



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mauri Uusitalo
SIJAISHUOLTOYKSIKKÖ TRAPPANIN
HENKILÖSTÖN
TÄYDENNYSKOULUTUS

Sosiaali- ja terveysala
2011

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Mauri Uusitalo
Opinnäytetyön nimi	Sijaishuoltoyksikkö Trappanin henkilöstön täydennyskoulutus
Vuosi	2011
Kieli	suomi
Sivumäärä	40+4 liitettä
Ohjaaja	Hans Frantz

Tutkimuksen avulla kartoitettiin sijaishuoltoyksikön henkilöstön koulutuksen taso ja lisäkoulutuksen tarve. Kartoituksen avulla saatujen tulosten avulla järjestettiin henkilöstölle lisäkoulutusta.

Tutkimus toteutettiin useina eri kyselynä. Henkilöstöltä kartoitettiin ensimmäisessä kyselyssä heidän koulutustasonsa ja toiveensa tulevista koulutuksista. Seuraavat kyselyt tehtiin jokaisen järjestetyn koulutuksen jälkeen. Viimeinen kysely tehtiin syksyllä kaikkien koulutusten jälkeen ja siinä kysyttiin henkilöstön mielipidettä kaikista koulutuksista ja mielipiteitä tuleviin koulutuksiin.

Henkilökunnan vaihtuvuus vaikeutti tutkimuksen tekoa. Joitakin alkukyselyitä jouduttiin hylkäämään työntekijän vaihdettua työpaikkaa kevään aikana ja joitakin jouduttiin teettämään myöhemmin uusien työntekijöiden aloitettua työsuhteensa. Tutkimukseen osallistui kaikkiaan 7 työntekijää. Yksi työntekijä jäi ulkopuolelle hänen aloitettua työsuhteensa vasta kesällä.

Tulokset osoittavat, että ammattikorkeakouluista valmistuneet eivät ole päteviä työskentelemään lastensuojeluyksiköissä. He tarvitsevat lisäkoulutusta tehdäkseen ruokaa, jakaakseen lääkkeitä ja puolustaakseen itseään mahdollisissa väkivaltilanteissa.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaalialan koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Mauri Uusitalo
Title	Further Training for the Personnel in Substitute Care Unit Trappan
Year	2011
Language	Finnish
Pages	40+ 4 Appendices
Name of Supervisor	Hans Frantz

The study was carried out to find out what the level of education and the need for further training is among the personnel in a substitute care unit. The results were used when organizing further training for the personnel. The research was carried out as many different inquiries. In the first inquiry the staff was asked about the level of education and about their wishes and expectations for further training. The following inquiries were made after each training . The last inquiry was made in the autumn after all training periods and it concerned all the trainings that they had had and the future trainings. The staff turnover rate made it more difficult to conduct the study.

Some respondents had to be left out because the employee had changed the work place during the spring and some had to do the first inquiry later since they started the work later. The study was participated by 7 employees. One employee was not included since he started his employment in the summer.

The results show that the university of applied sciences–graduates are not qualified to work in child protection units. They need additional training in order to make food, to distribute drugs and to defend themselves in possible threatening situations.

Keywords Child protection unit, personnel, training, qualification

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT.....	3
SISÄLLYS	4
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	6
LIITELUETTELO	7
1 JOHDANTO	8
2 SOSIAALIALAN KOULUTUS.....	9
2.1 Ammattikorkeakoulu.....	9
2.2 Sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutus.....	10
3 OPPIMINEN	11
4 SIJAISHUOLTOYKSIKKÖ.....	13
4.1 Lastensuojelulaitoksia koskeva lainsäädäntö.....	13
4.3 Henkilöstö	14
5 SIJAISHUOLTOYKSIKKÖ TRAPPAN.....	15
5.1 Henkilöstö	15
5.2 Palvelut.....	16
6 ARVIOINTIMENETELMÄT JA AIKATAULU.....	17
6.1. Prosessiarviointi	17
6.2. Prosessin kuvaus	19
7 HAASTEET	20
8 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS	21

8.1 Kohderyhmä.....	21
8.2 Tutkimuksen suorittaminen ja menetelmät	21
8.3 Vastausten analysointi.....	22
8.4 Tutkimuksen luotettavuus	22
8.5 Tutkimusongelmat.....	22
9 TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
10 YHTEENVETO TUTKIMUKSISTA.....	26
11 KOULUTUKSET	28
11.1 Itsepuolustuskurssi	28
11.2 Hygieniapassikoulutus	28
11.3 Ensiapukoulutus	30
11.4 Lääkehoidon kurssi	31
11.5 Toimiva lapsi & perhe – työmenetelmät.....	32
11.5.1 Beardsleen perheinterventio.....	32
11.5.2 Lapset puheeksi.....	33
12 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
13 POHDINTA	37
LÄHTEET.....	38

KUVIO - JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Prosessin kuvaus	s. 19
Taulukko 1. Vastaajien sukupuoli	s. 23
Taulukko 2. Työntekijöiden koulutus	s. 24
Taulukko 3. Voimassaolevat koulutukset	s. 25
Taulukko 4. Osallistuminen kursseille	s. 26
Taulukko 5. Tyytyväisyys kurssitarjontaan	s. 26
Taulukko 6. Kurssien aikataulut	s. 27
Taulukko 7. Puuttuvat kurssit	s. 33
Taulukko 8. Kertauskurssit	s. 34

LIITELUETTELO

LIITE 1. Kysely Trappanin työntekijöille

LIITE 2. Palautekysely kurssin jälkeen

LIITE 3. Palautekysely

LIITE 4. Tutkimuslupa-anomus

1 JOHDANTO

Tutkimus sai alkunsa piilevästä ongelmasta lastensuojeluyksikön henkilöstön koulutuksessa. Vaikka yksikössä oli päteviä työntekijöitä, saattoi heiltä puuttua lastensuojeluyksikössä vaadittavia tärkeitä taitoja ja edellytyksiä. Esimerkiksi hygieniapassi vaaditaan laitoksen henkilöstöltä. Ensiapukurssit tulee päivittää kolmen vuoden välein. Lääkehoidon kurssi tulee olla käytynä, jotta voisi jakaa lääkkeitä asiakkaille. Näiden lisäksi myös itsepuolustuskurssia oli kaivattu aggressiivisten asiakkaiden kanssa työskennellessä.

Opinnäytetyön tekeminen alkoi tammikuussa 2011 ja jatkui syksyyn saakka. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää millaisia täydennys- tai lisäkoulutuksia tarvitaan lastensuojelualalla toimivien työntekijöiden saattamiseksi päteviksi toimimaan alallaan. Tutkimuksen tarpeellisuus on syntynyt mielenkiinnosta sosionomi(AMK) koulutusta kohtaan. Miksi ammattikorkeakoulutasolta valmistuneen henkilön tulee kouluttautua lisää pystyäkseen toimimaan lastensuojeluyksikössä? Miksi opiskelua ei suunnitella kattamaan laajemmin sosionomi(AMK) tulevaa työkenttää? Näistä kysymyksistä syntyi aihe opinnäytetyölle. Uskon vastausten hyödyttävän ammattikorkeakoulua, täydennyskoulutusten järjestäjiä ja varsinkin opiskelijoita eli tulevia sosiaalialan ammattilaisia. Ammattikorkeakoulu voi tarvittaessa täydentää koulutustarjontaansa, koulutusten järjestäjät voivat markkinoida koulutuksensa suoraan ammattikorkeakoululle ja tulevat sosionomit luonnollisesti valmistuvat ammattitaitoisempana tulevaan ammattiinsa.

2 SOSIAALIALAN KOULUTUS

Koulutus on järjestelmällinen yhteiskunnan käytössä oleva menetelmä, mikä muodostaa ihmisessä yhteiskunnan eri toimien edellyttämää tietoisuutta, älykkyyttä ja taitoa (Hievanen, Kuokka 1992, 136).

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kohottaa ammatillista osaamista, kehittää työelämää, vastata työelämän osaamistarpeita ja edistää työllisyyttä (Arajärvi, Aalto-Setälä 2004, 52).

2.1 Ammattikorkeakoulu

Pysyvä ammattikorkeakoulujärjestelmä laitettiin alulle 1996, koska huolena oli kansainvälisestä kilpailukyvyistä, korkeakouluopetuksen kysynnän kasvu sekä pula akateemisen loppututkinnon suorittaneista henkilöistä. Ammattikorkeakoulu kokeilu aloitettiin jo vuonna 1991 19 väliaikaisella ammattikorkeakoululla. Erilaisten mallien ja kokeilujen avulla kehitettiin nykyinen ammattikorkeakoulujärjestelmämme. Vuonna 1999 Suomessa toimii 32 ammattikorkeakoulua. Neljä näistä on väliaikaisia ammattikorkeakouluja. (Raudaskoski. 2000, 36–37.)

Amattikorkeakoulussa opiskelevilla aikuisopiskelijoilla on takanaan ammattitutkinto, minkä he korottavat ammattikorkeakoulutasolle. Heillä on myös yleensä työkokemusta takanaan, joten he ovat todellisia työelämän asiantuntijoita. Heillä on selkeät odotukset, millaista tietoa he kaipaavat, mitkä asiat ovat ajankohtaisia ja minkälaisia valmiuksia työelämä heiltä odottaa. Koska opintojen suorittaminen työn ohessa vaatii monenlaisia käytännön elämän pitkäaikaisia järjestelyjä ja uhrauksia, he edellyttävät oppilaitokselta, että opetusjärjestelyt hoidetaan hyvin, sisällöt ovat relevantteja ja että pedagoginen lähestyminen vastaa kokeneen ja osaavan aikuisen ihmisen tasoa. Odotukset ja opiskelijan omat uhraukset ovat suuria, niin vastaavasti myös pettymykset koulutuksen tasoon ja

laatuun koetaan raskaina. Yleisin syy aikuiskoulutuksen opintojen keskeyttämiseen ammattikorkeakoulussa on pettymys opintojen laatuun suhteessa koulutukseen uhrattuun aikaan ja panostuksiin. (Kotila 2003, 27–28.)

Ammattikorkeakoulujärjestelmämme syntyi ammatillisen koulutuksen kehittämistarpeista sekä korkeakoulujen laajentumisesta. Ennen ammattikorkeakoulujen vakinaistamista kokeilutoiminnan avulla koulut perustelivat toimintansa ja näyttivät, että niillä on sellaisia vahvuusalueita ja erityisosaamista, jotka puolsivat koulujen vakinaistamista. Ammattikorkeakouluille on annettu väljät toimintapuitteet lainsäädännön taholta, mutta tulosohjaus valtion taholta on tiukka. Arvioinnin kehittäminen on oppilaitoksen tehtävä. Oppilaitokset voivat oman arviointinsa perusteella toimia sen mukaan, mikä vaatii uudelleenarviointia ja lisäpanostusta. (Raudaskoski 2000, 36–37, 52–53.)

Oppimisen laatua voidaan parantaa antamalla vastuuta selkeästi oppijalle itselleen sekä laatimalla opetus ja tehtävät omakohtaista prosessointia edellyttävään muotoon. Tällöin opiskelija pääsee soveltamaan oppimaansa työhönsä nähden. Tätä kutsutaan reflektoinniksi. Reflektio on ammatillisen tiedon kehittämistapa. (Kotila 2003, 31–32.)

2.2 Sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutus

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutus on lakisääteistä. Vastuu täydennyskoulutuksen mahdollistamisesta ja sen rahoittamisesta on pääosin työnantajalla. Terveys- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstön täydennyskoulutuksesta säädetään terveydenhuoltolaissa, työterveyslaissa, laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä sekä STM:n asetuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut lisäksi suositukset täydennyskoulutuksen toteuttamiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011).

3 OPPIMINEN

Opimme jäljittelemällä, tekemällä sekä myös huomaamattamme vain olemalla (Kotila 2003, 39).

Oppimisen kautta sopeudumme uusiin tilanteisiin ja omaksumme tietoja, taitoja ja asenteita, mitkä auttavat meitä toimimaan muuttuvissa olosuhteissa. Oppija nähdään aktiivisena toimijana, joka valikoi, tulkitsee ja käsittelee tietoa aikaisempien tietojensa ja kokemustensa valossa. Oppimista säätelee voimakkaasti se, millaisena oppija näkee roolinsa oppimisessa. Oppimiseen vaikuttaa opiskelun sosiaaliset vuorovaikutussuhteet samoin kuin oppijan ja hänen läheistensä asenteet oppimista kohtaan. Muodostuva tieto on ajattelutoiminnan tulosta. Asian ymmärtäminen on oppimiselle tärkeää. Opettaja voi jakaa tietoa, ohjata oppimista tiettyyn suuntaan sekä auttaa ja herättää ajatuksia, mutta opettaja ei voi pakottaa ketään oppimaan eikä kaataa tietoa aivoihin. Ihminen voi oppia vain sen, minkä ymmärtää ja mitä hän aktiivisesti ajattelee. (Kokkinen ja muut 2008, 10–15.)

Jerome Brunerin mukaan haluun oppia on kolme synnynnäistä motiivia:

- osaamismotiivi, että näyttää itselle ja muille osaavansa
- vastavuoroinen motiivi, että yhdessä toisten ihmisten kanssa tähtää yhteiseen maaliin
- uteliaisuusmotiivi

(Granberg 2009, 51).

Aikuisopiskelijat oppivat kokemusvarastonsa avulla. Heillä on tiedolle enemmän tarttumapintaa kuin nuorilla opiskelijoilla. Tämä auttaa heitä käsittelemään ja soveltamaan uutta tietoa tehokkaasti. Lisäksi heillä on tehokkaat oppimisstrategiat, he hallitsevat ajankäytön ja heillä on hyvä itsekuri. Elämästään vastuullisina henkilöinä aikuisilla on valta ja vapaus valita mitä oppivat ja miten oppivat, kun taas lapset opettelevat niitä asioita, mitä aikuiset pitävät heille

tärkeinä oppia. Aikuisten oppimisessa korostuvat opiskelun tavoite ja merkitys, asenteet oppimista kohtaan sekä ennen kaikkea motivaatio. (Kokkinen ym. 2008, 13–14.)

Motivoitunut ihminen on valmis näkemään vaivaa oppimisensa eteen. Motivaatio laskee, jos oppija ei ole kiinnostunut aiheesta, opetus on pakollista, opittavalle asialle ei löydy hyödyllistä käyttöä tai opiskelija ei usko omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa. (Kokkinen ym. 2008, 14.)

Panostaminen työntekijän osaamisen kehittämiseen lisää työntekijän tehokkuutta. Työpaikka, missä oppimisympäristö on suotuisa työntekijän oppimiseen, saavuttaa suuremmat tehokkuudet työntekijöiden tuottavuudessa. (Kock 2010, 163.)

4 SIJAISHUOLTOYKSIKKÖ

Lastensuojelulaitoksessa toteutetaan sosiaalialan erityisosaamista ja lastensuojelun asiantuntijuutta edellyttävää sijoitettujen lasten kokonaisvaltaista hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta. Lastensuojelulaitoksen tehtävä on eheyttää lapsen kasvussa ja kehityksessä tapahtuneita vaurioita sekä ohjata hänen kasvuun tasapainoiseksi ja itsenäisesti toimeentulevaksi aikuiseksi. Laitoksen toiminta-ajatukseen perustuvan toimintasuunnitelman pohjalta määritellään ne palvelut, joita lapsen hoidon ja kasvatuksen turvaamiseksi järjestetään. Laitoksen tulee huomioida lasten hoidossa ja kasvatuksessa lasten psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten tarpeiden vaativuus ja niiden arviointi. Lapsen elämälle rakennetaan rajat turvallisella päivärhythmillä, johon kuuluu säännöllinen lepo, ruokailu, puhtaus ja siisteys ja vapaa-aikaharrastuksineen. Näistä tehtävistä vastaa laitoksen henkilökunta, jolla tulee olla monipuolista osaamista lasten palvelujen turvaamiseksi. (Ohjeita yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen 2008.)

4.1 Lastensuojelulaitoksia koskeva lainsäädäntö

Lastensuojelulaitoksia koskevat lastensuojelulain (417/2007) säännökset pääosin riippumatta siitä, onko kyseessä yksityinen laitos vai kunnan ylläpitämä laitos. Lisäksi yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamista ja toimintaa säätelee laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta (603/1996). Lastensuojelulain 57 §:n mukaan lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää lapsen sijaishuoltoa ja laitoshuoltoa avohuollon tukitoimena ovat lastenkodit, koulukodit sekä muut niihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Lastensuojelulain 58 §:ssä säädetään, että laitoksessa on oltava asianmukaiset ja riittävät toimitilat ja toimintavälineet sekä tarpeellinen määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. Lastensuojelulaitosten henkilöstöstä säädetään lastensuojelulain 60 §:ssä. Sen mukaan lastensuojelulaitoksessa tulee asuinyksikköä kohden olla lasten ja nuorten huoltoon sekä hoitoon nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. (Ohjeita yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen 2008.)

Toimintaa säätelevät lait ja muut ohjeet

- Lastensuojelulaki 417/2007
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982
- Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 603/1996 (Valvontalaki)
- Asetus yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 1208/1996
- SosTMA yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 1268/2005
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Työaikalaki 605/1996
- Henkilötietolaki 523 /1999

(Ohjeita yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen 2008.)

4.3 Henkilöstö

Lastensuojeluyksikön hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne (Lastensuojelulaki L417/2007).

Edellä tarkoitettuja tehtäviä sekä muita tehtäviä, joihin tämän lain mukaan vaaditaan korkeakoulututkinto, voi hoitaa myös henkilö, joka on ennen tämän lain voimaantuloa suorittanut tehtävään soveltuvan sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa edeltäneen ammattikorkeakoulututkinnon, opistoasteisen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammatillisen tutkinnon taikka muun sellaisen tutkinnon, joka on tuottanut kelpoisuuden sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen tarkoitettuihin tehtäviin mainitun asetuksen siirtymäsäännösten nojalla. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista L272/2005.)

5 SIJAISHUOLTOYKSIKKÖ TRAPPAN

Sijaishuoltoyksikkö Trappan on Vaasassa sijaitseva seitsemänpaikkainen sijaishuollon yksikkö 12–21-vuotiaille nuorille. Trappan tuottaa lastensuojelulain mukaisia laadukkaita avohuollon tukipalveluja sekä sijais- ja jälkihuollon palveluja lapsille, nuorille ja perheille. Toimintamuotoja ovat sijoitus, perhetyö, avopalvelut lapsille, nuorille ja perheille sekä jälkihuolto. Trappan täydentää kaksikielisten lastensuojelupalveluiden tarjontaa valtakunnallisesti. Lisäksi yksikön palveluihin kuuluu ammatillinen tukihenkilötoiminta omassa asunnossa asuville, itsenäistymistä harjoitteleville ja jälkihuollon nuorille.

(Nuorten ystävät ry 2011.)

Trappan tarjoaa myös asiakasperheille räätälöityjä avohuollon perhetyön palveluita, resursseja kuntien lastensuojelun perusselvitystyöhön ja ohjaavaa perhetyötä.

(Nuorten ystävät ry 2011.)

5.1 Henkilöstö

Sijaishuoltoyksikön kasvatustyöstä vastaa vastaava ohjaaja, jonka tukena työskentelee kuusi ohjaajaa sekä perhetyöntekijä ja aluejohtaja. Henkilöstö koostuu sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksen saaneista ammattilaisista. Henkilöstön tukena ovat säännölliset psykiatrin konsultaatiot ja työnohjauspalvelut. (Nuorten ystävät ry 2011.)

5.2 Palvelut

Trappan tarjoaa kodinomaisen sijoituspaikan elämässään tukea tarvitseville lapsille, nuorille ja perheille. Yksikössä on seitsemän varsinaista asiakaspaikkaa ja kaksi erillistä asumisharjoittelupaikkaa itsenäistyville nuorille. Trappanin kasvatustyön keskeisiä arvoja ovat kodinomaisuus, yksilöllisyys, perhekeskeisyys ja yhteisöllisyys. Työskentelyn painopisteenä on sosiaalinen kuntoutus ja arkielämän hallinta. Keskeisellä sijalla nuorten kanssa työskentelyssä ovat myös koulunkäynnin tukeminen ja harrastuksiin ohjaaminen. Trappanissa tehdään jokaiselle nuorelle ja perheelle yksilöllinen suunnitelma kasvun tueksi. Kasvatustyötä toteutetaan yhteistyössä lapsen ja nuoren, hänen perheensä, sosiaalityöntekijän, koulun ja tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa. (Nuorten ystävät ry 2011.)

5.3 Perhetyö

Ohjaava perhetyö on keskeinen osa Trappanin työskentelyä. Sen avulla tuetaan vanhempia kasvatustehtävässään sekä nuoren ja vanhempien välistä vuorovaikutusta. Kotiin tehtävä perhetyö toteutetaan perhekotihenkilöstön ja erillisen perhetyöntekijän parityöskentelynä. Perhetyön työskentelyprosessi on vuorovaikutuksellista ohjaamista ja perheen tukemista arjessa. Ohjaavan perhetyön tavoitteena on suunnitelmallisesti ja jatkuvasti arvioiden motivoida ja tukea perhettä löytämään keinoja itsenäiseen selviytymiseen. (Nuorten ystävät ry 2011.)

6 ARVIOINTIMENETELMÄT JA AIKATAULU

Arviointiprosessi koostuu arvioinnin tarpeen määrittelystä, arviointitehtävän muotoilusta, kriteerien ja käytettävien arviointikäsitteiden yksilöimisestä, työvaiheiden suunnittelusta (Kuvio 1), varsinaisesta toteutuksesta, raportoinnista ja tiedon hyödyntämisestä. (Virtanen 2007.)

Opinnäytetyön aluksi kysellään Sijaishuoltoyksikkö Trappanin henkilökunnalta heidän koulutus pohjaansa ja käymiään kurseja sekä toiveita tulevalle mahdolliselle koulutukselle (Liite 1). Tällä pyritään kartoittamaan työntekijöiden nykyinen osaaminen ja sitä kautta pystytään suunnittelemaan tuleva koulutus.

Työntajalta kysytään tutkimuslupa ja mahdollisesta määrärahan käytöstä koulutusten järjestämiseen.

Jokaisen koulutuksen jälkeen kysytään työntekijöiltä heidän mielipidettä koulutuksesta kaksi kertaa. Ensimmäinen kysely (Liite 2) tehdään välittömästi koulutuksen jälkeen ja jälkimmäinen kysely tehdään noin kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä. (Liite 3) Tällä kyselyllä pyritään saamaan vastaus koulutuksen hyödyllisyydestä omassa työssä. Koulutusten jälkeen osallistujilla on mahdollisuus antaa palautetta vuoden aikana tapahtuneesta koulutuksesta. Tästä tehdään erillinen kysely. Samalla kysytään kouluttajilta mielipidettä yhteistyön onnistumisesta.

Ensimmäinen kysely tehtiin tammikuussa 2011. Ensimmäinen koulutus toteutuu huhtikuussa, toinen toukokuussa ja viimeinen on syksyllä. Työntekijöille tarjotaan myös mahdollisuutta osallistua muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin ajanjakson aikana.

6.1. Prosessiarviointi

Tässä opinnäytetyön arviointisuunnitelmassa käytetään prosessiarviointia, koska siinä kiinnostus kohdistuu toimintaan, jolla tuloksia pyritään saamaan aikaan. Arviointitiedon pohjalta toimintaa voidaan tarvittaessa korjata sen ollessa vielä

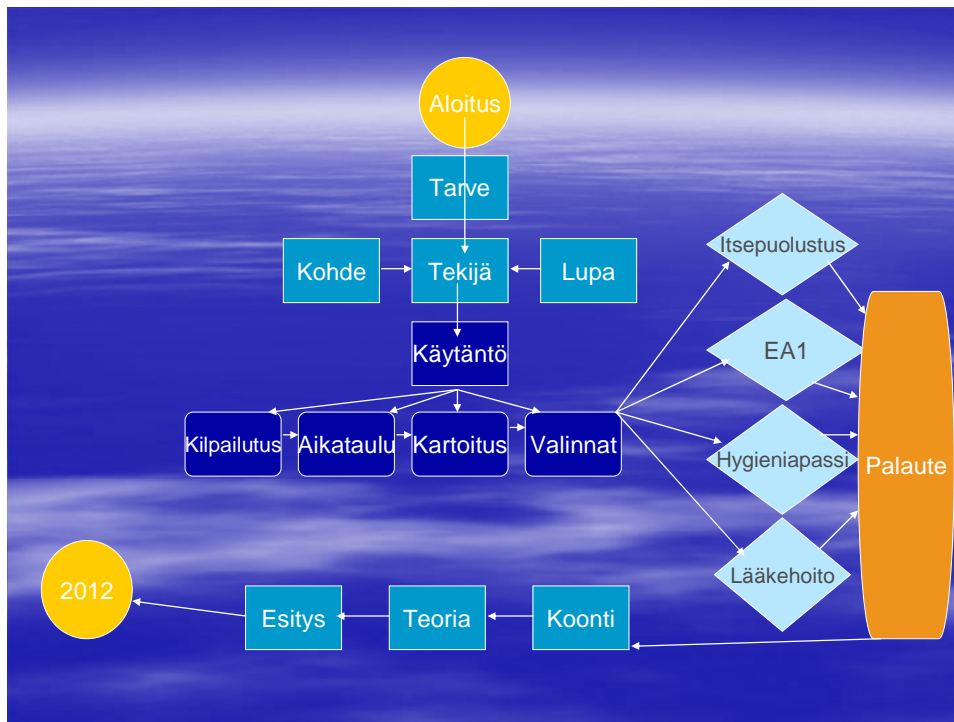
käynnissä. Käytännössä prosessiarviointi vastaakin kehittämisarviointia. Vaikutusten arviointia palvelee tieto siitä, millaisen toiminnan kautta tulokset ja vaikutukset ovat syntyneet. Prosessiarviointia voidaan toteuttaa sekä ulkoisena että sisäisenä arviointina. Yksi prosessiarvioinnin tärkeistä osista on itsearviointi. (Sosiaaliportti 2011)

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen Suunta on käyttökelpoinen kaikille, jotka ovat vastuussa jonkin projektin, ohjelman, toiminnon, strategian tms. suunnittelusta ja/tai arvioinnista. Työkalun avulla suunnitelmasta tulee loogisesti etenevä kokonaisuus, jossa eri osa-alueet ja toiminnot ovat loogisessa suhteessa keskenään. Lopputuloksena on toimintasuunnitelma, jossa sisäinen johdonmukaisuus on aukoton ja syy-seuraus-suhteet mietitty. Suunta-työkalusta löytyy kaksi vaihetta: Suunnitelman kirjoittaminen ja arviointi. Suunnitelman kirjoittamisessa pilkotaan toiminta kokonaisuudessaan siten, että toiminnan looginen kokonaisuus hahmottuu. Arviointiosuus sisältää sekä suunnitellun toiminnan arvioinnin että itse arviointisuunnitelman laatimisen. (Suunta.2011)

Lisäksi yksi tapa seurata täydennyskoulutuksen etenemistä voisi olla miniarviointisuunnitelma. Työntekijöiden kesken käytäisiin koulutuksesta syntynyttä keskustelua läpi palautemuodossa. (Miniarviointisuunnitelma.2011)

6.2. Prosessin kuvaus

Sijaishuoltoyksikkö Trappanin työntekijöiden täydennyskoulutus 2011.



Kuvio 1 Opinnäytetyön suunnitelman prosessin kuvaus

- Aloite opinnäytetyöhön lähti opiskelijalta.
- Työnantaja myönsi tarpeen.
- Kohde tarkennettiin yhdessä ja aloituslupa saatiin.
- Käytännön työt alkoivat koulutusten kartoituksilla, aikataulutuksilla, kilpailutuksilla ja kurssien valinnoilla.
- Valittiin kolme tärkeintä koulutusta, järjestetään ne ja pyydetään kursseista palautetta.
- Palautteet kootaan yhteen, lisätään teoria ja esitetään opinnäytetyö.
- Vuonna 2012 koulutuksia jatketaan mahdollisuuksien mukaan.

7 HAASTEET

Henkilökunnan vaihtuvuus on suurin haasteista. Tutkimuksen aikana kaksi työntekijää on lopettanut työsuhteensa ja kaksi aloittanut. Toinen heistä aloitti huhtikuun alussa ja toinen toukokuussa. Tämä vaikeutti kyselyiden tekemistä sekä koulutuksien järjestämistä. Kyseisessä tilanteessa voisi ajatella työpaikalle sopivan parhaiten yksilökurssit eli työntekijät kävisivät omalla ajallaan koulutuksessa silloin kun se parhaiten sopii kaikille osapuolille.

Toinen haaste oli rahan ja ajan riittäminen koulutuksiin. Vuorotyötä tekevällä henkilöstöllä ei voi olla viikossa kuin maksimissaan yksi koulutus/palaveripäivä. Muuten tarvittaisiin sijaisia korvaamaan puuttuvat työntekijät. Trappanin henkilöstöllä on henkilöstöpalavereja kolmen viikon välein, työnohjausta kerran kuukaudessa, psykiatrin konsultointikäyntejä ym. Nämä kaikki vievät aikaa koulutuksilta. Rahaa oli varattuna 2000 euroa, mutta budjetin ylittäminen sallittiin hyvin perusteluin.

8 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS

Sijaishuoltoyksikkö Trappanilla on moniammatillinen henkilöstö. Siellä työskentelee kaksi sosionomia, yksi yhteisöpedagogi, yksi opiskeleva sosionomi, kaksi työntekijää, joilla on ennaltaehkäisevän päihdetyön tutkinto. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevältä vaaditaan ammattikorkeakoulutasoisen tutkinnon lisäksi muutamia erityistaitoja kuten hygieniapassi, lääkkeiden jako-oikeus ja ensiapukurssit. Trappanilla on varattuna koulutusrahaa henkilöstön kouluttamiseen, mutta koulutusten järjestelijä on aiemmin puuttunut. Opinnäytetyön aihetta valitessa keskusteltiin vastaavan ohjaajan kanssa ja päädyttiin aiheeseen Trappanin täydennyskoulutuksen järjestäminen vuonna 2011.

8.1 Kohderyhmä

Trappanilla on viisi vakituista ohjaajaa, kaksi määräaikaista sekä vastaava ohjaaja. Heistä yhdelläkään ei ollut kaikkia vaadittavia erityistaitoja vuoden 2011 alussa. Ensimmäisen kyselyn jälkeen yksi määräaikaisista lopetti ja hänen tilalleen tullutkin lopetti muutaman kuukauden jälkeen. Henkilöstön vaihtuvuus oli tutkimusta vaikeuttava asia.

8.2 Tutkimuksen suorittaminen ja menetelmät

Tutkimus toteutettiin lomakekyselynä. Työntekijöille jaettiin tammikuussa 2011 perustietokysely, millä haluttiin selvittää työntekijän osaaminen sekä puuttuvat erityistaidot. Tähän vastasi kaikki kuusi työntekijää, jotka olivat silloin työsuhteessa. Toukokuussa pidettyjen Hygieniapassikurssin ja itsepuolustuskurssin jälkeen osallistujille annettiin vastattavaksi palautekysely kyseisistä kursseista. Myös näihin saatiin 100 % vastaus.

8.3 Vastausten analysointi

Vastauslomakkeet käytiin läpi ja todettiin kaikkien lomakkeiden olevan päteviä osallistumaan tutkimukseen. Vastaukset analysoitiin tilastollisesti käyttäen apuna Microsoft Excel –ohjelmaa. Vastaukset koottiin yhteen ja niistä tehtiin kaaviot. Avoimet kysymykset analysoitiin ja samankaltaiset vastaukset ryhmiteltiin yhteen teemoittain.

8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Vastausprosentti oli 100, mutta kun otetaan huomioon vastausten määrä (2-7 kpl/kysely) ei voida tutkimuksen tulosta pitää yleispätevänä alalla. Tutkimus on luotettava kyseisen lastensuojeluyksikön osalta, mutta tutkimuksen luotettavuutta saattaa pienentää työntekijöiden tuttavuus toisiaan kohtaan ja opinnäytetyön tekijää kohtaan.

8.5 Tutkimusongelmat

Tutkimusongelmat olivat seuraavat:

Pääongelmat

- Millaisia koulutuksia työntekijöillä on?
- Mitä koulutuksia tarvitaan saattamaan henkilöstö päteväksi lastensuojelualalla?

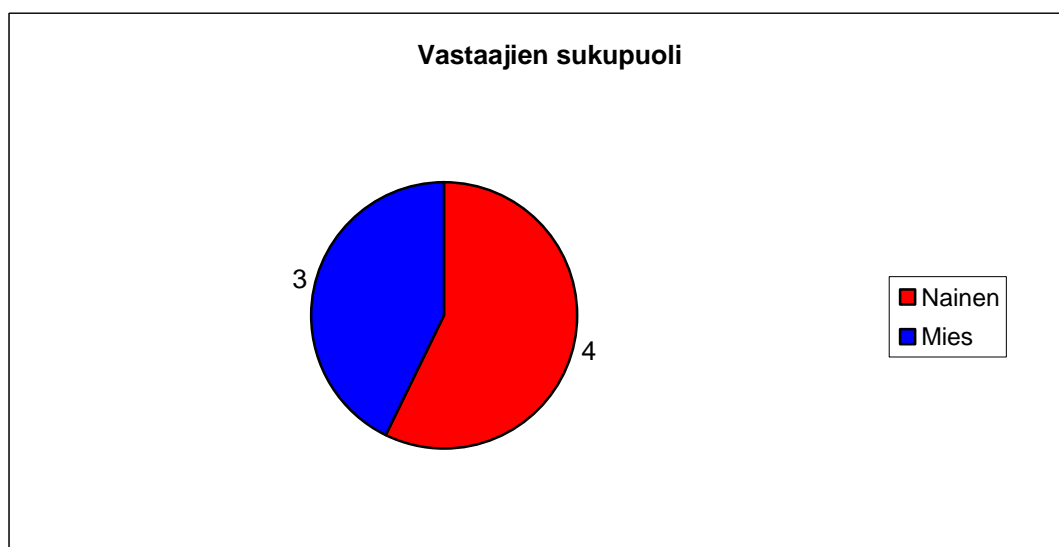
Alaongelmat

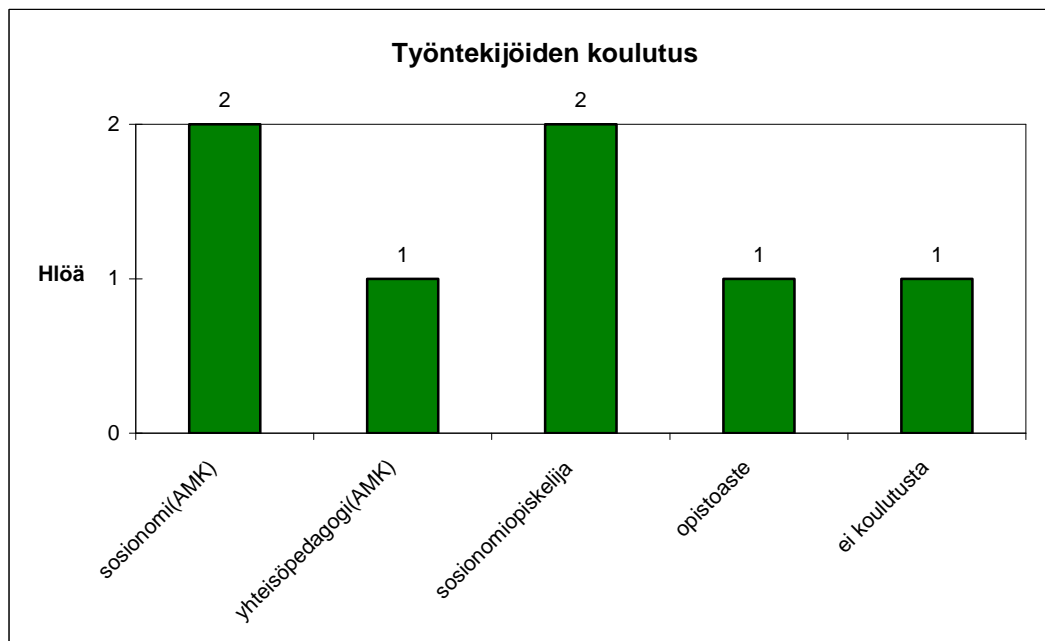
- Voiko työntekijä tutkia työkavereidensa pätevyyttä?
- Voiko työntekijä kilpailuttaa koulutukset ja järjestää ne?
- Voidaanko koulutukset järjestää tehokkaasti aikataulullisesti?

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastanneista 57 % oli naisia (Taulukko 1). Sosionomeja(AMK) oli kaikista työntekijöistä 28,57 % (Taulukko 2). Päteviä työntekijöitä oli kuusi seitsemästä. Ei-pätevällä oli sosiaalialan koulutus kesken. Vakituksia työntekijöitä vastanneista oli 86 %.

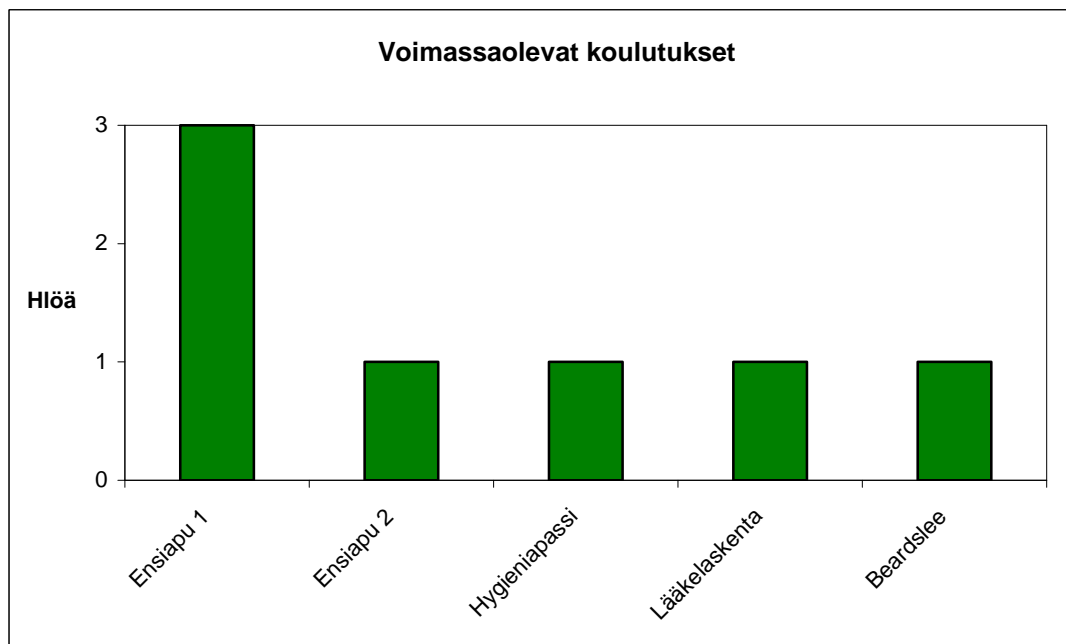
Taulukko 1 Trappanin henkilöstön sukupuolijakauma.



Taulukko 2 Trappanin henkilöstön pohjakoulutus.

Ensiapu 1 – kurssin viimeisen kolmen vuoden aikana oli suorittanut aiemmin kolme vastaajista(Taulukko 3). Ensiapu 2 – kurssin viimeisen kolmen vuoden aikana oli suorittanut yksi vastaajista. Näin ollen Ensiapu 1 -kurssille ilmoittautui neljä työntekijää, joilla ei ollut kyseinen koulutus voimassa. Hätäensiapu – kurssin viimeisen kolmen vuoden aikana oli suorittanut yksi vastaajista. Hygieniapassi oli voimassa yhdellä vastaajista. Lääkehoidon kurssi oli käytynä yhdellä vastaajista. Itsepuolustuskursseja on käyty aikoinaan, tuorein vuodelta 2009.

Taulukko 3 Trappanin henkilöstön voimassaolevat vaadittavat koulutukset.



Ruotsin kieltä osasi virkamiestason mukaisesti neljä kahdeksasta vastaajasta.

Kysyttäessä mitä kursseja toivoisit työnantajan järjestävän, tuli vastaukseksi ”kasvatusalaan liittyviä, huumetietoutta lisääviä” sekä ”lääkelaskenta, ensiapu, ruotsi”.

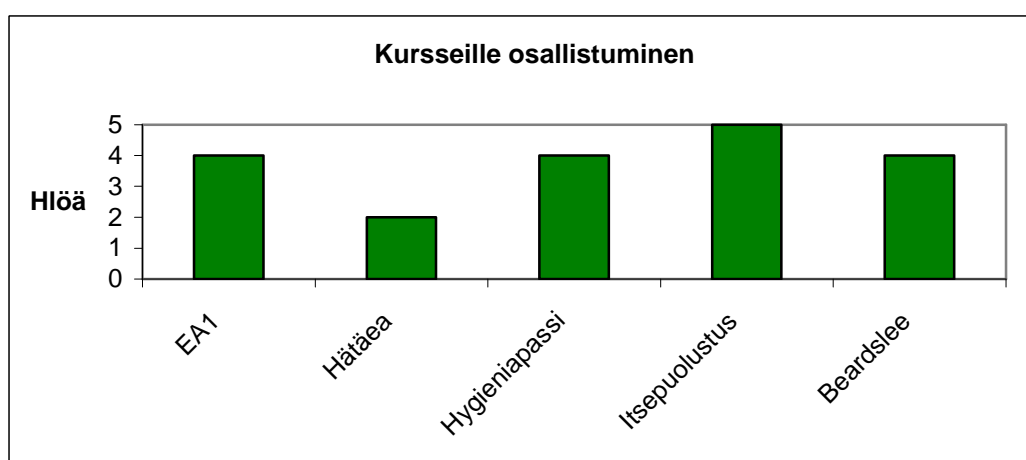
Viidelle sopi päiväkurssi, neljälle sopi iltakurssi, yhdelle viikonloppukurssi ja neljälle kirjekurssina/etäopiskeluna.

Kaksi oli valmiita käymään kursseilla vapaa-aikana, neljä ei ja yhdelle kävi vapaa-aikana riippuen kurssin laajuudesta. Kysyttäessä muuta mieleen johtanutta yksi vastaajista toivoi ”kyselyä siitä mitä muita mahdollisia kursseja on kukin käynyt. Kurssien voimassaoloajat?”

10 YHTEENVETO TUTKIMUKSISTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää aluksi Trappanin työntekijöiden osaaminen ja järjestää tutkimuksen avulla tarpeelliset koulutukset. Kyselyjen avulla arvioitiin koulutuksien onnistumista heti koulutuksen päätyttyä ja neljän kuukauden kuluttua koulutuksesta.

Taulukko 4 Mille kursseille henkilöstö osallistui vuoden aikana?



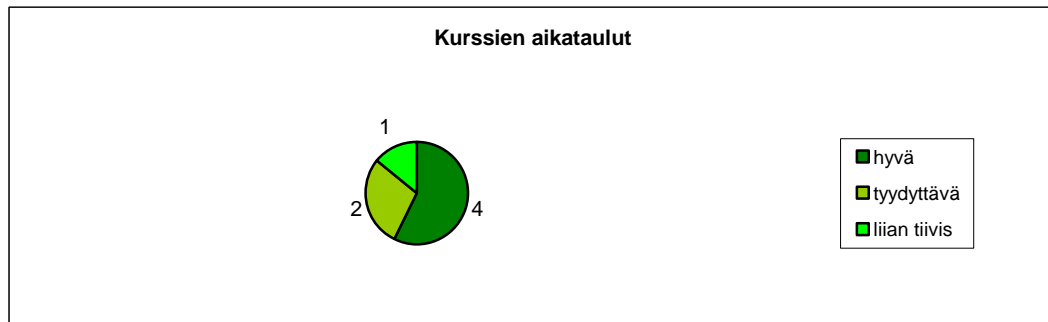
Eniten osallistujia oli itsepuolustuskurssilla (Taulukko 4). Sen ensimmäinen osio järjestettiin toukokuussa ja toinen osio marraskuussa. Toinen osio ei ehtinyt mukaan tähän tutkimukseen. Ensiapu 1, Hygieniapassikoulutus sekä Beardslee -perheinterventio keräsivät kaikki neljä osallistujaa.

Taulukko 5 Vastaajien tyytyväisyys olleeseen kurssitarjontaan.



Neljä seitsemästä oli tyytyväisiä kurssitarjontaan (Taulukko 5).

Taulukko 6 Kurssien aikataulun sopivuus henkilöstön mielestä.



Neljän vastaajan mielestä kurssiaikataulu oli hyvä (Taulukko 6). Kahden mielestä se oli tyydyttävä ja yhden mielestä liian tiivis. Tähän vaikutti koulutusten epäsuhtainen jakautuminen. Yksi vastaajista osallistui vain yhteen koulutukseen, kun kaksi vastaajista osallistui neljään eli kaikkiin koulutuksiin.

11 KOULUTUKSET

Koulutukset järjestettiin huhti - marraskuussa vuonna 2011. Järjestettäviä kursseja oli itsepuolustuskurssi, hygieniapassikoulutus, ensiapukoulutus sekä Beardslee – perheinterventiokoulutus.

11.1 Itsepuolustuskurssi

Itsepuolustuskurssi järjestettiin 19.5.2011 Vaasan Teeriniemen väestönsuojan yhteistiloissa. Kouluttajana oli Milfightin kehittäjä Hannu Kangas apunaan Juha Ala-aho MPK:sta. Trappanilta koulutukseen osallistui viisi ohjaajaa. Koulutus kesti viisi tuntia ja sen aikana opeteltiin erilaisia hallinta- ja irtautumisotteita. Koulutuksen toinen osa järjestettiin syksyllä Trappanin tiloissa, missä pystyttiin harjoittelemaan pakotilanteita meidän omissa työtiloissamme.

Kaikki viisi vastaajaa piti itsepuolustuskoulutusta tarpeellisena. Sisältö, ajankohta sekä kesto olivat kolmen mielestä sopiva. Yksi vastaajista ehdotti, että koulutuksen olisi voinut jakaa useammalle päivälle. Kaikki olivat tyytyväisiä puitteisiin. Kysyttäessä mitä olisi toivonut lisää, tuli seuraavanlaisia ehdotuksia: yksinkertaisuutta, lisää tällaisia käytännön harjoitteita. Kaikki vastaajat pitivät kouluttajaa hyvänä ja halusivat järjestettävän kertauskurssin jonkin ajan kuluttua. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että itsepuolustuskurssin tulisi kuulua ammattikorkeakoulun sosionomiopetukseen.

11.2 Hygieniapassikoulutus

Elintarvikehygieenisellä osaamisella tarkoitetaan elintarvikehygienian perusteiden hallintaa, tietojen ja taitojen jatkuvaa ylläpitoa ja päivittämistä sekä ajankohtaisten alaa/toimipaikkaa/toimintaa koskevien muutosten huomioimista osana yrityksen omavalvontaa (Evira 2011).

Sen lisäksi, että hyvä elintarvikehygienia vähentää elintarvikkeiden terveysriskejä, sillä voidaan myös pienentää yrityksen hävikkiä. Elintarvikkeiden parissa

työskenteleviltä vaaditaan riittävää osaamista seitsemältä osa-alueelta: mikrobiologia, ruokamyrkytykset, hygieeniset työtavat, henkilökohtainen hygienia, puhtaanapito, omavalvonta ja lainsäädäntö. (Evira 2011)

Työnantajan on varmistuttava siitä, että sellaisilla henkilöillä, jotka käsittelevät työkseen elintarvikehuoneistossa pakkaamattomia, helposti pilaantuvia elintarvikkeita on elintarvikehygieenistä osaamista osoittava hygieniaosaamistodistus eli hygieniapassi. Käytännön hygieniaosaaminen on sitä, että todistuksella osoitettuja tai muuten hankittuja tietoja ja taitoja viedään jokapäiväiseen työhön. Hygieniaosaamisen periaatteen toteutumisen kannalta on tärkeää, että sekä yrityksen työntekijät että johto sitoutuvat teoreettisen osaamisen lisäksi myös käytännössä noudattamaan hyviä hygieniakäytäntöjä. (Evira 2011)

Elintarvikehygieeninen osaaminen osoitetaan sopivan elintarvikealan koulutuksen, tutkinnon tai hyväksytysti suoritetun erillisen hygieniaosaamistestin kautta saatavalla, Eviran mallin mukaisella hygieniaosaamistodistuksella. Hygieniaosaamistodistus koostuu A4-kokoisesta paperisesta todistuksesta ja sen mukana tulevasta luottokortin kokoisesta muovisesta hygieniaosaamiskortista. Kumpaakin todistuksen osaa voi käyttää elintarvikehygieenisen osaamisen osoittamiseen. Osaamistodistus myönnetään hakijan nimellä ja se on aina henkilökohtainen riippumatta siitä, kuka testin on maksanut. Todistuksen saajan on huolehdittava siitä, että saa alkuperäisen henkilökohtaisen todistuksensa molemmat osat itselleen, työnantaja voi ottaa kopion osaamistodistuksesta omavalvontakirjanpitoansa varten. (Evira 2011)

Hygieniapassikoulutus järjestettiin Trappanilla toukokuussa. Trappanin henkilökunnasta siihen osallistui kolme henkilöä. Yksi työntekijöistä suoritti hygieniapassikoulutuksen aiemmin keväällä. Kaikki osallistujat pitivät koulutusta tarpeellisena, mutta yksi vastaajista ei pitänyt koulutuksen sisällöstä, kestosta eikä ajankohdasta. Kolme neljästä olisi halunnut kertauskurssin jonkin ajan kuluttua. Kahden vastaajan mielestä kyseisen koulutuksen tulisi kuulua ammattikorkeakoulun sosionomiopetukseen.

11.3 Ensiapukoulutus

Ensiavun peruskurssilla opetetaan ne käytännön perustiedot ja -taidot, jotka jokaisella kansalaisella olisi hyvä olla. Kurssilla opitaan auttamaan hätätilanteessa ja tavallisimmissa sairaus- ja onnettomuustilanteissa. Kurssi on muodoltaan luentoja ja harjoituksia. Harjoituksissa pääset mm. kokeilemaan elvytystä, sitomaan haavoja ja ruhjeita, lastoittamaan murtumia, tutkimaan potilasta ja kääntämään hänet kylkiasentoon.

Kurssin vakiosisältö on seuraava:

- Ensiapua vaativat tilanteet ja niiden ehkäisy
- Toiminta onnettomuuden ja sairauskohtauksen sattuessa sekä auttajana toimiminen
- Tajuttomalle annettava ensiapu
- Painelu-puhalluselvytys
- Harjoituksia
- Erilaiset haavat ja hallitsematon verenvuoto
- Palovammat ja muut sokkiin johtavat tilanteet
- Sairauskohtaukset
- Eriasteiset palovammat ja sähkötapaturmat
- Murtumat ja nivelvammat
- Myrkytykset

Kurssin kesto on 16 oppituntia. EA I-kurssitodistus on voimassa kolme vuotta.

(SPR 2011)

Ensiapukurssi järjestettiin 31.8.–1.9.2011 yhteistyössä Seinäjoen yksikön Kotiportaan kanssa Seinäjoella. Trappanilta kurssille osallistui neljä henkilöä. Ensimmäisen päivän jälkeen selvisi, että kyseisestä kurssista on hyötyä vain yhdelle osallistujalle. Hän sai päivitettyä ensiapukorttinsa, mutta toiset osallistujat, joilla oli yli kolme vuotta vanha kortti, olisivat joutuneet tulemaan vielä kolmantenakin päivänä kurssille. Tämä onnistui vain yhden osalta eli kaksi oli kurseilla turhaan ja kaksi sai korttinsa päivitettyä. Ongelmat johtuivat tiedonkulusta kurssin kouluttajan ja järjestävän tahon välillä. Myöhemmin syksyllä nämä kaksi edellä mainittua saivat suoritettua loppuosan kurssista ja näin

ollen EA1- kurssin hyväksytysti suoritettua. Palautekysely suoritettiin kyseisen viikonlopun jälkeen neljälle osallistujalle. Kaikkien osallistujien mielestä kurssi oli tarpeellinen. Kurssiin oltiin muuten tyytyväisiä, mutta yksi piti koulutuksen kesto sopimattomana. Muutosehdotuksia tuli paljon. Haluttiin käsitellä aiheita mitkä voisivat sattua omalla työpaikalla ja toivottiin psyykkisen ensiavun kurssia. Palautetta tuli paljon koskien kouluttajan ammattitaitoa. Kouluttajan ei katsottu olevan innostunut asiasta. Toisaalta yksi vastaaja kehuu kouluttajan olevan kokenut. Palautetta tuli myös epäselvyyksistä. Osallistujat eivät tienneet etukäteen, että joutuisivat viikonlopun lisäksi menemään kolmantena päivänä koulutukseen. Tämä tuli yllätyksenä myös järjestäjälle. Kolmen vastaajan mielestä ensiapukurssi kuuluisi ammattikorkeakoulun sosionomiopintoihin, niin kuin se kuuluukin.

11.4 Lääkehoidon kurssi

Koulutus on tarkoitettu ensisijaisesti henkilöille, jotka osallistuvat lääkehoidon toteuttamiseen, mutta joilla ei ole aiempaa lääkehoidon koulutusta; esimerkiksi laitosapulaiset, osastoapulaiset, kodinhoitajat, kotiaivustajat, kehitysvammaisten hoitajat, ohjaajat, sosionomit ja lastentarhanopettajat. Koulutus sopii myös muille hoitohenkilöille, jotka haluavat päivittää tietonsa lääkehoidon perusteissa. Koulutuksen tavoitteena on antaa teoreettiset valmiudet lääkkeen antamiseen potilaalle sekä lääkkeen jakamiseen dosettiin. STM:n Turvallinen lääkehoito – ohjeistuksen mukaan lääkehoidon toteuttamiseen tarvittavan luvan saamisen edellytys on, että koulutukseen osallistunut antaa tai on jo antanut näytön osaamisestaan työpaikallaan. (Koulutuskeskus Salpaus 2011.)

Lääkehoidon kurssia ei saatu järjestettyä sattumien takia. Kouluttajiksi kysytyt Vaasan ammattikorkeakoulun lääkehoidon opettaja jäi eläkkeelle, Nuorten ystävien kouluttaja vaihtoi työpaikkaa, sekä Vaasan ammattiopiston kouluttaja vaihtoi työpaikkaa. Koulutus siirtyi keväälle 2012.

11.5 Toimiva lapsi & perhe – työmenetelmät

Seuraavat koulutukset eivät sisällyneet alun perin koulutussuunnitelmaan, mutta alkoivat vuoden 2011 aikana. Koulutuksiin osallistui neljä työntekijää Trappanilta. Koulutukset päättyivät vuoden 2012 keväällä.

Toimiva lapsi & perhe -työmenetelmän tavoitteena on luoda lasten ja nuorten ongelmia ehkäisevät ja heidän hyvinvointia edistävät rakenteet perus- ja erityispalveluihin. Tarkoituksena on avata keskustelu lapsista ja vanhemmuudesta osaksi vanhemman ehkä pitkäkin hoitoprosessia. Pyrkimyksenä on tukea lapsen kehitystä ja ehkäistä häiriöitä yhteistyössä vanhempien kanssa. (Solantaus, 2009.)

11.5.1 Beardsleen perheinterventio

Beardslee on prosessityöskentelyä perheen kanssa. Tavoitteena on auttaa vanhempia auttamaan omia lapsiaan. Menetelmän avulla avataan keskustelua vanhemman sairaudesta tai muista ongelmista ja näin tuetaan perheenjäsenten välistä vuorovaikutusta ja ongelmanratkaisua sekä vahvistetaan lasta suojaavia tekijöitä. Koulutus soveltuu niin terveydenhuollon, sosiaalitoimen ja järjestöjen työntekijöille. Työskentely tapahtuu 7-8 käynnin puitteissa riippuen lasten määrästä.

Perheintervention kulku, josta voidaan poiketa tarvittaessa:

- Vanhempien tapaamiset (2 istuntoa)
- Lasten omat tapaamiset (1 istunto/lapsi)
- Perheistunnon valmistelu (1 istunto)
- Perheistunto (1 istunto)
- Seurantaistunto (1 istunto)

Lisäksi vanhempien kanssa sovitaan harvajaksoinen seuranta n.1-2 kertaa vuodessa. Tapaamisten pituus on keskimäärin 45 minuuttia. (THL 2011.)

11.5.2 Lapset puheeksi

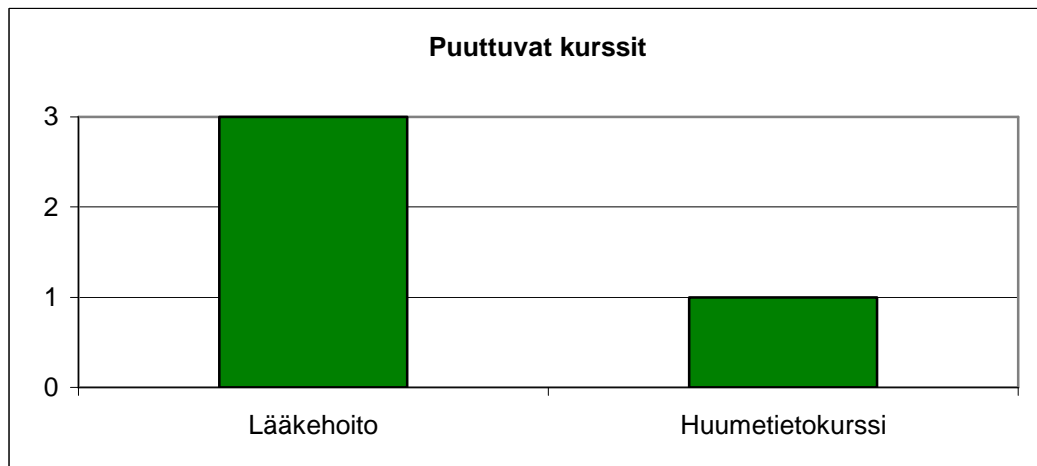
Lapset puheeksi – työmalli perustuu ymmärrykseen mielenterveyden häiriön vaikutuksista vanhemmuuteen ja lapsiin sekä tietoon tekijöistä, joiden avulla vanhemmat voivat tukea lapsen ja nuoren kehitystä. Lapsella on itselläkin vaara saada mielenterveyden ongelmia, mutta on myös asioita, joita vanhemmat voivat tehdä ehkäistääkseen ongelmien syntyä ja tukeakseen lapsia. (Solantaus, 2009.)

Lastensuojelulaki velvoittaa vanhempaa hoitavaa tahoa ottamaan huomioon myös potilaan lasten hoidon ja tuen tarpeen (Lastensuojelulaki 417/2007).

Työmallin tarkoituksena on avata keskustelu lapsista ja vanhemmuudesta osaksi vanhemman hoitoprosessia. Lapset puheeksi -menetelmän koulutukseen voivat osallistua kaikki lapsiperheiden kanssa työskentelevät (terveydenhuollon, sosiaali- ja sivistystoimen sekä seurakuntien ja mahdollisten kolmannen sektorin toimijoiden) työntekijät. Koulutus voidaan toteuttaa myös ammattiopintojen yhteydessä tai ammatillisena täydennyskoulutuksena ammatillisissa oppilaitoksissa, korkeakouluissa tai yliopistoissa. Työmenetelmän koulutus on kaksipäiväinen. Koulutuksia järjestävät Toimiva lapsi & perhe klinikkokoulutuksen suorittaneet eri alojen työntekijät ympäri Suomen.(THL 2011.)

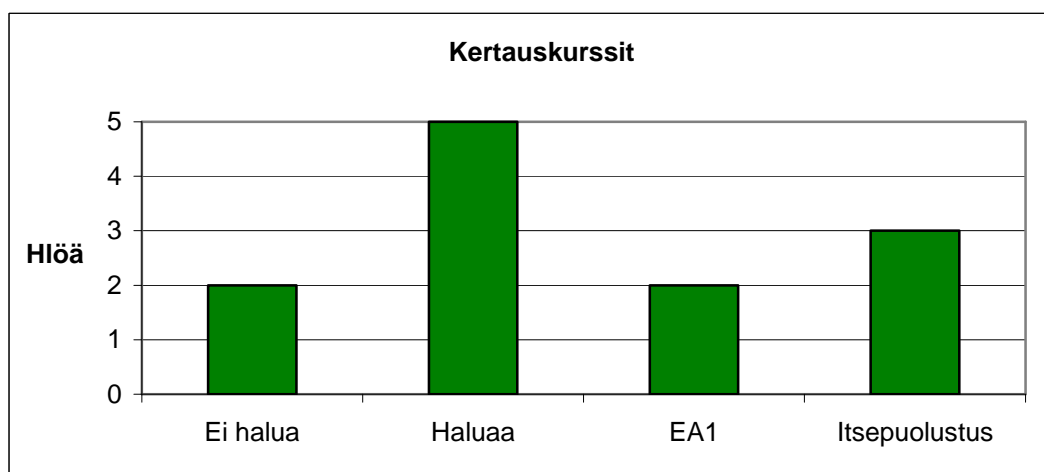
Beardslee-perheinterventio oli kesken opinnäytetyötä kirjoittaessa, joten siitä ei tehty palautekyselyä.

Taulukko 7 Mitä kursseja henkilökunta jäi kaipaamaan kurssitarjonnan lisäksi?



Vaikka neljä seitsemästä oli tyytyväisiä kurssitarjontaan, jäi kolme kaipaamaan lääkehoidon kurssia ja yksi huumetietokurssia (Taulukko 7). Tämä johtui osittain siitä, että näistä kursseista oli puhetta vuoden aikana ja näille kursseille olisi tarvetta työpaikalla.

Taulukko 8 Halutaanko kertauskursseja järjestettävän? Mitä kertauskursseja halutaan järjestettävän?



Viisi vastaajaa halusi kertauskursseja(Taulukko 8). Kaksi ei osannut nimetä, mihin haluaa kertausta, mutta kolme halusi itsepuolustuksen kertausta ja kaksi ensiapu 1-kurssin kertausta.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta työntekijän onnistuvan henkilöstön koulutuksessa, mikäli tämä saa riittävästi tukea esimieheltä. Myös henkilöstön tulee sitoutua koulutuksiin. Kyseiset koulutukset järjestettiin vuoden aikana tiukalla aikataululla henkilöstön työtuntimäärien ollessa rajalliset työhön kuuluvien työtuntien ja monien palaverien vuoksi. Aikataulun ollessa väljempi olisi mukaan saatu lisää koulutuksia.

Kaksi viidestä vastaajasta oli sen kannalla, että itsepuolustuskurssin tulisi kuulua ammattikorkeakoulun sosionomiopetukseen. Kolmen vastaajan mielestä ensiapukurssi kuuluisi ammattikorkeakoulun sosionomiopintoihin, niin kuin se kuuluukin. Kaksi neljästä oli sitä mieltä, että hygieniapassikoulutuksen tulisi kuulua ammattikorkeakoulun sosionomiopetukseen. Osa koulutuksista kuuluisi siis osan mielestä ammattikorkeakoulun opetukseen.

13 POHDINTA

Mikäli nyt aikoisin tehdä opinnäytetyöni kyseisestä aiheesta, tekisin monta asiaa toisin. Ensinnäkin olisin vaatinut enemmän vapautta valita koulutuksien ajankohdat. Nyt jouduin tyytymään esimiehen päätöksiin aikataulujen suhteen, mikä oli ihan ymmärrettävää hänen ollessa vastuussa kokonaisaikatauluista. Olisin halunnut enemmän vastuuta päättää kurseista.

Pidin etukäteen lääkehoidon kurssia todella tärkeänä ja olisin halunnut järjestää sen, mutta monien seikkojen vuoksi se jäi pitämättä. Jos työnantaja olisi halunnut tosissaan, olisin sen saanut järjestettyä. Työnantaja huomasi liian myöhään kyseisen kurssin olevan todella tärkeä ja järjestää sen tammikuussa. Myös huumetietokurssin puuttuminen jäi harmittamaan. Sitä en pystynyt järjestämään kiireisen aikataulun vuoksi, mutta tulen varmistamaan ensi vuonna, että sellainen pidetään.

LÄHTEET

Arajärvi Pentti ja Aalto-Setälä Merja.2004.Opetuslainsäädännön käsikirja. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Evira.2011.Yleistä hygieniaosaamisesta. Elintarvikeviraston verkkosivut. Viitattu 10.9.2011.http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/yleista_hygieniaosaamisesta/

Granberg Otto.2009.Lära eller läras Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet.Studentlitteratur AB.Lund.

Hievanen Jussi ja Kuokka Heikki.1992.Sosiaalipolitiikan rakenteet ja toiminta. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Jokinen Jaana, Sundqvist Marja ja Pouta Tiina.2011. Sijaishuollon perheintervention lokikirja. Muokattu Beardsleen perheinterventio lokikirjasta(Stakes, toimiva lapsi ja perhe – hanke)

Kock Herink.2010. Arbetsplatslärande- att leda och organisera kompetensutveckling.Studentlitteratur AB.Lund.

Kotila Hannu.2003. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Edita Prima Oy. Helsinki.

Kokkinen Annemari, Rantanen-Väntsi, Leena, Tuomola Anita.2008.Aikuisen oppijan kirja. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista L272/2005. Viitattu 10.9.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>

Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 1-5§ (603/1996). Viitattu 27.10.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960603>

Lastensuojelulaki. (417/2007). Viitattu 15.6.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Koulutuskeskus Salpaus.Koulutuskeskus Salpauksen verkkosivut. Viitattu 10.10.2011.http://www.salpaus.fi/opiskele/etsi/?kurssiid=2746&bu=/sosiaali_ja_terveysala/koulutusmahdollisuudet/

Miniarviointisuunnitelma.2011.Terveiden edistämisen keskuksen verkkosivut. Viitattu 13.5.2011. www.jarjestoarviointi.fi/@Bin/.../Miniarviointisuunnitelma+-työkalu.doc

Nuorten ystävät ry.2011. Nuorten ystävien verkkosivut. Viitattu 30.9.2011. <http://www.nuortenystavat.fi/index.php?4207>

Raudaskoski Leena.2000. Ammattikorkeakoulun toimintaperustaa etsimässä. Jyväskylä University Printing House ja ER-Paino. Jyväskylä ja Lievestuore.

Solantaus Tytti.2009. Käsikirja nuorille, joiden äidillä tai isällä on mielenterveyden ongelmia.Oriental Xpress Oy. Helsinki.

Solantaus Tytti.2009. Opas vanhemmille, joilla on mielenterveyden ongelmia.Oriental Xpress Oy. Helsinki.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus.2011. Viitattu 13.5.2011.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3615.pdf&title=Sosiaalihuollon_taydennyskoulutussuositus__Opas_kunnille_ja_kuntayhtymille_fi.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö.2011. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. Viitattu 30.9.2011.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/henkilosto/taydennyskoulutus

Sosiaaliportti.2011. Sosiaaliportin verkkosivut. Viitattu 13.5.2011.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/hyvatkaytannot/lahtokohtia/prosessiarviointi/>

SPR.2011. Ensiapu 1-kurssin sisältö. Viitattu 3.10.2011.
<http://www.suomenensiapukoulutus.fi/content/view/20/35/>

Suunta.2011. Terveyden edistämisen keskuksen verkkosivut. Viitattu 13.5.2011.
www.tekry.fi/web/pdf/misc/suunta.doc

THL.2011.Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. Viitattu 12.10.2011.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/menetelmat/lapset_puheeksi

Ohjeita yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen. 2008.Länsi-suomen lääninhallitus. Sosiaali- ja terveysosasto. Sosiaalihuollon tulosryhmä. Viitattu 25.10.2011.
http://www.avi.fi/fi/virastot/lansijasisasuomenavi/Sosiaalijaterveyden_huolto/Sosiaalihuolto/Documents/Ohjeita_yksityisen_lastensuojelulaitoksen_perustamiseen.pdf

Virtanen Petri, 2007. Arviointi; Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

LIITTEET

Ensimmäinen kysely

Liite 1

KYSELY TRAPPANIN TYÖNTEKIJÖILLE

Mikä on pohjakoulutuksesi? _____

Mitä muita koulutuksia sinulla

on? _____

Mitkä seuraavista kursseista olet suorittanut ja milloin?

	vuosi
___ ensiapu 1	_____
___ ensiapu 2	_____
___ hätäensiapu	_____
___ hygieniapassi	_____
___ itsepuolustuskurssi	_____
___ lääkehoidon laskenta	_____
___ huumeiden tunnistuskurssi	_____
___ ruotsin kielen kurssi(amk-taso)	_____

Mitä kursseja toivoisit työnantajan järjestävän?

Milloin toivot kurssit järjestettävän?

___päiväkurssina klo 8-16

___iltakurssina klo 16-20

___viikonloppukurssina

___etäopiskeluna

Oletko valmis käymään kursseja vapaa-aikanasi? ___ei

___kyllä

Toinen kysely

Liite 2

PALAUTEKYSELY KURSSIN JÄLKEEN

Mitä mieltä olet kurssin tarpeellisuudesta työssäsi? ___tarpeellinen ___tarpeeton

Mitä mieltä olet kurssin sisällöstä? ___hyvä ___huono

Mitä mieltä olet kurssin ajankohdasta? ___hyvä ___huono

Oliko koulutuksen kesto sopiva? ___ei ___kyllä

Mitä olisit toivonut lisää?

Olivatko puitteet hyvät? ___ei ___kyllä

Haluaisitko järjestettävän kertauskurssin aiheesta jonkin ajan kuluttua? ___ei ___kyllä

Millaista palautetta antaisit kouluttajalle?

Millaista palautetta antaisit järjestäjälle?

Kuuluisiko kyseinen koulutus mielestäsi ammattikorkeakoulun sosionomiopetukseen?

___ei ___kyllä

Kokonaisarvosanasi kurssista(ympyröi valintasi)

1 2 3 4 5

Kolmas kysely

Liite 3

PALAUTEKYSELY

Sukupuolesi: nainen ___mies___

Ikäsi: 20–25 ___

26-31 ___

32-37 ___

38-43 ___

Tutkintosi: _____

Mille seuraavista kursseista osallistuit vuoden 2011 aikana?

___ensiapu 1

___häätäensiapu

___hygieniapassi

___itsepuolustuskurssi

___Beardslee perheinterventio

___muu, mikä? _____

Mikä kursseista oli mielenkiintoisin ja mikä vähiten mielenkiintoinen? 1 on mielenkiintoisin, suurin nro vähiten mielenkiintoinen.

___ensiapu 1

___häätäensiapu

___hygieniapassi

___itsepuolustuskurssi

___Beardslee perheinterventio

___muu, mikä? _____

Mikä kursseista oli hyödyllisin? 1 on hyödyllisin, suurin nro vähiten hyödyllinen.

___ensiapu 1

___häätäensiapu

___hygieniapassi

___itsepuolustuskurssi

___Beardslee perheinterventio

___muu, mikä? _____

Oliko kurssien aikataulu vuoden aikana mielestäsi

___liian harva ___hyvä ___tydyttävä ___liian tiivis

Haluaisitko jatkossa järjestettävän kertauskursseja säännöllisesti? ___en___ kyllä
Jos, niin mistä kursseista erityisesti?

Mitä mieltä olet vuoden 2011 koulutuksista kokonaisuutena?

Mitä kursseja jäit kaipaamaan?

Oletko yleisesti ottaen tyytyväinen työnantajasi tarjoamaan koulutustarjontaan?
___en kyllä___

Jos et, niin missä voisi parantaa?

Osallistuitko muihin kuin työnantajasi tarjoamiin koulutuksiin vuoden aikana?
___en kyllä___

Jos osallistuit, niin mihin koulutuksiin?

Liittyivätkö kyseiset koulutukset ammattitaitosi ylläpitämiseen/kehittämiseen?
___ei kyllä___

Millä tavalla koet ammattitaitosi parantuneen koulutusten avulla?

Kiitos vastauksista!



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
 VASA YRKESHÖGSKOLA
 UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

OPISKELIJAN TIEDOT:		
Opinnäytetyön tekijä(t): MAURI UUSITALO	Opiskelijanumero: E0900033	Koulutusohjelma: SOSIOLOGIA (AMK)
Osoite: TEERINKUUKATU 5A4 65320 VAASA	Puhelinnumero: 045 6332410	Sähköposti: e0900033@edu.vamk.fi
TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATION TIEDOT:		
Organisaation nimi ja tulosyksikkö: NUORTEN YSTAVAT RY SIVÄISKUOLTOYKSIKKÖ TRAPPAN		
Yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelin: HARRI LINTALA, harri.lintala@nuortenystavat.fi 044 7341554		
Mahdollisen työelämäohjaajan nimi, sähköposti, puhelin:		
OPINNÄYTETYÖN TIEDOT:		
Opinnäytetyön nimi: SIVÄISKUOLTOYKSIKKÖ TRAPPAN HENKILÖSTÖN TÄYDENNYSKOULUTUS		
Opinnäytetyötutkimuksen tarkoitus: SELVITTÄÄ HENKILÖSTÖN OSAMUUS- JA KOULUTUS HENKILÖSTÖ		
Opinnäytetyön ohjaajan nimi, sähköposti, puhelin: 020 7663321 HANS FRANTZ hans.frantz@puv.fi		

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuut

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Vaasan ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta sopimuksen mukaan. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana käyttöön saamansa luottamuksellisen aineiston opinnäytetyön valmistuttua tai kun osapuolet yhdessä sopien toteavat, ettei yhteistyöedellytyksiä työn loppuunsaattamiseksi ole.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
 Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
 info@puv.fi, www.puv.fi
 Y-tunnus 2267669-3



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
 VASA YRKESHÖGSKOLA
 UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Oikeudet tuloksiin

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin ja muuhun aineistoon kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.


Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettävää tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava siten, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Opinnäytetyön kirjallinen osa voidaan julkaista myös Theseus -tietokannassa Internetissä.

Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja, ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä keskenään. Pääsääntöisesti Vaasan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Päiväys: 14.01.2011 Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: 

Liitteet: Tutkimussuunnitelma liitteineen

Tutkimuslupa opinnäytetyötä varten

Myönnetty anomuksen mukaan

Hylätty

Myönnetään seuraavin korjauksin

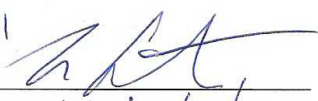
Kohdeorganisaation nimi SAA esiintyä opinnäytetyössä

Kohdeorganisaation nimi EI SAA esiintyä opinnäytetyössä

Päiväys

28.01.2011

Allekirjoitus



Nimen selvennys

Hanne Lindela
aluejohtaja

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
 Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
 info@puv.fi, www.puv.fi
 Y-tunnus 2267669-3