; Tuovila 2001). Laakson (2009) väitöskirjatutkimuksen mukaan lastenkotityössä menetelmätyöskentelyä tärkeämmässä roolissa ovat arkiset kohtaamiset sekä aikuisten ja lasten välinen vuorovaikutus. Arkinen huolenpito määrittää Laaksosen mukaan koko lastenkotityön perustan.

Vuonna 2015 Suomessa oli THL:n lastensuojelua koskevan tilastoraportin mukaan kodin ulkopuolelle sijoitettuna yhteensä 17 664 lasta, joista 40 % (7 109) oli perhehoidossa, 12 % (2 074) ammatillisessa perhekotihoidossa, 37 % (6 538) laitoshuollossa ja loput 11 % (1 943) muussa huollossa. Vuoden 2012 alussa tuli voimaan lastensuojelulain muutos, jonka mukaan lapsen sijaishuolto on järjestettävä ensisijaisesti perhehoidossa. Perheisiin sijoitettujen lasten määrä on kasvanut lain voimaan tulon jälkeen (THL 2016, 9.) Silti myös lastenkoteja tarvitaan lastensuojelukentällä edelleen.

5.1.1 Psykiatrisen osaamisen tarve lastensuojelutyössä

Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten oirekuvan laaja-alaisuus ja heidän erityinen hoidon tarpeensa on todettu sekä kansainvälisessä että suomalaisessa tutkimuksessa (Heino 2009; Hukkanen 2002; Kaivosoja 1996; Kitinoja 2005; Lehto-Salo 2011; Manninen 2013; Pasanen 2001; Shin 2005; Sullivan & van Zyl 2008). Sijoitettujen lasten psyykkisen oireilun on todettu muistuttavan monella tapaa psykiatrisessa osastohoidossa olevien lasten oireilua (Hukkanen ym. 1997; Tarren-Sweeney 2008a; 2013). Toisaalta on todettu, että kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset muodostavat ryhmän, jonka tarpeet ovat ainutlaatuiset ja poikkeavat luonteeltaan muiden lastenpsykiatrian asiakkaiden tarpeista heidän erityisen taustansa vuoksi (Tarren-Sweeney 2007; 2008b; 2013; 2014). Kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset kärsivät tyypillisesti ongelmista, jotka näkyvät turvattoman kiintymyssuhteen vaikutuksena ihmissuhteisiin, vaikeuksina vertaissuhteiden solmimisessa ja ylläpitämisessä, aktiivisuuden ja tarkkaavuuden ongelmina, dissosiativisena ja ahdistuneena traumaperäisenä oireiluna, itsetuhoisuutena, ikätasoon sopimattomana seksuaalisena käyttäytymisenä, uhmakkuutena sekä käytöshäiriöinä. (Katajamäki ym. 2015, 350; Tarren-Sweeney 2008a).

Sijoitettujen lasten psykiatrisen sairastavuuden prevalenssi vaihtelee 20-89 prosentin välillä riippuen tutkimuksista ja menetelmistä, joiden avulla asiaa on selvitetty (Egelund & Lausten 2009; Jozefiak ym. 2015; Lehto-Salo 2011; Pasanen 2001; Shin 2005; TarrenSweeney 2008b). ICD-10-tautiluokituksen mukaisista diagnooseista yleisimpiä kodin ulkopuolelle sijoitetuilla lapsilla ovat hyperkineettiset häiriöt, toiminto- ja tunnehäiriöt sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen häiriöt (Egelund & Lausten 2009; Ford ym. 2007; Minnis ym. 2006). Diagnostisten järjestelmien vaikutus hoitokäytäntöihin on ollut kriittisen keskustelun kohteena (DeJong 2010; El-Gabalawi 2014; Rutter 2011; Verhaeghe 2004; Wells 2014). Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten kohdalla on erityisesti korostettu, että heidän kokemansa stressi ja vastoinkäymiset saavat aikaan moninaisia oireita, jotka vaikuttavat lapsen kehitykseen, ja joita on vaikea kategorisoida perinteisten psykiatristen diagnoosien avulla (DeJong 2010; TarrenSweeney 2013). Lapsuudessa alkanut, pitkäkestoinen ja vakava traumatisoituminen ilmenee moninaisena oireiluna ja täyttää monien psyykkisten häiriöiden kriteerit. Näin ollen erotusdiagnostiikka eri häiriömuotojen välillä voi olla vaikeaa. (van der Hart ym. 2006; Wieland 2011.)

Alessandrinin ym. (2016) systemaattinen katsaus kokosi yhteen kaikkien keskeisimpien tutkimusten tulokset koskien lastensuojelulasten mielenterveysongelmia. Tulos oli hätkähdyttävä. Lastensuojelun piirissä elävillä lapsilla ja nuorilla on neljä kertaa suurempi todennäköisyys sairastua mielenterveysongelmiin muuhun väestöön nähden. Tutkimusten perusteella syy tähän on usein kiintymyssuhdehäiriössä, joka vaarantaa lapsen kehitystä. Vaikka kodin ulkopuolisen sijoituspaikan pitäisi edustaa turvaa ja pysyvyyttä, käy usein niin, että sijoituspaikat ja lasta hoitavat aikuiset vaihtuvat, mikä vaikeuttaa kiintymyssuhteen muodostumista sijoituspaikkaan. Myös ADHD on lähes kolme kertaa yleisempää lastensuojelulapsilla muihin lapsiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan tätä voidaan selittää sillä, että ADHD:n oireet saattavat sekoittaa psyykkisiin häiriöihin samankaltaisuuden vuoksi.

Jo vuonna 2004 tutkittiin kustannusnäkökulmasta sijoitettujen lasten mielenterveyspalveluiden käyttöä ja tarvetta. Alessandrinin ym. (2004) hypoteesi tutkimuksessa oli, että sijoituspaikan epävakaudesta olisi vaikutusta lasten kohonneisiin mielenterveyskustannuksiin. Lapsilla, joiden sijoituspaikka vaihtui ensimmäisen sijoitusvuoden aikana, oli tutkimustulosten mukaan suurempi todennäköisyys kohonneeseen mielenterveyskustannusten käyttämiseen. Sekä useat sijoituspaikat että jaksottainen sijoittaminen lisäsivät mielenterveyspalveluiden käyttämisen ennustetta ja kustannusten kohoamista. Myös ta-

vallisen terveydenhuollon lisääntynyt tarve sijoitetuilla lapsilla lisäsi mielenterveyspalveluiden käytön lisääntymistä. Suurin todennäköisyys tähän oli niillä lapsilla, jotka kotiutettiin välillä sijoituspaikasta.

Kun työskennellään traumatisoituneiden, ja psyykkisistä häiriöistä sekä kaltoinkohtelusta kärsivien lasten kanssa, puhutaan usein työntekijöiden myötätuntouupumisesta. Kondrat ym. (2015) tutkivat traumatietoisien itsehoidon merkitystä lastensuojelutyöntekijöiden myötätuntomielihyvän, burnoutin sekä myötätuntouupumuksen ennustamisessa. Tutkimuksen mukaan itsehoito lisäsi myötätuntomielihyvää, mutta vähensi burnoutin ja myötätuntouupumuksen riskiä. Henkilöillä, joilla oli yli vuoden lastensuojelukokemus, oli suurempi riski sairastua myötätuntouupumukseen kuin niillä, joilla kokemusta oli vähemmän. Tämän tutkimustuloksen perusteella voidaan ajatella, että lastensuojelutyöntekijät tarvitsevat menetelmäosaamisen ja psykiatrisen ymmärryksen lisäksi työnsä tueksi myös koulutusta itsehoidosta ja myötätuntouupumisen riskeistä.

5.1.2 Menetelmäosaaminen lastensuojelutyössä

Lastensuojelussa käytetään paljon erilaisia työvälineitä ja työmenetelmiä. Työvälineet ovat yksittäisiä työtä auttavia välineitä. Näitä ovat esimerkiksi kortit, erilaiset listat, lomakkeet tai tehtävät. Lastensuojelussa käytetyt työmenetelmät ovat laajempia kokonaisuuksia, joissa on määritelty prosessia, periaatteita ja tapaa, jolla menetelmää käytetään. Kunkin menetelmän sisällä voidaan käyttää myös erilaisia välineitä. (THL 2018)

Jokainen lastensuojelun tilanne on ainutkertainen. Lastensuojelussa käytetyt menetelmät ovat välineitä joilla pyritään pääsemään johonkin tiettyyn tavoitteeseen. Menetelmät voivat auttaa asiakkaan kohtaamisessa, kuulluksi tulemisessa sekä yhteistyösuhteen rakentumisessa. Ne voivat auttaa asiakkaan tilanteen selvittämisessä ja toimia keskustelun apuvälineenä. Asiakkailta erilaiset menetelmät vaativat vähintään alkeellisia verbaalilaisia taitoja. Asiakasperheen kanssa voi työskennellä useita eri tahoja. Tällöin on olennaista selvittää, millaisia menetelmiä kukin taho käyttää, jotta asiakas ei joudu toistamaan jo aiemmin tekemiään tehtäviä. Toistaminen voi tuntua asiakkaan mielestä turhautavalta ja voimia vievältä. (Friis, L. & Kaikko, K. 2009, 85–88.)

”Tärkeämpää kuin se, mitä menetelmää käytetään, on se, mihin tuloksiin menetelmää hyödyntämällä päästään. Menetelmät sinällään eivät ole oikotie positiivisiin muutoksiin.

Työmenetelmät ovat vain työkaluja, joiden käyttäjällä tulee ensin olla lastensuojelutyössä tarvittavia tietoa ja taitoja. Näihin taitoihin kuuluu muun muassa kyky olla asiakkaan kanssa vuorovaikutussuhteessa.” (THL 2018.)

Menetelmien tarkoituksena on toimia auttamisen välineenä työntekijälle. Tätä kautta ne mahdollistavat täysvaltaisen työskentelemisen arjen rakentamisessa ja mahdollistavat yksilöllisen työskentelyn. Menetelmien avulla on mahdollista käsitellä vaikeita asioita ja ne voivat toimia turvallisena lähestymiskeinona kokemattomille työntekijöille. Menetelmät voivat auttavat kokonais kuvan selventämisessä myös pitkään alalla toimineita työntekijöitä. Olennaista asiakkaan ihmisarvon säilyttämiseksi on menetelmästä riippumatta kuitenkin se, että työntekijä puhuu asioista suoraan kiertelemättä. (Friis, L. & Kaikko, K. 2009, 80-86.)

Merkittävä välineiden ja menetelmien käytön juurtumista edistävä tekijä on myös se, että menetelmän käyttöön sitoutuu koko työyhteisö. Jos esimerkiksi päätetään ottaa video-ohjaus käyttöön, on siihen hankittava koulutusta ja menetelmän käyttöönoton edellyttämät välineet. Tarkoituksenmukaista ja taloudellista on sitoutua siihen, että aina kun video-ohjaus on asiakastyössä tarpeen, niin sitä käytetään. (THL 2018.)

5.1.3 Reflektiivisyys

Lastensuojelutyössä ja osaamisessa ammatillinen reflektio on suuressa roolissa. Omaa työtä täytyy pystyä tarkastelemaan kriittisesti oppiakseen jatkuvasti lisää. Kehittämiprojektin tutkimukseen osallistumisen myötä lastenkotityöntekijät joutuvat reflektoimaan omaa osaamistaan ja sitä, mitä koulutusta he kokevat työnsä tueksi tarvitsevansa.

Ammatillinen reflektio on ollut pedagogisten kehittäjien sekä tutkimuksen kohteena viimeiset kaksikymmentä vuotta. Käsitteen taustalta löytyvät muun muassa John Deweyn (esim. 1902, 1916) ajattelu pragmatismista sekä Jürgen Habermasin (1971) ja Paolo Freiren (1972) ajattelu kriittisestä reflektiosta emansipaation ja vapautumisen taustalla. Reflektiivisyysajattelun keskeisiä kehittäjiä ovat myös David Kolb (1984), Donald Schön (1987), Jack Mezirov (1991, 1998), Michael Eraut (1993, 1994), Stephen Brookfield (1995), Georg Herbert Mead (1962) ja Bairbre Redmond (2006). Sosiaalityössä Jan Fook (1999, 2002) ja Suomessa Synnöve Karvinen-Niinikoski (1993, 1996, 2005) ovat

vieneet ajattelua eteenpäin. Kasvatustieteissä reflektiivisyyttä ovat jäsentäneet Suomessa Sinikka Ojanen (1991), Urpo Sarala & Anita Sarala (1999) ja Annikki Järvinen (1991, 1992). (Yliruka 2015, 60.)

Jürgen Habermasin ajattelun pohjalta reflektiota voi määritellä praktiseen, tekniseen ja kriittiseen (Hatton & Smith 1995, 35) ja Synnöve Karvisen (1993 & 1996, 61) mukaan toiminnalliseen ammatillisuuteen, arvioivaan ammatillisuuteen ja kriittiseen ammatillisuuteen (Karvinen 1996) (Yliruka 2015, 60-61).

Reflektiivisyys tarkoittaa omien ja toisen sisäisten tilojen tunnistamista, havainnointia, ilmaisua ja niihin suhtautumista. Asiantuntijan työssä reflektiivisyys tähtää ammatillisen toiminnan tietoiseen tutkimiseen ja kehittämiseen. Metakognitiivisten prosessien näkökulmasta reflektio on oman ammatillisen toiminnan eri puolien tarkastelua. Tällöin tutkitaan keskeisesti esimerkiksi työn suunnittelua ja päätöksentekoa. (Tiuraniemi 2002, 1.)

Lastenkotityössä jatkuva oman työn ja osaamisen reflektointi on välttämätöntä, koska työ tuo mukanaan tilanteita, joita ei hyvistä yrityksistäkään huolimatta voida aina ennakoita, ja joissa joudutaan tekemään nopeita ratkaisuja aiempien kokemusten ja oman osaamisen pohjalta. Mikäli reflektiivisyys ei ole osa työtä, ei kehittymistä ja osaamisen laajenemista voi tapahtua. Reflektiivisyydessä on kysymys ensin opiskelijan ja myöhemmin alan ammattilaisen itseohjautuvuudesta, elinikäisestä oppimisesta sekä oman ammatillisen kehittymisen ylläpitämisestä. Reflektioprosessiin ajatellaan kuuluvaksi myös erilaisia psyykkisiä prosesseja, joita reflektioija käyttää usein huomaamattaankin. Reflektiivisyys osana ammatillisuutta tarkoittaa sitä, että työntekijällä on reflektiivinen suhde omaan työhönsä ja omaan ammatilliseen kehittymiseensä. (Malmivirta 2011, 253.)

Oman työn reflektointi on tarpeen etenkin moniulotteisissa ja työntekijälle täysin uusissa tilanteissa. Tällöin työntekijän on arvioitava tilanteet uudelleen ja nostettava kriittisen reflektion kohteeksi siihenastiset itsestäänselvydet. (Yliruka 2015, 62). Reflektio on myös keino tunnistaa hiljaista, automatisoitunutta tietoa. Vertaisryhmä toimii usein reflektion tukena ja vahvistajana. Myös työhyvinvoinnin näkökulmasta reflektointi on tärkeää, sillä mikäli toiminta rutinoituu tai muuttuu vaikeasti hallittavaksi, työntekijä helposti uupuu. Hän menettää herkkyytensä vastata moninaisiin ja muuttuviin työn haasteisiin. (Yliruka 2015, 62.)

Reflektiivisyys ammatillisessa toiminnassa on merkityksellistä, kun halutaan arvioida tai kehittää omaa ammatillista osaamista. Reflektiivinen toiminta voi olla sekä systemaattisesta oman toiminnan arvioimista ja kehittämistä että tilannekohtaisempaa arvioimista.

Reflektiivisellä ammatillisella toiminnalla olennainen merkitys ammatilliseen kehittymiseen. (Tiuraniemi 2002, 30-32.)

5.2 Osaamisen kehittäminen sosiaalialalla

Kehittämisen painopisteen tulee olla osaamisen vahvistamisessa, hyvän oppimisilmapiirin luomisessa sekä oppimisen esteiden poistamisessa. Osaaminen syntyy oppimisen tuloksena. Kun ihmisellä on monipuoliset oppimistaidot, hänellä on enemmän mahdollisuuksia uuden osaamisen hankkimiseen. Oppimistaitoja kehitettäessä kehitetään työkaluja hankkia osaamista. (Hätönen 2011, 7.)

Henkilöstön osaamisen kehittämisellä on oltava selvät tavoitteet. Tavoitteena on saada aikaan sellaista osaamisen kehittymistä, että toiminta tehostuu ja laatu kehittyy. Viime kädessä se näkyy myös menestymisen edellytysten ja kannattavuuden paranemisena. Henkilöstön kehittämisen vaikutuksiin liittyviä tutkimusta on tehty melko vähän. Yksi syy tähän on ehkä siinä, että osaamisen edistämiseen kohdistuneiden toimenpiteiden määrittely on hankalaa. Suuri osa osaamisen kehittämisestä tapahtuu muun toiminnan lomassa ja virallisten rekisterien ulkopuolella. (Viitala 2008, 281-282.)

Korkeakoulujen arviointineuvos teetti seuranta-arvioinnin (Aaltonen ym. 2008) vuonna 2003 aloitettuun selvitykseen. Alkuperäisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sosiaalialan koulutusten nykytila, kehittämistarpeet ja kehittämisedellytykset sekä yliopistotettä ammattikorkeakoulututkinnossa. Tulos oli, että sosionomi (AMK)-koulutuksessa työmenetelmien opetus oli huomioitu entistä paremmin, mutta se tulisi kuitenkin sitouttaa tiiviimmin käytäntöön esimerkiksi harjoitteluiden yhteydessä aitoihin asiakastilanteisiin. Moniammatillisuuden opetusta oli lisätty useissa ammattikorkeakouluissa. TKI-toimintaa oli seuranta-arvioinnin mukaan selvästi lisätty vuoden 2003 arviointiin nähden.

Helmisen (2013) väitöskirjatutkimuksen mukaan sosiaaliohjaajat kokivat, että ammattilaisuus rakentuu koulutuksen, työuran ja elämäkokemusten aikana opitusta. Sosiaaliohjaajat kokevat tutkimustulosten mukaan, että alan ammattilaisuus edellyttää ihmisyyteen, eettisiin lähtökohtiin, kuten eriarvoistumisen vastaiseen toimintaan, sekä työn keinoihin perehtymistä. Helmisen (2013) mukaan asiakastyön käytäntöjen ydin on kohtaamis- sekä vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiuksissa. Ammatillista kasvua koettiin tapahtuvan koulutusten ja työkokemusvuosien myötä. Sosiaaliohjaajat kokivat, että kokemuksen

karttuessa itsetuntemus ja itsevarmuus lisääntyvät, työntekijästä tulee joustavampi ja ymmärrys lisääntyy. Asiantuntijaksi kehittyminen vaatii ammattitaitoa. Tämä on koko työuran jatkuva prosessi.

Työelämässä tapahtuvat muutokset luovat työntekijöille vaatimuksen osaamisen päivittämisestä työntekijän iästä huolimatta. Muutokset voivat koskea toimintatapoja, työn luonnetta, työn organisointia sekä työvälaineitä. (Paloniemi 2008, 261.) Oppiminen on siirtynyt yhä lähemmäksi työyhteisöä ja työtä itsessään, mutta silti ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutuskin on yhä osaamisen kehittämisen kannalta keskeisessä asemassa. (Paloniemi 2008, 261).

Aiempien tutkimusten mukaan (Eraut, Alderton, Cole & Senker 1998, Collin 2005, Paloniemi 2004 ja 2006, Fuller & Unwin 2004) työssä oppiminen tapahtuu vuorovaikutustilanteissa, koulutuksessa, työn tekemisen yhteydessä, tarkkailun ja virheiden kautta, työkokemusta arvioimalla ja ongelmaratkaisutilanteissa. Työssä oppiminen on vuorovaikutuksellista pitäen sisällään yhteisöllisyyden, kollegialisuuden, palautteen merkityksen ja myös konfliktit. Työssä oppiminen voidaan nähdä prosessina, joka tapahtuu tilannekohtaisesti muuttuvan työn lomassa, ja jossa keskeistä on aiemman työkokemuksen merkitys. (Paloniemi 2008; Collin 2007.)

Lastenkotityössä henkilöstön sitoutumisella on suuri merkitys. Työtä tehdään hyvin haavoittuvaisten asiakkaiden, eli sijoitettujen ja mahdollisesti vaikeastikin traumatisoituneiden lasten kanssa. Outi Wallin (2012) tutki väitöskirjatutkimuksessaan hyvinvointityöhön sitoutumista. Tutkimuksen mukaan ammatillisuudella ja työhön sitoutumisella todettiin olevan yhteys. Tutkimukseen osallistuneet kokeneet ja pitkään alalla työskennelleet ihmiset kokivat edelleen olevansa keskeneräisiä ammatillisesti ja oppivansa asiakkailta. Tutkimuksen tuloksena työntekijöiden työhön sitoutuminen on suhteessa asiakkaaseen, organisaatioon, yhteiskuntaan ja ammatillisuuden kehittymiseen. Sitoutuneet työntekijät kokivat myös, että hyvinvointityö on osa heidän identiteettiään.

Salmisen (2004) väitöskirjatutkimuksen tarkoitus oli selvittää lastensuojeluammattilaisten näkemyksiä työn kehittämisestä. Asiantuntijat pitivät laitostyön kehittämisessä tärkeinä asioina työilmapiiriä ja asennoitumista työhön, yhteistä ymmärrystä perustehtävästä sekä yleisiä toimivia käytäntöjä kuten kokouskäytäntöjä, tiimirakennetta, työohjausta ja johtamistapaa. Esiin nousi myös työn arviointitapojen kehittäminen sekä systemaattisen arviointijärjestelmän kehittäminen.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) laati selvityksen, jonka tarkoituksena oli löytää lastensuojelun ongelmakohdat sekä arvioida työn toimivuutta. Työryhmän selvityksen mukaan lastensuojelua tulee katsoa sosiaalityön erikoistumisalueeksi, jossa päätoiminen työskentely vaatii erikoistumiskoulutusta. Koulutuksen tulee olla luonteeltaan moniammatillista ja toteutua tiiviissä yhteydessä käytännön lastensuojelutyöhön. Keskeisin lopputulos selvityksessä oli se, että lastensuojelupalveluita, työntekijöiden osaamista ja hyviä työkäytäntöjä tulisi yhtenäistää niin, että alueelliset erot pienenisivät.

Toisenkin selvityksen mukaan (Hakala ym. 2012) sosiaalialalla osaamista on kehitettävä ja ylläpidettävä jatkuvasti. Pätevyysvaatimukset on yhtenäistettävä ammattihenkilölain mukaisiksi ja verkostoyhteistyötä sekä moniammatillisuutta on kehitettävä. Selvityksen mukaan tulevaisuudessa keskeisimmät kehittämisaalueet liittyvät rakenteisiin ja osaamiseen. Koulutuksen kilpailukyky täytyy säilyttää. Sosionomien erityisosaamista täytyy vahvistaa niin, että on osaamista kohdata erilaisia asiakkaita ja toimia työnohjauksellisessa suhteessa työtovereihin eri ympäristöissä. Erityisosaamista on myös erilaisten prosessien tunnistaminen, avaaminen ja johtaminen.

Kehittämisen menetelmiä

Työpaikka, joka mahdollistaa oppimisen, on sellainen, jossa työtehtävät ja koko työtoiminta on tavoitteellista. Työpaikkaan sitoutumista pidetään merkityksellisenä. Sitoutuminen edellyttää myös oman toiminnan hahmottamista osana kokonaisuutta. Työntekijällä tulisi olla ratkaisujen etsimiseen riittävästi itsenäisyyttä ja mahdollisesti myös kykyä kontrolloida omaa tekemistään. Näihin voidaan päästä muun muassa systemaattisilla henkilöstön kehittämisen ratkaisuilla. (Hätönen 2011, 57.)

Hätönen (2011) listaa teoksessaan osaamisen kehittämisen menetelmiä. Näitä ovat muun muassa perehdyttäminen, sisäisen kehittäjän toiminta, vertaisoppiminen ja vertaisarviointi, tutustumiskäynnit, opiskelijoiden ohjaus, coaching, mentorointi, tutorointi, työnohjaus, koulutus, opintopiirit, työkierto, erityistehtävät, työpajat ja projektityöskentely sekä kehittämishankkeet. Lastensuojeluyksiköissä näistä kehittämisen menetelmistä käytetään muun muassa ammatillisia koulutuksia, työnohjausta, perehdytystä sekä opiskelijoiden ohjausta.

Koulutus osaamisen kehittämisen menetelmänä

Koulutusta käytetään runsaasti henkilöstön kehittämisen muotona. Koulutusta voidaan toteuttaa räätälöitynä organisaatiokohtaisena koulutuksena (sisäinen koulutus). Toisaalta voidaan käyttää hyväksi eri koulutusorganisaatioiden tarjoamaa ns. avointa koulutusta (ulkoinen koulutus).

Organisaatiokohtainen (sisäinen) koulutus tarkoittaa tässä koulutusta, joka suunnitellaan ja toteutetaan yhteisenä koulutuksena yhden organisaation työntekijöille. Kouluttaja voi olla ulkopuolinen, mutta ohjelma suunnitellaan aina organisaation omien tarpeiden ja tavoitteiden mukaan. Itse koulutus voidaan toteuttaa joko organisaation omissa tai sen ulkopuolella olevissa tiloissa. Organisaatiolähtöisesti räätälöidyn koulutuksen ongelmana pidetään joskus sitä, että varsinkaan pienissä organisaatioissa ei ole riittävästi mahdollisuuksia irrottaa henkilöitä koulutuksen suunnitteluun. Muita ongelmia voivat olla sopivien yhteistyökumppaneiden löytäminen sekä kilpailutuskäytäntöön liittyvät ongelmat. (Hätönen 2011, 94-96.)

Avoimella, eli niin kutsutulla ulkoisella koulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka suunnittelee ja toteuttaa kokonaisuudessaan jokin ulkopuolinen organisaatio, ja johon osallistuu mahdollisesti samaan aikaan useiden eri organisaatioiden henkilöstöä. Pulmaksi ulkoisen koulutuksen käytössä saattaa osoittautua se, että erimerkiksi kehityskeskusteluita pidettäessä ei vielä tiedetä eri koulutusorganisaatioiden tarjonnasta ja näin ollen ei vielä voida tehdä tarkkoja koulutusvalintoja. Tieto koulutustarjonnasta ei myöskään aina tavoita kaikkia organisaatioita. (Hätönen 2011, 96.)

6 TUTKIMUKSEN METODISET RATKAISUT

6.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Kyseessä on tapaustutkimus, joka toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä aineistonkeruumenetelmää hyödyntäen. Määrällinen tutkimus menetelmänä antaa yleisen kuvan muuttujien (mitattavat ominaisuudet) välisistä eroista ja suhteista. Määrällisessä tutkimuksessa muuttuja voi olla esimerkiksi henkilöä koskeva asia, ominaisuus tai toiminta (ammattiasema, ikä, mielipide, postinumero, sukupuoli). Se on jokin asia, josta määrällisessä tutkimuksessa halutaan kerätä tietoa. Mittari taas on väline, jolla saadaan määrälliseen muotoon muutettava sanallinen tieto tai määrällinen tieto tutkittavasta asiasta. Määrällisen tutkimuksen mittareita ovat muun muassa haastattelu-, kysely- ja havainnointilomake. (Vilka 2007, 13-14.) Kvantitatiiviseen tutkimustapaan päädyttiin, koska tieto työntekijöiden koulutustarpeesta haluttiin saada mahdollisimman monelta lastensuojelulaitoksen työntekijältä. Kvantitatiivisilla tutkimustavoilla voidaan helposti kerätä tieto suureltakin määrältä vastaajia.

Kvantitatiivisia aineistoa voidaan kerätä monella tapaa. Aineistonkeruutapoja ovat esimerkiksi kysely, haastattelu sekä systemaattinen havainnointi. (Vilka 2007, 27-33.) Aineistonkeruu toteutettiin tässä tutkimuksessa kyselyn muodossa (Liite 2). Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymykset muotoillaan standardoidusti eli vakioidusti. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilta kyselyn vastaajilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. Kyselyn voi toteuttaa sekä postitse että sähköisesti. Kysely on hyvä aineiston keräämisen tapa, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan. (Vilka 2007, 28.) Tällä tavalla kerättävän tiedon käsittelyyn on kehitetty omat tilastolliset analyysitavat sekä raportointimuodot. Tutkijan ei tarvitse näin ollen itse kehittää uusia aineiston analyysitapoja. (Hirsjärvi ym. 2013, 195.)

6.2 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista osaamista työntekijät ovat lisäkoulutusten myötä kehittäneet, ja millaista koulutusta he kokevat tulevaisuudessa työnsä tueksi

tarvitsevansa. Tavoitteena oli saada mahdollisimman kattava kuva lastenkotityöntekijöiden osaamisesta. Tulevaisuudessa tätä tietoa voidaan hyödyntää lisäkoulutuksia suunniteltaessa sekä toimintaa kehitettäessä. Mahdollisen Sote-uudistuksen myötä työntekijöiden osaamisen näkyväksi tekeminen on entistä keskeisemmässä roolissa.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Mitä koulutusta lastenkotityöntekijät ovat peruskoulutuksen lisäksi saaneet?
2. Mitä lisäkoulutusta he kokevat tarvitsevansa työnsä tueksi?

6.3 Tutkimuksen toteutus

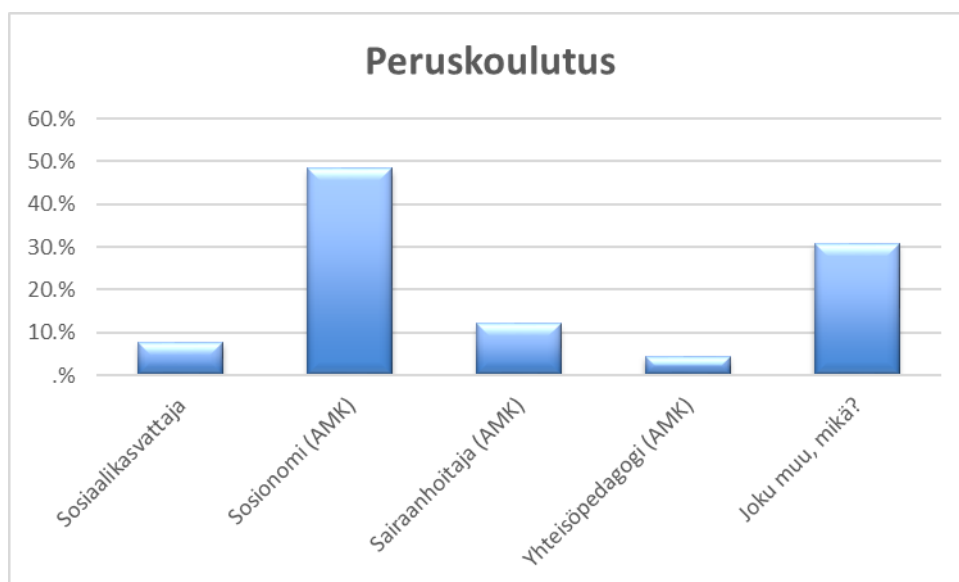
Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä sähköpostitse syyskuussa 2017. Kysely lähetettiin kaikille Turun kaupungin lastensuojeluyksiköiden työntekijöille. Kyselyssä (Liite 2) mainitaan perhekuntoutustyön lisäksi myös jalkautuva työ. Tällä tarkoitetaan Mäntymäen perhetukikeskuksen osastoa 4, jossa tehdään vastaanottotyön sijaan kotiinpäin tehtävää tehostettua avohuollon lastensuojelutyötä (jalkautuvaa työtä) perheiden kanssa. Sekä perhekuntoutusyksikkö Polku osana Vähäheikkilän perhetukikeskusta että Mäntymäen perhetukikeskuksen tehostettu kotiinpäin tehtävä työ kuuluvat lastensuojelun sijaishuollon alaisuuteen, vaikka yksiköissä tehdään avohuollon lastensuojelutyötä. Kyseessä oli kokonaistutkimus eli koko joukosta (N) ei tehty otantaa, vaan kysely lähetettiin kaikille. Kysely lähetettiin lastensuojelun sijaishuollon yhteissähköpostia hyödyntäen. Kysely lähti yhteensä 220 henkilölle. Vastauksia haettiin kuitenkin asiakastyötä tekevilta työntekijöiltä (N=170).

Tutkimusluvan varmistuttua tutkimuksesta tiedotettiin lastenkotien johtajia sekä vastavia ohjaajia (Liite 4). Kyselystä lähetettiin vastaajille saatekirje kyselyn yhteydessä (Liite 3). Tutkimusaineisto käytiin läpi alkuvuodesta 2018. Kyselytutkimuksissa postitse tai internetissä aineiston keräämiseen on varattu tavallisesti 10-14 päivää, jonka aikana myös muistutus vastaamisesta lähetetään otokseen valituille henkilöille. Aineiston käsittelyllä tarkoitetaan sitä, että kyselylomakkeilla saatu aineisto tarkistetaan, tiedot syötetään ja tallennetaan oikeanlaiseen muotoon tietokoneelle, jotta sitä voidaan tutkia numeraalisesti taulukko- tai tilasto-ohjelmien avulla. (Vilka 2007, 106.) Tämän tutkimuksen toteuttaminen ei vaatinut ulkopuolista rahoitusta.

6.4 Tulokset

Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 53,5 % (N=170, n=91). Kyselystä lähetettiin vastaajille muistutus ennen vastausajan umpeutumista. Kyselyn strukturoidut kohdat käsiteltiin kvantitatiivisella analyysillä. Aineiston tilastoinnin sekä analysoinnin apuna käytettiin Webropol- ja Excel-ohjelmia. Niiden avulla aineisto pystyttiin esittämään graafisesti ja numeerisesti prosentteina. Aineiston erittelyvaiheessa mitattiin aineistosta suoria jakaumia, keskiarvoja, prosentteja ja tunnuslukuja. Tulokset raportoidaan Excel-kuvioina.

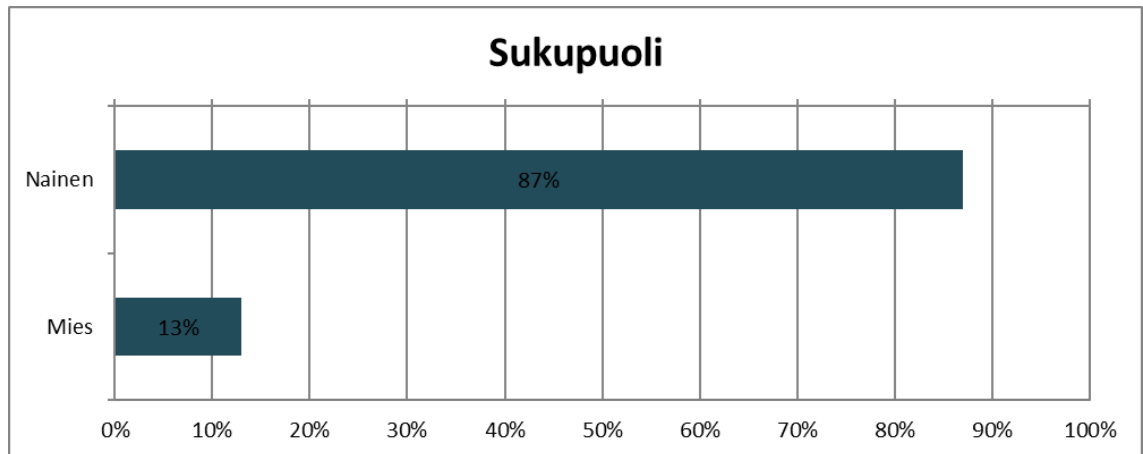
Kyselyssä kysyttiin ensimmäisenä vastaajien peruskoulutus. Valmiita vastausvaihtoehtoja oli annettuna 4. (kuvio 3).



Kuvio 3. Peruskoulutus.

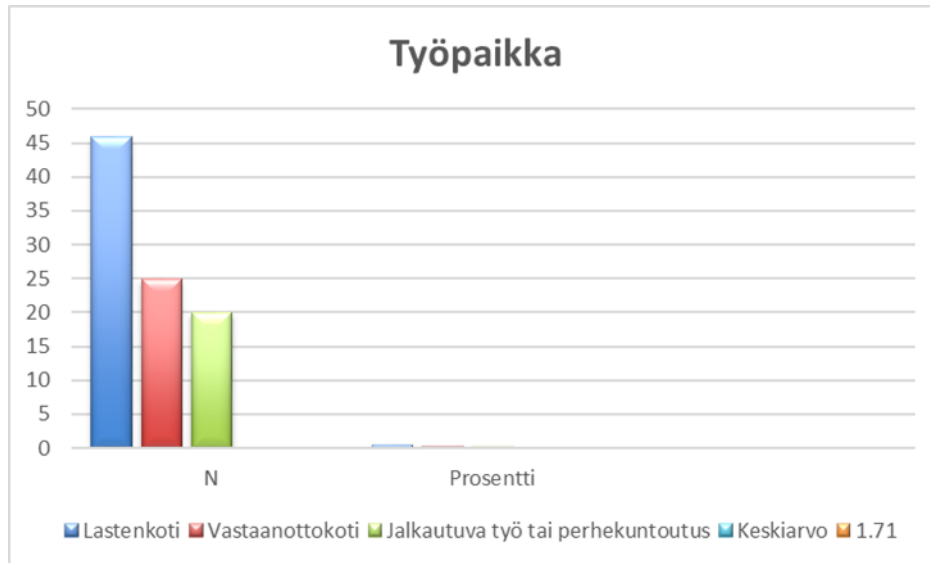
Vastaajien yleisin koulutus oli sosionomi (AMK) (48,35%). Joku muu, mikä?-kohtaan tuli 28 vastausta (30,77%). Näiden vastaajien koulutustausta oli seuraava: Nuorisotoiminnanohjaaja (1), nuorisodiakoni (opistoasteinen) (1), kodinhoitaja (1), kasvatustieteen maisteri (2), kirkon nuorisotyönohjaaja (1), lastenhoitaja (3), sosiaalialanohjaaja (2), lähikasvattaja (opistoaste) (3), sosiaalityöntekijä (VTM) (2), sosionomi (YAMK) (1), kättilö (AMK) (1), psykologi (1), ylioppilas (1), sosiaaliohjaaja (1), lähihoitaja (3), lastentarhan-

opettaja (1), graafinen mekaanikko (1), mielisairaanhoitaja (1) ja laitosapulainen (1). Sairaanhoidaja (AMK)-koulutuksen saaneita vastaajia oli 11 (12,09%), entisen opistoasteisen koulutuksen saaneita sosiaalikasvattajia 7 (7,69%) ja yhteisöpedagogeja (AMK) 4 (4,4%).



Kuvio 4. Sukupuoli.

Vastaajista 79 (86,81%) oli naisia ja 12 (13,19%) miehiä. Sukupuolijakauma kyselyyn vastaajien osalta kuvaa hyvin koko lastensuojelukentän työntekijöiden sukupuolijakaumaa. Alalla työskentelee paljon naisia.



Kuvio 5. Työpaikka.

Vastaajien työpaikkaa kysyttiin vaihtoehdoilla lastenkoti, vastaanottokoti (vuoden 2018 alusta perhetukikeskus) sekä jalkautuva työ tai perhekuntoutus. Vastaajista 46 (50,55%) työskentelee lastenkodissa, 25 (27,47%) vastaanottokodissa ja 20 (21,98) jalkautuvassa työssä tai perhekuntoutuksessa (kuvio 5).



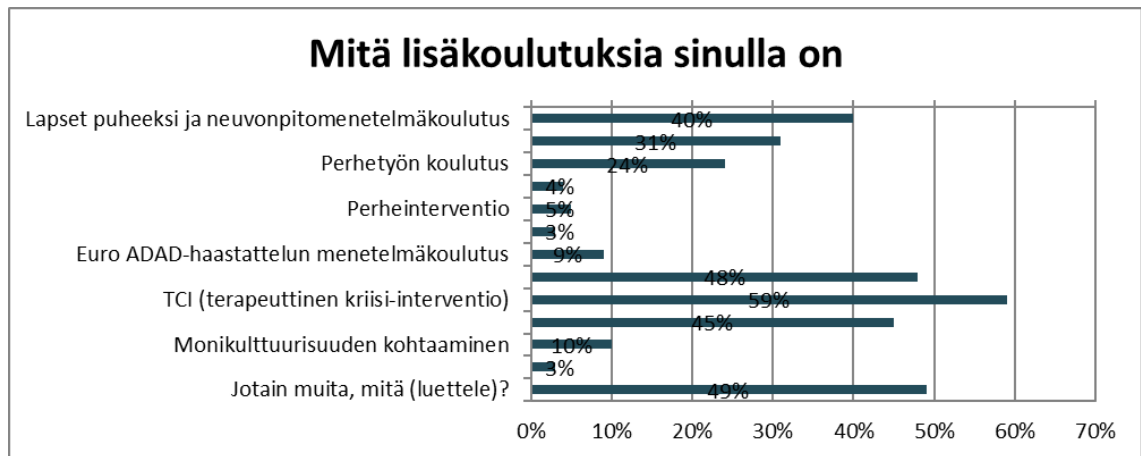
Kuvio 6. Työkokemus lastensuojelulaitoksessa vuosina.

Kuvio 6 kuvaa vastaajien työkokemusvuosia. Vastaajista vain 5 (5,49%) vastasi työskennelleensä lastensuojelulaitoksessa alle vuoden. 11 vastaajaa (12,09%) kertoi työkokemusvuosikseen 1-2 vuotta. 20 vastaajaa (21,98%) oli työskennellyt laitoksessa 2-5 vuotta. Tämä oli vastausprosentista toiseksi suurin. 19 vastaajaa (20,88%) kertoi työkokemuksekseen 5-10 vuotta ja 8 vastaajaa (8,77%) 10-15 vuotta. Jopa 28 (30, 77%) vastaajista vastasi työskennelleensä lastensuojelulaitoksessa yli 15 vuotta.

	N	Prosentti
Lapset puheeksi ja neuvonpitomenetelmäkoulutus	36	39,56%
Perhearviointi - perheen voimavarojen, vahvuuksien ja vaikeuksien arviointimentelmäkoulutus	28	30,77%
Perhetyön koulutus	22	24,18%
Perhetyön erikoistumisopinnot	4	4,4%
Perheinterventio	5	5,49%
Videoavusteinen perhe- ja vuorovaikutuksen ohjaus VHT/VIG	3	3,3%
Euro ADAD-haastattelun menetelmäkoulutus	8	8,79%
Avekki	44	48,35%
TCI (terapeuttinen kriisi-interventio)	54	59,34%
Lastensuojelutyöntekijöiden osaamisen vahvistaminen nuorisopsykiatriassa (RESME)	41	45,05%
Monikulttuurisuuden kohtaaminen	9	9,89%
Voimauttava valokuvaus	3	3,3%
Jotain muita, mitä (luettele)?	45	49,45%

Kuva 2. Hankitut lisäkoulutukset (Webropol 2018).

Hankittuja lisäkoulutuksia kysyttäessä annettiin valmiita vastausvaihtoehtoja 6. Kuva 2 näyttää kunkin vaihtoehdon kohdalta vastaajien määrän sekä prosentuaalisen jakauman. Kuvio 6 kuvaa samaa.



Kuvio 7. Mitä lisäkoulutuksia sinulla on?

Jotain muita, mitä (luettele)?-kohtaan vastasi 45 (49,45%) vastaajista. Taulukko 1 kuvaa vastaukset.

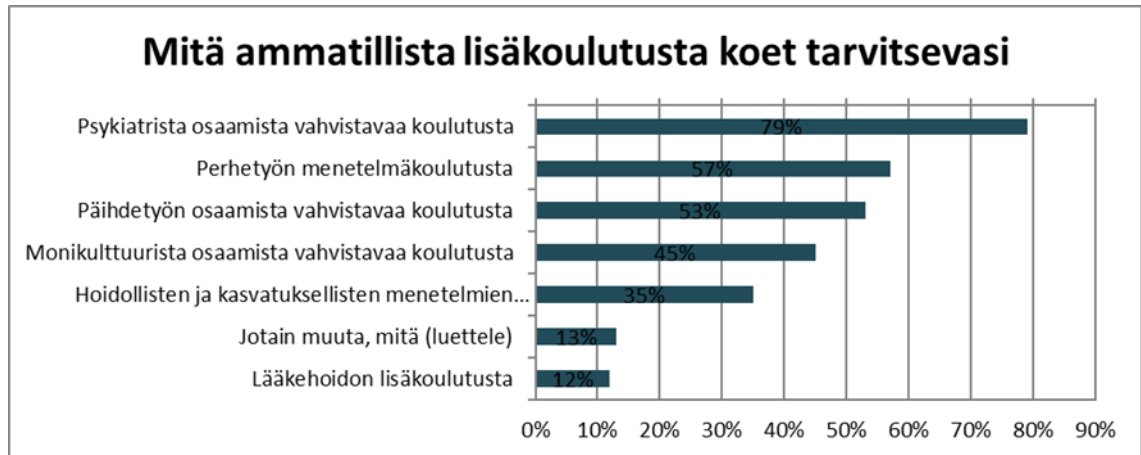
Taulukko 1. Hankitut lisäkoulutukset.

Psykiatrista osaamista vahvistavat koulutukset/ terapeuttisia valmiuksia antavat koulutukset	Hoidolliset ja kasvatukselliset menetelmät/ työtettä vahvistavat koulutukset	Päihdetyön osaamista vahvistavat koulutukset	Lääkehoidon lisäkoulutukset	Muut
Psykoterapeuttiset valmiudet (2)	Vanhemmuuden roolikartta (1)	Päihteiden käytön arviointi (1)	MiniLop ta LoveLop (12)	Kasvatustieteen approbatur (2)
Psykiatrinen asiakastyö lastensuojelussa (1)	Tukiviittomakurssi (1)	Huumeprojekti (1)	EA1 (1)	Sosiaalipolitiikan approbatur (1)
Lyhytterapiakoulutus (2)	Narratiivinen asiakastyö (1)	Päihde- ja kriisityön erikoistuminen (1)		Henkilöstöhallinnon ja esimiestyön koulutus (5)
Ratkaisukeskeinen terapia (1)	Motivoiva haastattelu (1)	Muuntohuumekoulutus (2)		Työyhteisön yhteistoimintakurssi (1)
Theraplay (2)	Puhejudo 1, 2 ja 3 (3)			Turvallisuuskoulutus (1)
Kiintymyssuhdekoulutus (1)	MIM-vuorovaikutusvideointi (1)			Tulkin kanssa työskentely (1)
NLP (2)	Euro ADAD 2 ja Maps (2)			Sosiaalityön laajat sivuaineopinnot (1)
Musiikkiterapiakoulutus (1)	HFR (hallittu fyysinen rajoittaminen) (2)			Lakikoulutus (1)
Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen (1)	Vakautta vanhemmuuteen -ryhmänohjaajakoulutus (3)			

(jatkuu)

(Taulukko 1 jatkuu)

Psykiatrista osaamista vahvistavat koulutukset/ terapeuttisia valmiuksia antavat koulutukset	Hoidolliset ja kasvatukselliset menetelmät/työtettä vahvistavat koulutukset	Päihdetyön osaamista vahvistavat koulutukset	Lääkehoidon lisäkoulutukset	Muut
DKT-koulutus (2)	Vakautta vanhemmuuteen -ryhmänohjaajakoulutus (3)			
Lasten- ja nuorisopsykiatrinen hoito lastenkodissa (1)	TCI-kouluttajakoulutus (1)			
	Vajaakuntoisuudesta itseenäiseen elämönhallintaan (1)			
	Lapset puheeksi-kouluttajakoulutus (1)			
	Ihmeelliset vuodet-ryhmänohjaajakoulutus (2)			
	Kirjaamisvalmentajakoulutus (3)			
	Haastavan asiakkaan kohtaaminen (1)			
	Reflektiivinen työote (4)			
	Ratkaisukeskeinen työote (3)			
	Skidikantti-lasten itsesuojeluohjelma (1)			
	Seksuaalisen moninaisuuden kohtaaminen (1)			
	Uusperheneuvojakoulutus (2)			



Kuvio 8. Mitä ammatillista lisäkoulutusta koet tarvitsevasi?

Kyselyn viimeinen ja kehittämisprojektin kannalta keskeisin kysymys oli ”Mitä ammatillista lisäkoulutusta koet tarvitsevasi?”. Vastausvaihtoehtoja oli annettu 6 (kuvio 8). Vastajista 72 (79,12%) koki tarvitsevansa työnsä tueksi psykiatrasta osaamista vahvistavaa koulutusta. Perhetyön menetelmäkoulutusta toivoi saavansa 52 (57,14%) vastaajaa. Päihdetyön osaamista vahvistavaa koulutusta koki tarvitsevansa 48 (52,75%) vastaajaa, monikulttuurista osaamista vahvistavaa koulutusta 41 (45,05%) vastaajaa, hoidollisten ja kasvatuksellisten menetelmien koulutusta 32 (35,16%) vastaajaa ja lääkehoidon lisäkoulutusta 11 (12,09%) vastaajaa. Jotain muuta, mitä (luettele)?-vastauksia tuli 12 (13,19%). Taulukossa 3 on kuvattuna vastaukset ja tiettyä koulutusta toivoneiden lukumäärät. Näidenkin vastausten perusteella psykiatrasta osaamista sekä terapeuttisia valmiuksia antavia koulutuksia toivottiin eniten.

Taulukko 2. Mitä ammatillista lisäkoulutusta koet tarvitsevasi?

Psykiatrasta osaamista vahvistavat koulutukset/ terapeuttisia valmiuksia antavat koulutukset	Menetelmäkoulutukset	Erityispedagogiset koulutukset	Muut

Traumaterapiakoulutus (1)	MAPA-koulutus (turvalliseen kiinnittämiseen liittyvä menetelmä)	Koulutus Aspberger-lasten kanssa toimimisen tueksi (1)	Strategisen kehittämisen koulutus (1)
Kiintymyssuhdeteoria-koulutus (1)		NEPSY-koulutus (neuropsykiatrinen koulutus) (2)	Viestintäosaamista vahvistava koulutus (1)
Psykoterapeuttiset valmiudet (3)			Projektihallinnan koulutus (1)
Lyhytterapiakoulutus (2)			Muutostyöskentelyä, työn tavoitteellisuutta ja vaikutavuutta tukeva koulutus (1)
Perheterapiakoulutus (1)			Esimieskoulutus (1)
KKT (kognitiivinen käyttäytymisterapia) (1)			
DKT (dialektinen käyttäytymisterapia) (1)			
Theraplay-koulutus (1)			

6.5 Tulosten tarkastelu

Kyselyn vastaukset tuottivat sekä odotettua että yllättävää tietoa. Vastaajista suurin osa oli naisia, mikä oli odotettavaa. Sosiaalialalla työskentelevistä työntekijöistä valtaosa on naisia ja tämä näkyy myös Turun kaupungin lastensuojelun sijaishuollossa. Vastaajien työvuosia tarkasteltaessa kävi ilmi, että vastaajista suurin osa oli työskennellyt lastensuojelussa jo yli 15 vuotta. Lastensuojelussa käydään usein keskustelua työntekijöiden vaihtuvuudesta ja työn kuormittavuudesta. Turun kaupungin palveluksessa sitoutunutta lastensuojeluhenkilöstöä on kuitenkin paljon. Vastaajien peruskoulutustausta näyttäytyi vastausten myötä hyvin pirstaleisena, vaikka uuden ammattihenkilölain (206/817) perusteella pätevyysvaatimuksena on korkeakoulutasoinen tutkinto. Näyttää siltä, että lakimuutoksesta huolimatta lastensuojelussa työskentelee edelleen epäpätevää henkilökuntaa. Vastausten perusteella suurimmalla osalla vastaajista oli kuitenkin suoritettu korkeakoulututkinto.

Lastensuojelutyö vaatii jatkuvasti osaamisen kehittämistä ja työntekijät ovatkin saaneet kyselyn vastausten perusteella paljon erilaisia ammatillisia koulutuksia peruskoulutuksensa lisäksi. Vastauksista näkee, että peruskoulutusten lisäksi myös lisäkoulutusta on hyvin moninainen. Osa koulutuksista on työntekijöiden itse kustantamia, osa työnantajan tarjoamia. Lastensuojeluyksiköissä tehdään vuorotyötä ja yleensä kaksi työntekijää on samassa työvuorossa. Tämä on haaste koulutusten mahdollistamisessa. Varsinkin

pienessä yksikössä on mahdotonta saada koko henkilökunta osallistumaan koulutukseen samaan aikaan. Tämän vuoksi vain osalla työntekijöistä saattaa olla jokin tietty koulutus.

Vastausten valossa hankituista lisäkoulutuksista suurin osa on menetelmätyötä tukevia koulutuksia. Valtaosa vastaajista oli saanut TCI- tai Avekki-koulutuksen, jotka molemmat perustuvat hallittuun fyysiseen rajoittamiseen ja kriisi-interventioon. Lastenkodissa tulee usein vastaan tilanteita, joissa näitä menetelmiä joudutaan käyttämään. On tärkeää, että koko henkilökunnalla on samanlainen osaaminen liittyen fyysisen rajoittamisen menetelmiin, ja että haastavatkin tilanteet ovat työntekijöiden hallinnassa.

Lapset puheeksi-menetelmäkoulutuksen on saanut lähes 40% vastanneista. Tämä menetelmä on näyttöön perustuva haastattelumenetelmä, joka tehdään lapsen vanhemmalle. Nuorisopsykiatrista osaamista vahvistavan RESME-koulutuksen oli saanut 45,05% vastanneista. Tämän koulutus on Turun ammattikorkeakoulun toteuttama. Turun kaupunki on kustantanut koulutuksen lähes kaikille lastensuojeluyksiköiden ohjaajille. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että psykiatrista osaamista vahvistavia koulutuksia on käyty RESME-koulutuksen lisäksi muutenkin hyvin laajasti. Avoimien vastausten perusteella myös menetelmäkoulutusten kirjo on laaja (Taulukko 1). Menetelmät pidetään kulttuurin tuotteina ja yleensä ajallensa tyypillisinä. Niitä tulee käyttää suunnitelmallisesti, tietoisesti ja myös eettiset näkökulmat huomioiden. Osa Suomessa käytetyistä menetelmistä on tuotettu ulkomailla. (Friis, L. & Kaikko, K. 2009, 80.)

Kyselyn keskeisin kysymys kehittämistyön näkökulmasta oli se, mitä ammatillista lisäkoulutusta työntekijät kokevat itse tarvitsevansa työnsä tueksi. Tulos oli selkeä; yli 79% vastaajista kokee tarvitsevansa psykiatrista osaamista vahvistavaa koulutusta enemmän. Huostaanottotilanne tuo usein näkyviin monella tapaa kuormitetun lapsuuden, joka näkyy lasten psykososiaalisen hyvinvoinnin ja psyykkisen oirehdinnan heijastumina ja sitä kautta myös terveydenhuollon ja lasten- sekä nuorisopsykiatrian palveluiden tarpeena sijaishuollon aikana. (Katajamäki ym. 2015, 350; Heino 2013.) Tämä näkyy käytännön lastenkotityössä yhä selvemmin ja tämän tiedon valossa kyselyn tulos oli odotettavissa.

Lastensuojelua ja lastenpsykiatriaa pidetään usein viimesijaisina instituutioina, joiden piirissä lapsia ja perheitä yritetään auttaa, kun muut perustason palvelut ja auttamiskeinot on läpikäyty. Lastensuojelu ja lastenpsykiatria kuuluvat saman pirstaleisen palvelujärjestelmän sisään, ja niillä on paljon yhteisiä asiakkaita (Katajamäki ym. 2015, 349; Enroos

2006). Nykyisin pyritään siihen, että lastenpsykiatrinen osastohoito vastaisi lähinnä kriisihoidosta ja lyhytaikaisesta psykiatrisesta osastohoidosta. Lastensuojelun kautta tapahtuvaa laitoshoidoa tulisi näin ollen kehittää nykyistä hoidollisemmaksi ja terapeuttisemmaksi. Suurella osalla lastenkoteihin sijoitetuista lapsista on vaikea-asteisia psyykkisiä häiriöitä (Katajamäki ym. 2015, 349; Sourander & Aronen 2014).

Tarkasteltaessa kaupungin lastenkotityöntekijöiden vastauksia käy selkeästi ilmi, kuinka vahvaa psykiatrista koulutusta he kokevat tarvitsevansa. Vaikka suuri osa (45,05%) vastaajista on saanut nuorisopsykiatrista vahvistavan RESME-koulutuksen sekä monia muita psykiatrista osaamista vahvistavia koulutuksia, kokevat he tarvitsevansa yhä kattavampaa psykiatrista- tai terapeuttisia valmiuksia antavaa koulutusta työhönsä. Katajamäen ym. (2015) tutkimuksen myötä on selvää, että yhä useampi sijoitettu lapsi tai nuori tarvitsee jopa psykiatrista osastohoitoa. Tämän lisäksi yhä useampi sijoitettu lapsi käyttää psykiatrian avopalveluita.

Psykiatristen koulutusten lisäksi työntekijöillä oli muitakin toiveita tulevien koulutusten suhteen. Perhetyön menetelmäkoulutusta koki tarvitsevansa 52 (57,14%) vastaajaa. Perhetyötä tehdään lastenkodeissa sekä vastaanottoyksiköissä nykyisin entistä enemmän ja vastausprosentti kuvaa hyvin työntekijöiden tarvetta perhetyön osaamisen vahvistamiselle. Laki edellyttää, että perheen jälleenyhdistämistä on jatkuvasti arvioitava. Tämän vuoksi on ehdottoman tärkeää, että työtä tehdään koko perheen kanssa sen sijaan, että ainoastaan sijoitettu lapsi olisi työn keskiössä. Sijaishuoltoa toteutettaessa on otettava lapsen edun mukaisella tavalla huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä (lastensuojelulaki 4 § 3 momentti). Kun arvioidaan perheen jälleenyhdistämisen mahdollisuuksia ja lapsen kotiin palaamista, niin on löydettävä oikeudenmukainen tasapaino lapsen tarpeesta lähtevän huostaanoton ja vanhempien tarpeesta lähtevän huostassapidon lopettamisen välillä. (THL 2018.) Vastausprosentti perhetyön menetelmäkoulutustarpeesta saattoi nousta näin korkeaksi osaltaan myös siksi, että perhekuntoutustyötä sekä jalkautuvaa perhetyötä tekevien yksiköiden työntekijöiden määrä kaikista vastaajista oli 20/91.

Päihdetyön osaamista vahvistavaa koulutusta koki tarvitsevansa 48 (52,75%) vastaajaa. Nykyisin lastensuojelun sijaishuollossa asiakkaana olevista lapsista yhä nuoremmilla voi olla päihdekokeiluja tai vakaviakin päihderiippuvuuksia. Huumausaineet muuttuvat jatkuvasti ja tämän vuoksi on selvää, että työntekijätkin tarvitsevat päivitettyä koulutusta päihdeosaamisesta.

Monikulttuurista osaamista vahvistavaa koulutusta koki tarvitsevansa myös lähes puolet vastaajista (45,05%). Lastensuojelulaissa asiakkaan mahdolliseen maahanmuuttaja-taustaan viitataan selkeästi kahdessa kohtaa. Lastensuojelun keskeisissä periaatteissa on mainittu, että lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että lapselle turvataan: kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioiminen. Lisäksi sijaishuoltopaikan valintaa koskevassa kohdassa todetaan, että sijaishuoltopaikan valinnassa pitäisi ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon myös lapsen kielellinen, kulttuurinen sekä uskonnollinen tausta. (THL 2018.) Monikulttuurisuus on keskeinen osa turkulaista lastensuojelutyötä. Tämän vuoksi on selvää, että eri kulttuuritaustaisten perheiden kanssa työskentely vaatii erityisosaamista. Osa vastaajista koki tarvitsevansa koulutusta myös tulkin kanssa toimimiseen.

7 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI

7.1 Kehittämiprojektin toteutuksen ja tutkimuksen tulosten arviointi

Kehittämiprojekti eteni suunnitellusti syksystä 2016 kevääseen 2018 saakka. Loppuraportin valmistuminen viivästyi hieman, mutta tulokset pystyttiin raportoimaan aikataulun mukaisesti. Koulutusselvitys aiheena kiinnosti sen vuoksi, että lastensuojelutyöntekijöiden kouluttautuminen on keskeinen osa osaamiseen kehittämistä sekä ylläpitämistä. Haluttiin selvittää, saavatko työntekijät sellaisia koulutuksia, joita he itse kokevat eniten tarvitsevansa. Kehittämiprojektin aihetta lähdettiin alun perin pohtimaan ainoastaan psykiatrisen osaamisen kehittämisen näkökulmasta, mutta projektin edetessä teoreettinen viitekehys laajeni. Laaja tiedonhaku aiheen ympärille tehtiin talvella 2017. Tämän jälkeen projektisuunnitelma valmistui ja kesällä 2017 saatiin tutkimuslupa Hyvinvointitoimialan hallinnosta.

Kehittämiprojektin tutkimuksellinen osuus, eli Webropol-kysely, toteutui suunnitellusti syksyllä 2017. Kysely laadittiin Mäntymäen perhetukikeskuksesta saatujen aiempien vuosien koulutustietojen pohjalta. Mäntymäen perhetukikeskus on suurin kaupungin lastensuojeluyksiköistä ja näin henkilökunnan koulutushistoriastakin saatiin laajalti tietoa. Osastojen vastaavat hoitajat kokosivat osastojensa työntekijöiden hankitut koulutukset ja kyselylomake muodostettiin näiden tietojen pohjalta.

Työelämämentorin innostava rooli oli projektin etenemisen ja onnistumisen kannalta merkittävä. Hedelmälliset keskustelut aiheen ympärillä veivät projektia eteenpäin ja projektipäällikkö sai hyvän tuen ja mentoroinnin työlleen. Ohjausryhmä kokoontui projektin aikana kaksi kertaa, projektin alkuvaiheessa sekä ennen tutkimusluvan hakemista. Projektiryhmän apu kyselyn toteutumisessa oli keskeinen, kun sähköpostilistoja päivitettiin vastaamaan nykyistä henkilöstöä. Näin saatiin kysely lähetettyä oikeille henkilöille.

Koulutusselvitystä lähdettiin tekemään kahdesta teoreettisesta lähtökohdasta; osaamisen johtamisen näkökulmasta sekä lastensuojelutyössä tarvittavan osaamisen näkökulmasta. Osaamisen johtamisesta puhuttaessa esimiestyön merkitys korostuu. Esimies johtaa alustensa osaamista ja mahdollistaa osaamisen kehittämisen muun muassa ammatillisten lisäkoulutusten myötä. Esimiehellä täytyy olla ymmärrys siitä, mitä osaamista laadukkaasti tehty työ vaatii, ja kuinka osaamista kehitetään jatkuvasti. Kyselyn tulokset

ovat jatkossa kaikkien laitosesimiesten sekä Hyvinvointitoimialan hallinnon käytettävissä.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tutkimuksen tulee noudattaa aina hyvää tieteellistä käytäntöä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen kysymyksenasettelu, tavoitteet, aineiston kerääminen sekä käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät saa loukata tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä tai hyvää tieteellistä tapaa. Tutkijalla on aina vastuu omassa tutkimuksessaan tekemistä valinnoista ja myös niihin liittyvistä perusteluista. (Vilkkä 2007, 90.) Jotta tutkimuksen eettisyys voidaan taata on huolehdittava siitä, että vastaaminen on täysin vapaaehtoista eikä tutkimukseen osallistumisesta koidu vastaajille minkäänlaista haittaa. Tutkimuksen tekemisessä korostuu tutkimuseettisestä näkökulmasta ennen kaikkea tutkimuksen huolellinen suunnittelu (Vilkkä 2007, 100).

Tutkimus toteutettiin eettisiä periaatteita kunnioittaen. Tutkimusaineisto poistettiin vastausten analysoinnin jälkeen ja tulokset ovat kaikkien nähtävissä kehittämisprojektin lopuraportista. Tulokset viedään eteenpäin myös kaupungin organisaatiossa niin, että niitä voidaan hyödyntää tulevia lastenkotityöntekijöiden lisäkoulutuksia suunniteltaessa. Vastaaminen kyselyyn oli vapaaehtoista eikä siitä koitunut vastaajille suurta vaivaa.

Anonymiteetti säilyi lähes täysin ja vastaukset analysoitiin kunnioittavasti. Anonymiteettiin liittyen eteen tuli yksi ennalta-arvaamaton ongelma. Joissain lastensuojeluyksiköissä on erityistyöntekijöitä kuten sosiaalityöntekijä tai psykologi. Koska näitä työntekijöitä on koko lastensuojelun sijaishuollon organisaatiossa vain muutama, ei anonymiteetti säilynyt heidän osaltaan täysin. Vastaajat huomasivat ongelman itse eivätkä he kokeneet asiaa kohdallaan ongelmalliseksi. Tutkimuslupa haettiin Hyvinvointitoimialan hallinnosta.

Kun tutkimus suoritetaan kyselylomakkeen muodossa tutkimuksessa, tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin. Näin voi käydä esimerkiksi haastattelussa. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa myös se, että kysymys esitetään jokaiselle koehenkilölle täysin samassa muodossa. (Aaltola & Valli 2001, 101.) Kyselytutkimuksessa tulee erityisesti kiinnittää huomiota lomakkeen selkeyteen, sen ulkoasuun, kysymysten loogiseen etenemiseen sekä vastausohjeiden tarpeellisuuteen. Jo kysymyksiä muodostettaessa tulee miettiä vastausten syöttämistä tilasto-ohjelmaan. Valmiit vastausvaihtoehdot

kannattaa numeroida, ja muutenkin on hyvä miettiä, miten vastaukset ovat järkevimmin ja helpoimmin syötettävissä koneelle, ja mitä niistä aiotaan analysoida (Aaltola & Valli 2001, 100).

Tutkimuksen reliabiliudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa tuloksia, jotka ovat ei-sattumanvaraisia. Reliabiliteetti arvioi siis tulosten pysyvyyttä mittaustuloksesta toiseen. Tutkimusta voidaan pitää luotettavana ja tarkkana, kun toistetussa mittauksessa saadaan täysin sama tulos tutkijasta riippumatta. (Vilkkä 2007, 149; Vilkkä 2005, 161; Hirsjärvi ym. 2005, 2016.) Tämän tutkimuksen reliabiliutta arvioitaessa otettiin huomioon vastausprosentti, miten huolellisesti havaintoyksikköjen kaikkia muuttujia koskevat tiedot oli syötetty sekä millaisia mittausvirheitä tutkimukseen sisältyi (Vilkkä 2007, 150). Tutkimus oli luonteeltaan suppea ja vastausvaihtoehdot selkeitä. Mittausvirheitä ei havaittu ja Webropol-ohjelman syöttäessä vastaukset suoraan tilasto-ohjelmaa tietojen syöttämisessä ei havaittu virheitä. Vastausprosentiksi saatiin 53,5%. Tämä riitti tarpeeksi luotettavan tutkimustuloksen saamiseksi, mutta toivottavaa olisi ollut, että vastaajien määrä olisi ollut korkeampi.

8 JATKOEHDOTUKSET OSAAMISEN KEHITTÄMISEKSI

Tässä kappaleessa kuvataan jatkoehdotukset osaamisen kehittämiseksi osaamisen kartoittamisen ja arvioinnin näkökulmasta sekä itse työn kehittämisen näkökulmasta. Lastenkotityön kehittämisehdotuksena on viedä arjen työtä terapeuttisempaan suuntaan. Tämän ehdotuksen taustalla ovat sekä aiempi tutkimustieto aiheesta että kehittämissuunnitelman koulutus selvityksen tulokset.

8.1 Osaamiskartta

Osaamisen kehittäminen on keskeinen osa esimiestyötä, mutta myös työntekijällä itsellään on vastuu osaamisensa kehittämisestä. Teoreettisessa osuudessa aihetta käsiteltiin laajemmin. Turun kaupungin lastensuojeluyksiköiden osalta osaamisen kehittäminen tapahtuu osittain ylhäältä alaspäin ja osittain yksiköittäin. Lastensuojelun sijaishuollossa osaamiskartta toimisi hyvin apuvälineenä osaamisen kartoittamiseksi ja kehittämiseksi.

Osaamiskartan tulee olla tarkka, ja sen tulee mitata sekä substanssiosaamista että tehtävien osaamista. Ihanteellista olisi, jos työntekijät saisivat itse osallistua osaamiskartan laadintaan, jotta se mittaisi varmasti todellisia asioita. Osaamiskartan tulisi olla hyödynnettävissä sekä yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla, jotta sitä voidaan hyödyntää mahdollisimman monipuolisesti. Osaamiskartan käyttämisestä ei kuitenkaan saisi tulla työntekijälle tai esimiehelle liian raskasta tai aikaa vievää. Muuten sen käyttäminen voi kääntyä itseään vastaan. (Muuraiskangas 2013, 19-20.)

Osaamiskartoituksessa osaamista voidaan arvioida eri tasojen mukaan. Tasoja on tavallisesti kuusi, jossa 0-taso merkitsee, ettei asiaa osata ollenkaan, ja 5-tasolla oleva on valtakunnallinen vaikuttaja. Tasot kuvataan tarkasti, ja niistä keskustellaan myös työyhteisössä. Tehtävän teknisen suorittamisen lisäksi arvioinnissa tulisi ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaisemmat ominaisuudet, kuten asenne, yhteistyökyky ja kyky kehittyä tehtävässä ja kehittää omaa osaamista. (Muuraiskangas 2013, 22-23.)

8.2 Tavoite- ja kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat vaihtelevassa käytössä osaamisen kehittämisen välineenä lastensuojelun sijaishuollossa. Kehityskeskusteluja voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmämuotoisesti. Tässä kappaleessa kuvataan tapoja, joilla kehityskeskusteluita voidaan tavoitteellisesti toteuttaa. Kehityskeskustelun pohjalta voidaan laatia muun muassa koulutussuunnitelma vastaamaan työntekijän todellista tarvetta.

Kehityskeskustelut olisi hyvä jakaa kolmeen osaan: tavoitekeskusteluun ja arviointikriteereihin, kehittymiskeskusteluun sekä tuloskeskusteluun. Hyvän kehityskeskustelukäytännön mukaan esimies sopii ensin keskusteluajan alaisensa kanssa. Tässä keskustelussa käydään läpi alaiselle kuuluvat työtehtävät. Samalla keskustellaan siitä, miten seuranta ja arviointi toteutetaan. Esimies ja alainen keskustelevat yhdessä, mitä mittareita ja tunnuslukuja käytetään ja mitä kehittämistavoitteet tarkalleen ovat. Arvioinnin kuvaukset käydään täsmällisesti läpi ja selvitetään, mitä kehittämistavoitteet alaisen työssä tarkoittavat. Tavoitteet kirjataan lomakkeelle, josta jää kopio muistilistaksi kummallekin osapuolelle. (Valpola 2000, 141.)

Seuraavassa kehityskeskustelussa käydään läpi tavoitteiden toteutuminen. Tuloksia sarvioidaan ja keskustellaan yhdessä siitä, mitä alainen on saanut aikaan ja vastaako suoritus sovittuja tavoitteita. Keskusteluun tulisi sisällyttää myös työskentelytyyli, työote ja arvojen toteuttaminen. Keskustelun tarkoituksena on ottaa opiksi edellisestä kaudesta, täsmentää tavoitteita ja arviointiin käytettäviä määrittelyjä. (Valpola 2000, 142.)

Kolmannessa vaiheessa määritetään ja arvioidaan alaisen kehitystarpeet ja urakehityksen suunnat joko osana edellistä keskustelua tai täysin erillisenä keskusteluna. Näiden kolmen kehityskeskustelun perusosan myötä alaisella ja esimiehellä on mahdollisuus keskustella keskittyneesti työstä ja alaisen tilanteesta. Keskustelut tulisi toteuttaa säännöllisesti siten, että alainen saa työlleen tarvitsemansa ohjauksen. (Valpola 2000, 142.)

8.3 Terapeuttinen orientaatio lastensuojelulaitoksessa

Kehittämiprojektin koulutusselvityksen pohjalta voidaan tehdä johtopäätös siitä, että lastensuojeluyksiköiden työorientaatiota tulisi kehittää terapeuttisempaan suuntaan.

Erosen ja Laakson (2016) kansainvälisen tutkimuskatsauksen pohjalta terapeutisella orientaatiolla on saatu hyviä tuloksia aikaan lastensuojelulaitoksissa. Jos ajattelua lähdetäisiin viemään enemmän tähän suuntaan ja työntekijät saisivat toivomaansa psykiatrista ymmärrystä tukevaa ja terapeutista osaamista vahvistavaa koulutusta, voitaisiin myös Turun kaupungin lastensuojelutyötä sijaishuollon puolella kehittää entistä hoidollisempaan ja terapeutisempaan suuntaan.

Kansainvälisessä tutkimuskeskustelussa ”therapeutic residential care ” käsitteen avulla pyritään kuvaamaan laitostyötä uudistavaa lähestymistapaa. Kyseessä ei ole yksi ja tietty malli, vaan malleja laajemmasta orientaatiosta. Terapeuttinen orientaatio keskittyy erityisen ongelmallisten lasten ja nuorten kasvatukseen ja kuntoutuksen lisäksi myös monien eri laitosmuotojen ja periaatteiden soveltamiseen. Lähtökohtana on ajatus laitostyön kehittämisestä siihen suuntaan, että se entistä paremmin tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin sijoitettujen lasten elämäntilanteen erityisyys. (Eronen & Laakso 2016, 18.)

Ennen sijoitusta lasten elämään on liittynyt tapahtumia, jotka ovat traumatisoineet heitä eri tavoilla. Siksi vaikuttavan laitostyön lähtökohtana tulisi olla terapeutisuus, lapsen kokemuksiin vastaaminen, niiden käsittely ja muutosten aikaan saaminen. Peruseriaatteena tulisi olla tavoite siitä, etteivät nämä kokemukset vaurioitaisi lasta pysyvästi. Terapeutin laitostyö-orientaation vaikutukset on todettu useissa tutkimuksissa niin kutsuttua tavallista laitostyötä positiivisemmiksi (Eronen & Laakso 2016, 18; Gallagher & Green 2013; Whittaker ym.2015; Whittaker ym. 2016).

Terapeutiseen ajatteluun liittyy myös ymmärrys lapsen elinympäristöstä, jonka tulisi tarjota lapselle tukea ja suojelua sekä mahdollistaa lapsen koulunkäynti, sosiaalisten taitojen oppiminen sekä kiinnittyminen mahdollisimman normaaleihin lapsuuden instituutioihin, yhteisöihin ja palveluihin. Terapeutiseen orientaatioon liittyy vahvasti yhteistyö lapsen ja lapsen perheen kanssa. Terapeutiseen orientaatioon liittyy kiinteästi myös traumapäätelmä. Traumatioriin pohjautuvat hoitomallit voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan. Näitä ovat traumaspesifit lähestymistavat, joissa interventiona käytetään esimerkiksi psykologista debriefingiä, kognitiivista terapiaa tai lääkitystä. Toisena hoitomallina ovat traumaorientoituneet mallit, joissa hoidon ja hoivan toteutuksessa otetaan huomioon traumaattisten kokemusten vaikutukset ja pyritään kaikin tavoin välttämään uudelleen traumatisoitumista. (Eronen & Laakso 2016, 19; Hummer ym. 2010.)

Lastensuojelun sijaishuollossa tulisi keskittyä osana terapeutista orientaatiota entistä vahvemmin varsinkin kiintymyssuhdelähtöiseen hoivaan ja huolenpitoon. Suurin osa sijaishuollossa elävistä lapsista on tavalla tai toisella traumatisoituneet kiintymyssuhteissaan, mikä tarkoittaa laaja-alaisia ongelmia elämän eri osa-alueilla. Jos tähän pystyttäisiin vastaamaan entistä paremmin hoidollisuudella ja terapeutisella työotteella, voitaisiin sijoitettujen lasten elämässä välttyä monilta lieveilmiöiltä, joita häiriintyneet kiintymyssuhteet tuovat mukanaan.

8.4 Pohdinta

Kuten aiemmin viitattiin, lastensuojelutyötä kuvataan kasvatuksellisenä, hoidollisena sekä terapeutisena työnä. Koulutusselvityksen tuloksista käy ilmi, että terapeutin osaamisen vahvistamiselle sekä psykiatrisen ymmärryksen lisäämiselle on arjen työssä selkeä tarve. Eronen & Laakso (2016) kuvaavat tutkimuskatsauksessaan, että vaikuttavan laitostyön taustalla terapeutisuus, lapsen vaikeisiin kokemuksiin vastaaminen, kokemusten käsittely sekä uudelleen traumatisoitumisen ehkäiseminen ovat keskeisimpiä painopisteitä muutoksen aikaansaamiseksi. Näihin tarpeisiin vastaaminen vaatii työntekijöiltä laajaa ymmärrystä sekä osaamista. Osaamisen vahvistamiseksi henkilöstön tarpeeseen vastaava kouluttaminen on erittäin keskeisessä roolissa.

Koulutusselvityksen myötä kävi myös ilmi, että ammatillisten täydennyskoulutusten painopiste on ollut tähän asti menetelmäkoulutuksissa. Osa menetelmistä on perusteltuja, hyödynnettäviä ja tarpeellisia, mutta on selvää, ettei kaikille menetelmille ole arjen työssä tarvetta. Menetelmäkeskeisyyden sijaan olisi syytä keskittyä työn tavoitteellisuuteen ja vaikuttavuuteen. Tämä tarkoittaisi sitä, että ydinosaaminen määriteltäisiin ja pohdittaisiin, mihin asioihin osaamisen kehittämisessä on keskityttävä, jotta tavoitteisiin olisi mahdollista päästä ja työn vaikuttavuus tulisi näkyväksi. Tämän lisäksi ammatillista työtettä ja osaamisen kehittämisen fokuoimista edesauttaisi se, jos työlle olisi olemassa yhteinen kehys, esimerkiksi terapeutin työorientaatio. Näin työn ja osaamisen tavoitteet olisi helpompi asettaa ja työn vaikuttavuuden mittaaminen voisi olla selkeämpää.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Aaltonen, E., Anoschkin, E., Hiltunen, K., Jäppinen, M., Kotiranta, T. & Wrede, G. H. 2008. Sosiaalityön ja sosiaali-alan koulutuksen nykytila ja kehittämishaasteet. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaali-alan koulutuksen seuranta-arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 3:2008. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Alderton, J., Cole, G., Eraut, M. & Senker, P. Development of knowledge and skills in employment. Institute of education. Research report no. 5. University of Sussex.
- Alessandrini, M., Auquier, P., Boyer, L., Guillaume, B., Guillaume, F., Loundou, A. & Tordjman, S. 2016. *Medicine* (Baltimore). 2016 Feb; 95(7).
- Alessandrini, E.A, Feudtner, C., Hadley, T. Localio, A.R., Mandell, D.S. & Rubin, D. 2004. *Pediatrics*. 2004 May;113(5):1336-41.
- Argyris, C. & Schön, D. 1978. *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison Wesley: Redding.
- Aronen, E. & Sourander, A. 2014. *Lastenpsykiatria*. S. 612–644. Teoksessa Lönnqvist, J., Henriksson, M., Marttunen, M. & Partonen, T. (toim.). *Psykiatria*. Helsinki: Duodecim.
- Bardy, M. & Känkinen, P. 2005. *Omat ja muiden tarinat ihmisyyttä vaalimassa*. Helsinki: Stakes.
- Bass, B. M. 1990. From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics* (Winter). 19-31.
- Bergroth, L., Hukkanen, R., Piha, J. & Sourander, A. 1997. Behavior problems and sexual abuse in residential care in children's homes. *Nordisc Journal of Psychiatry* 51: 4, 251–258.
- Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M., Pohjola, A. & Vuorensyrjä, M. 2015. *Sosiaali-alan osaajat 2015: Sosiaali-alan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SO-TENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.*
- Bourdeau, J.W. & Ramstad, P.M. 2008 *Osaamisen hallinnan uusi ulottuvuus*. Helsinki: Talentum.
- Brubakk, A.M., Jozefiak, T., Rimehaug, N., Sønnichsen K., Wichstrøm, L. & Wormdal, A.K. 2015. Prevalence and comorbidity of mental disorders among adolescents living in residential youth care. *European Child & Adolescent Psychiatry*.
- Böhmman, T., Greiner, M. & Krcmar, H. 2007. A strategy for knowledge management. *Journal of Knowledge Management* 11 (6), 3-15.
- Coates, J. F. 1999. The inevitability of knowledge management. *Research Technology Management*. 42:4, 6-9.
- Collin, K. 2005. Experience and shared practice – Design engineers' learning at work. *Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 261. Jyväskylä.
- Collin, K. 2007. Työssä oppiminen. Teoksessa Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Crossan, M., Lane, H. W. & White, R. E. 1999. An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review* Vol 24, 3: 522-537.

- Cyert, R. M. & March, J. G. 1963. *The Behavioral Theory of the Firm*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. 1998. *Working Knowledge. How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- DeJong, M. 2010. Some reflections of the use of psychiatric diagnosis in the looked after or "in care" child population. *Clinical child psychology and psychiatry* 15 (2010): 4, 589–599.
- Dewey, J. 1902. *The Child and The Curriculum*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dewey, J. 1916. *Democracy and Education*. New York: The Free Press.
- Edvinsson, L. & Malone, M.S. 1997. *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. Harper Business. New York.
- Egelund, T. & Lausten, M. 2009. Prevalence of mental health problems among children placed in out of home care in Denmark. *Child and family social work* 14: 2, 156–165.
- El-Gabalawi, F. 2014. Child and adolescent psychiatry: conceptual and diagnostic issues. S.13–34. Teoksessa Perring, Christian & Wells, Lloyd. (toim.): *Diagnostic dilemmas in child adolescent psychiatry, philosophical perspectives*. Oxford University Press: Oxford.
- Ellinger, A. D. & Bostrom, R. P. 1999. Managerial coaching behaviors in learning organizations. *The Journal of Management Development* 18:9, 752-771.
- Enroos, R. 2006. *Lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntijuus lastenpsykiatrian kanssa tehtävän yhteistyön rajapinnoilla. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma*. Tampere: Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja -työn laitos.
- eOsmo. 2011. Osaamisen hallinnan työkirja. Viitattu 18.9.2017 <http://www.eosmo.fi/tyokirja/ty-okirja.html>
- Eraut, M. 1995. Schön Shock. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 1, 9–22.
- Eronen, T. & Kaikko, R. 2016. *Lastensuojelun laitoshoidon kasvatukselliset ja kuntouttavat orientaatiot ja niiden vaikuttavuus Tutkimuskatsaus kansainvälisiin tutkimuksiin 2010-2016*. Helsinki: Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos.
- Friis, L. & Kaikko, K. 2009. *Menetelmät lastensuojelun tukena*. Teoksessa: Bardy, M. (toim.) 2009. *Lastensuojelun ytimissä*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.
- Fook, J. 2002. *Social Work. Critical Theory and Practice*. London: Thousand Oaks CA. New Delhi: SAGE Publications.
- Ford, T., Vostanis, P., Meltzer, H. & Goodman, R. 2007. Psychiatric disorder among British children looked after by local authorities: comparison with children living in private households. *The British Journal of Psychiatry* 190: 319–325.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2004. Older and wiser? Workplace learning from the perspective of experienced employees. Paper presented in European Conference on Education Research ECER, 22.-25.9.2004. Rethymnon, Kreeta.
- Gallaghe, B. & Green, A. 2013. Outcomes among young adults placed in therapeutic residential care as children. *Journal of Children's Services*, 8(1), 31–51.
- Garvin, D. 1993. Building a learning organization. *Harvard Business Review* (July-August). 78-89.
- Habermas, J. 1971. *Knowledge and Human Interest*. Boston: Beacon Press.

Hakala, R., Tahvanainen, S. & Virtanen, K. 2012. Sosiaali-, terveys- sekä kuntoutus- ja liikunta-alan osaamistarpeiden ennakointi. Synteesi 2006–2012 tehdyistä ennakoitiselvityksistä. Opetushallitus & Oulun seudun ammattiopisto & Tampereen ammattiopisto. Helsinki. Viitattu 10.2.2017 http://www.oph.fi/download/141375_Sosiaali-terveys-seka-kuntoutus-ja-liikunta-alan-osaamis-tarpeiden-ennakointi.pdf.

Hatton, N. & Smith, D. 1994. Reflection in teacher education: towards definition and implementation. *Teaching & Teacher Education. Journal of Research and Studies*, 11 (1), 33–99.

Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. S. 97–98. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.): Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Heino, T. 2009. (toim.) Erityinen lapsuus – erityinen yhteiskunnallinen vastuu. Mitä lastensuojelusta tiedetään ja mitä päätöksentekijän pitäisi siitä tietää? Taustamateriaalia sektoritutkimuksen neuvottelukunnalle. Stakes/Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77377/THL_selvitys1.pdf?sequence=1 (viitattu 14.5.2018).

Helminen, Jari 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus. Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hukkanen R. 2002. Psychosocial problems of children placed in children's homes. *Annales Universitatis Turkuensis. Series D* 524. Turun yliopisto.

Hummer, V.L, Dollard, N., Robst J, & Armstrong, M.I. 2010. Innovations in Implementation of Trauma-Informed Care Practices in Youth Residential Treatment: A Curriculum for Organizational Change. *Child Welfare*, 89(2), 79–95.

Huotari, P. 2009. Strateginen osaamisen johtaminen kuntien sosiaali- ja terveystoimessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Edita Prima Oy.

Håland, E. & Tjora, A. 2006. Between Asset and Process: Developing Competence by Implementing a Learning Management System. *Human Relations*, 59 (7): 993-1016.

Jackson, L.J., Jensen, P.S., Ortiz, A., Pecora, P.J. & Romanelli, L.H. 2009. Mental Health Services for Children Placed in Foster Care: An Overview of Current Challenges. USA: Child Welfare. 2009; 88(1): 5–26.

Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen, J., Olikuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinkautiseen oppimiseen. 2006. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.

Järvinen, A. 1991. Reflektiivisen ajattelun kehittyminen asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa P. Hakkarainen & R. Wahlström & J. Välimaa (toim.) Laadun arvioinnin lähtökohtia korkeakoulussa. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–37.

Järvinen, A. 1992. Development of reflective thinking from student teaching to beginning teaching. Teoksessa Nordic teacher training congress challenges for teacher's profession in the 21st century, August 8-9, 1991, Lahti. Joensuun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 44. Joensuu: Savonlinnan opettajankoulutuslaitos, 60–70.

Kaivosoja, M. 1996. Pakko auttaa: tutkimus mielenterveyslain säätämisen heijastumisesta alaikäisten pakkoauttamiskäytäntöihin vuosina 1991–1993. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2.

- Karvinen, S. 1993. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Granfelt, Riitta & al. (toim.) *Monisärmäinen sosiaalityö*. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto. 131-173.
- Karvinen, S. 1996. Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. *Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet* 34. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Kitinoja, M. 2005. Kujan päässä koulukoti: tutkimus koulukoteihin sijoitettujen lasten lastensuojeluasiakkuudesta ja kouluhistoriasta. *Tutkimuksia* 150. Helsinki: Stakes.
- Kivinen, T. 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatiossa. *Kuopin yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet*. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Kolb, D. A. 1984. *Experiential Learning. Experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Kupias, P., Peltola, R., Pirinen, J. 2014. *Esimies osaamisen kehittäjänä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Känkäinen, P. & Laaksonen, S. 2006. Selvitys sijaishuollon ja jälkihuollon nykytilasta ja kehittämistarpeista. Sosiaali- ja terveysministeriö. Lastensuojelun kehittämissuunnitelma. Sijais- ja jälkihuollon loppuraportti. Viitattu 18.2.2017. <https://www.sosiaaliportti.fi/File/7d9702b1-7343-49cf-a3e8-36d4ceb9ead1/Loppuraportti.pdf>.
- Laakso, R. 2009. *Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Laki sosiaalialan ammattihenkilöistä 1.3.2016/817.
- Lavikainen, M. & Ruuskanen, K. Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Lastensuojelun laatusuositus. Työryhmän esitys. Viitattu 14.2.2017. [http://www.stm.fi>etusivu>raportteja_ja_muisti-
oita>2014:4](http://www.stm.fi>etusivu>raportteja_ja_muisti-
oita>2014:4).
- Legnick-Hall, C. A. & Legnick-Hall, M. L. 2006. HR, ERP, and knowledge for competitive advantage. *Human Resource Management* 45 (2), 179-194.
- Lehto-Salo, P. 2011. *Koulukotisijoitus – nuoren toinen mahdollisuus? Mielenterveyden häiriöiden, oppimisvaikeuksien ja perheongelmien kirjo kehittämissuunnitelmana*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Leonard-Barton, D. 1992. Core Capabilities and Core Rigidities: A paradox in managing new product development. *Strategic Management Journal*, vol 13, 111-125.
- Long, C. & Vickers-Koch, M. 1995. Using core capabilities to create competitive advantage. *Organizational Dynamics* (Summer). 7-22.
- Malmivirta, H. 2011. *Taide siltana sosionomiaksi (AMK) kasvamiselle. Toimintatutkimus taide- ja ilmaisuaineiden kehittämisestä postmodernin taidekasvatuksen suuntaan Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa vuosina 2001–2004*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Manninen, M. 2013. *Koulukotiin sijoitettujen nuorten psykiatrinen oirekuva ja ennuste*. Tutkimus 112. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- McGill, M. E. & Slocum, J. W. Jr. 1993. Unlearning the organization. *Organizational Dynamics* 22:2, 67-79.
- Mezirow, J. (1981). A critical theory of adult learning and education. *Adult Education*. 32 (1), 3–24.

- Mezirow, J. 1992. Transformation theory: Critique and confusion. *Adult Education Quarterly*, 42 (4), 250–252.
- Dunn, J., Everett, K., Knapp, M., Minnis, H. & Pelosi, A. 2006. Children in foster care: Mental health, service use and costs. *European child & adolescent psychiatry* 15: 2, 63–70.
- Muuraiskangas M. 2013. Osaamisen arviointi, kehittäminen ja palkitseminen. Centria ammattikorkeakoulu. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 18.9.2017. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/59835/muuraiskangas_matti.pdf?sequence=1
- Mäkinen, K. 1998. Dialogisuus ja vuorovaikutuksesta syrjäytyminen. Sosiaalipsykologinen ja sosiaalipedagoginen työorientaatio nuorten kanssa tehtävässä työssä. Julkaisematon sosiaalipsykologian lisensiaattitutkimus. Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94. Kuopio.
- Nonaka, I. & Konno, N. 1998. The concept of "ba". Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review* 40, 40-53.
- Ojanen, S. 1991. A critical analysis of supervisory approach on scientific basis. Reflective, professional supervision. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 432*. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. *Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 253. Jyväskylä.
- Paloniemi, S. 2006. Experience, competence and workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 18 (7/8), 439-450.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisöissä -työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa Kajanto, A., Onnismaa, J. & Toom, A. (toim.) *Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta*. 2008. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.
- Pasanen, T. 2001. Lastenkodin asiakaskunta. Psykiatrinen tutkimus lastenkotilasten kehityksellisistä riski- ja suojaavista tekijöistä, oirehinnasta sekä hoidontarpeesta. Turun yliopisto: Sarja C. Scripta Lingua Fennica Edita.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. 1991. *The Learning Company. A Strategy for Sustainable Development*. London: Mc Graw-Hill Book Company Europe.
- Peters, T.J. & Waterman, R. H. 1982. *In search of excellence*. Harper & Row. New York.
- Pirnes, U. 2003. *Kehittyvä johtajuus: Johtamisen dynamiikka*. 7. uusittu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. 1990. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review* (May-June). 79-91.
- Rantanen T. & Toikko, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Redmond, B. 2006. *Reflection in Action. Developing Reflective Practice in Health and Social Services*. Aldershot, Hampshire: Ashgate Publishing Limited.

Rinne, P. 2010. Sosionomi (AMK) -osaamisen haasteet muuttuvissa palvelurakenteissa. Teoksessa Viinamäki, Leena (Toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025. Havainnot ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 122–138.

Ruggles, R. 1998. The state of notion: knowledge management in practice. *California Management Review* 40, 80-89.

Rutter, M. 2011. Research review: child psychiatric diagnosis and classification: concepts, findings, challenges and potential. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 52: 6, 647–660.

Salminen, M. 2004. Työn arvioinnin kehittäminen - tarua vai totta? – Lastensuojelulaitosten työn arvioinnin kehittämisestä ja oppimisesta. Ammatillisesti suuntautuva lisensiaattitutkimus. Tampere: Tampereen yliopisto. Ammatillinen tutkimus- ja koulutuskeskus. Viitattu 11.2.2017 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76373/lisuri00019.pdf?sequence=1>

Salojärvi, S. 2013. Teoksessa Helsilä, M. & Salojärvi, S. (toim.) Strategisen henkilöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum, 145-172.

Sanches, R. & Heene, A. (eds.) 1997. *Managing Articulated Knowledge in Competence-based Competition*. Chichester, Wiley & Sons.

Sarala, U. & Sarala, A. 1999. *Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen*. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-paino Oy.

Schön, D. 1983. *The Reflective Practitioner – How Professionals Reflect in Action*. New York: Basic Books.

Senge, P. M. 1990. *The Fifth Discipline*. Currency: Doubleday.

Senge, P. M. 1990. *The Leader's New Work. Building Learning Organizations*. *Sloan Management Review* 32:1.

Shin, S. 2005. Need for and actual use of mental health services by adolescents in the child welfare system. *Children and youth services review* 27: 10, 1071–1083.

Stalk, G., Evans, P. & Schulman, L. E. 1992. "Competing on capabilities: The new rules of corporate strategy". *Harvard Business Review*. 57-69.

Stewart, T. A. 1997. *Intellectual Capital*. Currency: Doubleday.

STM & VM, 2017. Viitattu 2.10.2017. www.alueuudistus.fi > [Sote-uudistuksen tavoitteet](#).

STM 2013. *Toimiva lastensuojelu: Selvitystyöryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:19. Viitattu 14.2.2017. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126183/Toimiva%20lastensuojelu%20loppuraportti_final_19062013.pdf?sequence=1

Sullivan, D. & van Zyl, M. 2008. The well-being of children in foster care: exploring physical and mental health needs. *Children and youth services review* 3: 7, 774–786.

Sumkin, T. & Tuomi, L. 2012. *Osaamisen ja työn johtaminen -organisaation oppimisen oivalluksia*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sveiby, K-E. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*. Berrett-Koehler Publishers Inc. San Francisco.

Tarren-Sweeney, M. 2007. The Assessment Checklist for Children-ACC: A behavioural rating scale for children in foster, kinship and residential care. *Children and youth services review* 29: 5, 672– 691.

Tarren-Sweeney, M. 2008a. The mental health of children in out-of-home care. *Current opinion in psychiatry* 21: 4, 345–349.

Tarren-Sweeney, M. 2013. An investigation of complex attachment- and trauma-related symptomatology among children in foster and kinship care. *Child Psychiatry Hum Dev* 44: 727–741.

Tarren-Sweeney, M. 2014. Our twenty-first century quest: locating effective mental health interventions for children and young people in care, and those adopted from care. S. 37–57. Teoksessa TarrenSweeney, M. & Vetere, A. (toim.): *Mental health services for vulnerable children and young people. Supporting children who are, or have been, in foster care.* Oxon: Routledge.

Tervonen-Arnkill, K. 2000 (toim.) *Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa.* Helsinki: Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16.

Thite, M. 2004. Strategic positioning of HRM in knowledge-based organizations. *The Learning Organization* 11 (1), 28-44.

THL 2018. Lastensuojelun käsikirja. Perheen jälleenyhdistäminen. Viitattu 15.5.2018. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/perheen-jalleenyhdistaminen>

THL 2018. Lastensuojelun käsikirja. Maahanmuuttajat lastensuojelun asiakkaina. Viitattu 14.5.2018. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/monikulttuurisuus/maahanmuuttajat-lastensuojelun-asiakkaina>

THLb 2015. Osaamiskartoitus. Viitattu 17.2.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelunkasikirja/toimijat-tyon-tuki-hallinto/tyon-tuki/lastensuojelussa-tarvittavaosaaminen/osaamiskartoitus>

THL 2016. Tilastoraportti. Viitattu 17.2.2017. <https://www.thl.fi/tilastot/tilastot-aiheittain/lasten-nuorten-ja-perheiden-sosiaalipalvelut/lastensuojelu>

Timonen-Kallio, E. 2000 (toim.) *Umbrella-työkirjamenetelmän käsikirja.* Turku.

Timonen-Kallio, E. 2007. Lastenkodin omahoitajan sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa Hämäläinen, J. (toim.) *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2007.* Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura, 51-76.

Tiuraniemi, J. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi P. & Keskinen E. (2002) *Taitavan toiminnan psykologia.* Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja. Turku, 165-195.

Tukia, H., Kivinen, T. & Taskinen, H. 2007. Knowledge management diskurssina suomalaisessa terveydenhuoltoalan tieteellisessä ja ammatillisissa lehdissä. *Hallinnon Tutkimus* 26 (1), 34-39.

Tuovila, P. 2001. Eheänä elämään. Lastenkoti korjaavana kokemuksena. Projektiraportti. Helsinki: Suomen kasvatusta ja perheneuvontaliitto ry.

Turun kaupunki 2016. Kaupunkistrategia 2029. Viitattu 9.2.2017. www.turku.fi > [kaupunkistrategia 2029.](#)

Turun kaupunki 2016. Strategiset ohjelmat. Viitattu 9.2.2017. www.turku.fi > [strategiset ohjelmat.](#)

Uotila, T-P. (toim.) 2010. Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Valpola, A. 2000. *Kehityskeskustelun mahdollisuudet.* Juva: WSOY.

Varsinais-Suomen sote- ja maakuntauudistus 2016. Viitattu 9.2.2017. www.kimpassa-allihopa.fi > [sote](#) > [henkilöstölle.](#)

Varsinais-Suomen sote- ja maakuntauudistus 2016. Viitattu 2.10.2017. www.kimpassa-allihopa.fi > [sote](#) > [kuntalaiselle.](#)

- Verhaeghe, P. 2004. On being normal and other disorders. A manual for clinical psychodiagnostics. New Hampshire: Apollo.
- Viitala, R. 2006. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki. Otavan Kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma oy.
- Välimaa, E. 2014. Osaamisen johtaminen verkostotaloudessa. Teoksessa Sydänmaanlakka P. 2014. Tulevaisuuden johtaminen 2020. Espoo: Pertec Consulting Oy.
- Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen: Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta ja perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Walsh, J.P. & Ungson, G. R. 1991. Organizational memory. *Academy of Management Review*, Vol. 16, No. 1. 57-91.
- Whittaker J. K., del Valle, J. & Holmes, Lisa (toim.). 2015. *Therapeutic Residential Care with Children and Youth: Developing Evidence-Based International Practice*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Whittaker, J. K., Holmes, L., del Valle, J., Ainsworth, F., Andreassen, T., Anglin, J., Bellonci, C., Berridge, D., Bravo, A., Canali, C., Courtney, M., Curey, L., Daly, D., Gilligan, R., Grietens, H., Harder, A., Holden, M., James, S., Kendrick, A., Knorth, E., Lausten, M., Lyons, J., Martin, E., Mcermid, S., McNamara, P., Palareti, L., Ramsey, S., Sisson, K., Small, R., Thoburn, J., Thompson, R. & Zeira, A. 2016) *Therapeutic Residential Care for Children and Youth: A Consensus statement of the International Work Group on Therapeutic Residential care*. *Residential treatment for children and youth*, 33(2), 89–106.
- Wieland, S. 2011. Dissociation in children and adolescents: what it is, how it presents, and how we can understand it. S. 1–27. Teoksessa Wieland, S. (toim.): *Dissociation in Traumatized Children and Adolescents – Theory and Clinical Interventions*. New York: Routledge.
- Woolner, P. 1992. The purposes and stages of the learning organization – integrating work with learning. *The Learning Organization* 18:2 & 3, 41-46.
- Zack, M. H. 1999. Managing codified knowledge. *Sloan Management Review* 40:4, 45-61.
- Yliruka, L. 2005. Itsearviointi reflektiivisenä rakenteena. Kuvastin-menetelmän toimivuus, käyttöönotto ja kehittäminen. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Unigrafia.

Tutkimuslupa



TURKU
Hyvinvointitoimiala

Tutkimuksen/opinnäytetyön lupa Anomus/päätös

Anoja/anojien suku- ja etunimet

Hanna Emilia Seppälä

Kotiosoite ja puhelin

Vahelankatu 13, 20900 Turku

044-5452862

Tutkimuksen nimi ja aihe

Laatukriteeritekijöiden koulutusselvitys

Tarkoituksena selvittää työnlökijöiden saama

Tutkimusaineiston koko

Tutkimus on kokonaistutkimus. Loppullinen N

varmistuu, kun sähköpostilliset saadaan päivitetty

tutkimukseen osallistetaan n. 160 henkilöä.

Anoja on

AMK-opiskelija Muu tutkija Henkilökunta

Nykyinen työnantaja tai oppilaitos

Työnantaja Turun kaupunki, Hyvinvointitoimiala

oppilaitos Turun amk (yamk-oppinö)

Nykyinen virka tai toimi

ohjaaja, Mäntymäen perhekeskus

Tutkimuksen kohderyhmät

Tutkimukseen osallistetaan kaikkien kaupungin

lastensuojelulaitosten työntekijät.

Tutkimus on

opinnäytetyö, mikä YAMK-koulutuksen kehittämisen

muu tutkimus, mikä

kehittämistyö, mikä

Tutkimusmenetelmä Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisin menetelmin (Webropol kysely).

Tarvittavat resurssit Tutkimukseen toteuttaminen ei vaadi ylimääräistä resursointia. Sijaishuollon sihtööri on luovut
lastensuojelun sähköpostilliset ajantasaiseksi. Tutkimus ei vaadi ulkopuolista rahoitusta.

Aineiston kokoamisajankohta

1.-18.9.2017

Tutkimuksen arvioitu valmistumisajankohta

Tutkimustulokset analysoidaan sykeyllä 2017 ja kirjalline

Ohjaajat Opinnäytetyötä ohjaa Helena Malmikirta, asianturi, Turun amk/Sosiaaliala

Työelämän yhteistyökumppanina toimii Sari Eskola, johtaja, Mäntymäen perhekeskus

07770 Pääkirjeen alku
052118

Käyntiosoite
Yhteistyökeskus 30
20100 Turku

Postiosoite
P. 670
20101 Turku

Faksi
02 2623 059

Puhelin
02 330 000 (vaihde)
040 6522 740 (direkti)

Sähköposti
etunimi.sukunimi@turku.fi
hyvinvointitoimiala@turku.fi
www.turku.fi

Aineiston keruuväline

Aineiston keruuväline – kyselylomake

1. Mikä on peruskoulutuksesi:

- Sosiaalikasvattaja
 - Sosionomi (AMK)
 - Sairaanhoitaja (AMK)
 - Yhteisöpedagogi (AMK)
 - Joku muu, mikä?
-

2. Sukupuoli:

- Mies
- Nainen

3. Työpaikkasi:

- Lastenkoti
- Vastanottokoti
- Jalkautuva työ tai perhekuntoutus

4. Työkokemuksesi (lastenkodissa/vastanottokodissa) vuosina:

- Alle 1
- 1-2
- 2-5
- 5-10
- 10-15
- Yli 15

5. Mitä lisäkoulutuksia sinulla on:

- Lapset puheeksi ja neuvonpitomenetelmäkoulutus
- Perhearviointi – perheen voimavarojen, vahvuuksien ja vaikeuksien arviointimenetelmäkoulutus
- Perhetyön koulutus
- Perhetyön erikoistumisopinnot
- Perheinterventio
- Videoavusteinen perhe- ja vuorovaikutuksen ohjaus VHT/VIG
- Euro ADAD-haastattelun menetelmäkoulutus
- Avekki
- TCI (terapeuttinen kriisi-interventio)
- Lastensuojelutyöntekijöiden osaamisen vahvistaminen nuorisopsykiatriassa (RESME)

- Monikulttuurisuuden kohtaaminen
- Voimauttava valokuvaus
- Jotain muita, mitä (luettele)?

6. Mitä ammatillista lisäkoulutusta koet tarvitsevasi:

- Psykiatrasta osaamista vahvistavaa koulutusta
- Hoidollisten- ja kasvatuksellisten menetelmien koulutusta
- Perhetyön menetelmäkoulutusta
- Päihdetyön osaamista vahvistavaa koulutusta
- Monikulttuurista osaamista vahvistavaa koulutusta
- Lääkehoidon lisäkoulutusta
- Jotain muuta, mitä (luettele)?

Kiitos vastauksistasi!

KYSELYN SAATEKIRJE

Opinnäytetyön nimi: Lastenkotityöntekijöiden koulutusselvitys
väys 1.9.2017

Päi-

Hyvä vastaaja

Kohteliaimmin pyydän Sinua vastaamaan liitteenä olevaan kyselyyn, jonka tavoitteena on selvittää lastenkotityöntekijöiden osaaminen hankittujen koulutusten pohjalta sekä saada tieto lisäkoulutustarpeesta. Tarkoituksena on, että tätä tietoa voidaan jatkossa hyödyntää, kun työntekijöiden osaamista kehitetään ja lisäkoulutuksia suunnitellaan. Tämä aineiston keruu liittyy itsenäisenä osana Psykykkisesti oireileva lapsi vastaanottokodissa ja pitkäaikaisessa laitoksessa -hankkeeseen. Lupa aineiston keruuseen on saatu sijaishuollon toimistopäälliköltä kesällä 2017.

Sinun vastauksesi ovat arvokasta tietoa. Vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Kyselyn tulokset tullaan raportoimaan niin, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa tuloksista. Ole ystävällinen ja vastaa kyselyyn 18.9.2017 mennessä.

Tämä kysely liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytteeseen. Opinnäytetyöni ohjaaja on Helena Malmivirta, lehtori, Turun amk/Sosiaaliala.

Vastauksistasi kiittäen

Hanna Seppälä

Ohjaaja/Sosiaali- ja terveysalan yamk-opiskelija

hanna.seppala@edu.turkuamk.fi

TUTKIMUSTIEDOTE

Lastenkotityöntekijöiden koulutusselvitys on osa Turun ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä, joka liittyy Turun kaupungin Psykkisesti oireileva lapsi vastaanottokodissa ja pitkäaikaisessa laitoksessa -kehittämishankkeeseen. Tutkimuksen tavoitteena on kerätä lastenkotien ohjaajilta tieto siitä, mitä lisäkoulutuksia he ovat peruskoulutuksensa lisäksi saaneet, ja mitä koulutusta he kokevat tarvitsevansa työnsä tueksi. Tarkoituksena on, että tätä tietoa voidaan jatkossa hyödyntää, kun suunnitellaan lisäkoulutuksia ja halutaan kehittää työntekijöiden osaamista tai tarjottavia palveluita. Tutkimusaineisto kerätään verkkokyselynä kaikilta lastenkotien ohjaajilta. Aineiston keruu tapahtuu Webropol-kyselynä syyskuussa 2017. Aineistoa hyödynnetään opinnäytetyönä toteutettavan kehittämisprojektin kirjallisessa tuotoksessa ja se annetaan myös sijaishuollon kehittämistyöryhmän käyttöön. Tutkimukselle on saatu lupa sijaishuollon toimistopäälliköltä kesällä 2017. Tutkimuksesta antaa lisätietoja

Hanna Seppälä

Ohjaaja, yamk-opiskelija

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen

+358 44 545 2868

hanna.seppala@edu.turkuamk.fi

Osaamisen johtamisen käsitteistö

Kysymys, johon etsitään vastauksia	Käytetyt käsitteet	Kirjoittajia, jotka ovat etsineet kysymykseen vastauksia ja määritelleet käsitteitä
Mitä pitäisi osata? Mikä osaaminen pitäisi olla erityisen vaalimisen kohteena?	Strateginen osaaminen Ydinkyvykyys (core capability) Ydinpätevyys (core competence)	Peters & Waterman 1980 Prahalad & Hamel 1990 Stalk, Evans & Schuman 1992 Leonard-Barton 1992 Long & Vickers-Koch 1995 Sanches & Heene 1997
Missä osaaminen on? Minkä varassa oppiminen tapahtuu? Mihin osaaminen sitoutuu?	Aineeton pääoma Tietämyspääoma Älyllinen pääoma Inhimillinen pääoma	Stewart 1997 Edvinsson & Malone 1997 Svelby 1997 Ulrich 1998
Miten organisaation osaaminen karttuu? Miten organisaatio oppii?	Organisaation oppiminen	Argyris & Schön 1978 Woolner 1991 Crossan, White & Lane 1991 Garvin 1993 Nonaka & Takeuchi 1995
Minkälainen organisaatio tukee oppimista mahdollisimman hyvin?	Oppiva organisaatio	Senge 1990 Pedler, Burgoyne & Boydell 1991 McGill & Slocum 1993
Minkäläisten systemaattikkojen ja tietojärjestelmien avulla voitaisiin mahdollisimman hyvin tukea yrityksen osaamisen kehittymistä? Minkälainen arkkitehtuuri tukee osaamisen johtamista?	Tiedon johtaminen (knowledge management) Organisaation muisti (organizational memory)	Walsh & Ungson 1991 Ruggles 1998 Zack 1999 Coates 1999
Millainen johtajuus tukee osaamisen kehittymistä ja uudistumista?	Oppimista tukeva johtajuus Uudistuva johtajuus Valmentava johtajuus	Senge 1990 Bass 1990 Ellinger & Bostrom 1999