



Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Ei oppi ojaan kaada

Kartoitus sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta Pohjois-Karjalan kunnissa

Joulukuu 2006

Saija Puruskainen

Arja Jämsén

Itä-Suomen sosiaalialan
osaamiskeskus

Pohjois-Karjala

TIIVISTELMÄ

Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen täydennyskoulutuskartoitus syksyllä 2006.

Kartoituksessa selvitettiin Pohjois-Karjalan kuntien sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen suunnittelua, toteuttamista ja seuranta ja niihin liittyviä ongelmia, huolenaiheita, toimivia käytäntöjä ja kehitysideoita. Kartoituksen taustalla oli Pohjois-Karjalan sosiaalijohdon työkokous 15.9.2006, jossa sovittiin, että Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen Pohjois-Karjalan yksikkö ISO/PK kartoittaa sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytilaa kunnissa syksyn 2006 aikana.

Aineisto koottiin puhelinhaastatteluina loka-marraskuun 2006 välisenä aikana, ja raportti siitä valmistui joulukuussa 2006. Haastateltavina kartoituksessa olivat kuntien sosiaalijohtajat tai heidän ilmoittamansa varamiehet sekä Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän edustaja (yhteensä 18 haastateltavaa).

Täydennyskoulutus koettiin kunnissa tärkeäksi keinoksi vahvistaa ja ylläpitää henkilöstön osaamista. Useimmissa kunnissa työntekijöitä myös kannustettiin hakeutumaan täydennyskoulutukseen. Kartoitus osoitti, että kunnissa oli jo hyviä käytäntöjä täydennyskoulutuksen toteutuksessa. Esille nousi myös paljon kehittämiskohteita.

Monet haastateltavat toivoivat muutosta tapaan, jolla täydennyskoulutusta tarjotaan kunnille. Toiveita esitettiin myös osaamiskartoitusten teosta, jolloin koulutusta olisi helpompi suunnitella vastaamaan tarpeita. Osaamiskartoitukset parantaisivat myös täydennyskoulutuksen toteutuksen suunnitelmallisuutta. Erityisen paljon haastatteluissa korostettiin juuri täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuutta ja jatkuvuutta. Tarvetta oli myös täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta koskevaan koulutukseen.

Täydennyskoulutuksen nykytilasta voitiin todeta, että täydennyskoulutuksen liittäminen kunnan kokonaiskehittämiseen ja laadunhallinnan parantamiseen vaatii edelleen kehittämistä.

Varsinaisia osaamiskartoituksia tehtiin hyvin vähän, ja lähes kaikissa kunnissa osaamista kartoitettiin kehityskeskusteluilla. Kehityskeskusteluja käytettiin usein täydennyskoulutuksen suunnittelun ja koulutusten sisällön valinnan perustana. Vain pienellä osalla kunnista oli olemassa täydennyskoulutuksesta jonkinlainen vuositason tai muun pidemmän tähtäimen suunnitelma.

Tavallisimmin Pohjois-Karjalassa tehtiin täydennyskoulutuksen toteutukseen liittyvää yhteistyötä paikallisten koulutusorganisaatioiden sekä hankkeiden ja projektien kanssa. Koulutuksen toteuttaminen puolestaan tapahtui mieluiten seudullisena yhteistyönä tai sitten tiettyyn asiaan keskittynyt koulutus rakennetaan omaan kuntaan. Seudullinen yhteistyö ja omaan kuntaan rakennettu koulutus mainittiin myös hyväksi ja toimiviksi havaittuina käytäntöinä.

Kunnat seurasivat melko hyvin täydennyskoulutuksen toteutumisen ja siihen osallistumisen määrää. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi sen sijaan kaipasi kehittämistä. Suurimmiksi esteiksi täydennyskoulutuksen riittäväälle toteutumiselle arvioitiin määrärahojen niukkuus ja ajan puute. Myös koulutustarjonnan hajanaisuus, koulutuksen ja tarpeiden kohtaamattomuus sekä työntekijöiden joillain alueilla varauksellinen asenne koulutusta kohtaan vaikeuttivat täydennyskoulutuksen toteutusta.

SISÄLLYSLUETTELO

1. SOSIAALIHUOLLON TÄYDENNYSKOULUTUSUOSITUS	2
2. POHJOIS-KARJALAN TÄYDENNYSKOULUTUSKARTOITUKSEN TAUSTA	3
3. TÄYDENNYSKOULUTUSKARTOITUKSEN TOTEUTUS	4
3.1 Kartoituksen lähtökohta	4
3.2 Haastatteluteemat	5
3.3 Haastatteluiden toteuttaminen	6
4. HAASTATTELUIJEN TULOKSET	7
4.1 Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutus osana kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategiaa	7
4.2 Sosiaalihuollon henkilöstön osaaminen ja osaamiskartoitukset	7
4.3 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus	9
4.4 Täydennyskoulutuksen seuranta ja valvonta	11
4.5 Hyväksi koettuja käytäntöjä	14
5. TOIVEITA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA	14
6. YHTEENVETO	15
7. SUOSITUKSIA JATKOA VARTEN	19
LÄHTEET	20
LIITTEET	21
Liite 1 Haastattelurunko	21
Liite 2 Haastatellut sosiaalijohtajat / sosiaalityön johtajat	24
Liite 3 Sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskevat suositukset	25

1. SOSIAALIHUOLLON TÄYDENNYSKOULUTUSUOSITUS

Elokuussa 2005 astui voimaan sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain (710/1982) muutos, jonka tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Sosiaalihuoltolain muutos tuli voimaan samanaikaisesti sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) kanssa. Lainmuutoksen taustalla on valtioneuvoston 2.10.2003 antama periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi.

Periaatepäätöksessä painotetaan henkilöstön osaamisen vahvistamista ja ylläpitämistä yhtenä keskeisimmistä sosiaalialan kehittämisen osa-alueista.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoite edellyttää, että kunnat huolehtivat henkilöstönsä riittävästä osallistumisesta sille vuosittain järjestettävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen riittävä määrä määritellään yksilöllisesti ottaen huomioon työntekijän peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja toimenkuva. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä täydennyskoulutuksen määräksi arvioitiin keskimäärin 3-10 koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohden.

Täydennyskoulutuksen järjestämis- ja toteuttamistapa on jätetty kuntien omaan harkintaan. Myös koulutuksen kustannusvastuu kuuluu kunnille. Täydennyskoulutuksen järjestämiseen liittyvien taloudellisten resurssien turvaamiseksi kuntien valtionosuutta on kuitenkin lisätty.

Täydennyskoulutusvelvoitteen mukaan täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja kytkeytyä kiinteästi sosiaali- ja terveystoimen käytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittämiseen sekä paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin strategisiin kehittämistavoitteisiin.

Täydennyskoulutusvelvoitteen piiriin kuuluu koko sosiaalihuollon henkilöstö. Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä sosiaalihuoltolain määrittämässä kunnan sosiaalihuoltoon kuuluvissa tehtävissä toimivia eri ammattiryhmiä edustavia vakinaisia ja määräaikaista työntekijöitä. Myös päivähoiton henkilöstö on täydennyskoulutusvelvoitteen piirissä, vaikka päivähoito hallinnollisesti kuuluisi kunnassa jonkun muun kuin sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen piiriin (sosiaalihuoltolain 17§). Kuntien tulee sisällyttää sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmiin myös johdon ja esimiesten täydennyskoulutus.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoitteen voimaantulo antaa kunnalliselle sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle yhtäläiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan täydennyskoulutuksen avulla. Uudistuksen tarkoituksena on vahvistaa sosiaalialan osaamista koko maassa.

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut kunnille ja kuntayhtymille oppaan täydennyskoulutussuosituksesta (Kallio & Sarvimäki 2006).

2. POHJOIS-KARJALAN TÄYDENNYSKOULUTUSKARTOITUKSEN TAUSTA

Pohjois-Karjalan kuntien sosiaalijohto käsitteli sosiaalihuollon täydennyskoulutusta työkokouksessaan 15.9.2006. Keskustelussa todettiin, että kunnat ovat eri vaiheissa täydennyskoulutussuosituksen käyttöönotossa. Lisäksi kunnilla on hyvin erilaisia käytäntöjä koulutustarpeiden kartoittamiseen, koulutuksen järjestämiseen ja seurantaan. Esille tuli myös toiveita ja tarpeita kuntien välisen, esimerkiksi seudullisen yhteistyön vahvistamisesta koulutusasioissa.

Sosiaalijohdon työkokouksessa todettiin myös, että kuntien näkökulmasta on tarvetta koulutuksen koordinoinnille. Koulutustarjonta koetaan sirpaleiseksi ja koulutustarpeiden välittyminen kentältä koulutusorganisaatioille heikoksi. Ongelmaksi koetaan täydennyskoulutuksen ohjautuminen usein ensisijaisesti koulutustarjonnan pohjalta. Ammattikorkeakoulut ja yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset toteuttavat paljon myös työelämälähtöistä koulutusta, josta kunnilla on hyviä kokemuksia.

Kunnat painivat täydennyskoulutussuosituksen täytäntöönpanossa varsin samojen kysymysten kanssa. Sosiaalijohdon työkokous näkikin hyväksi, että Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen Pohjois-Karjalan yksikkö neutraalina alueellisena toimijana selvittäisi maakunnan kuntien sosiaalihuollon täydennyskoulutusta nyt, kun täydennyskoulutussuositus on ollut vuoden voimassa. Kokouksessa sovittiin, että osaamiskeskus kartoittaa kuntien sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytilaa syksyn 2006 aikana.

3. TÄYDENNYSKOULUTUSKARTOITUKSEN TOTEUTUS

3.1 Kartoituksen lähtökohta

Pohjois-Karjalan kuntien sosiaalihuollon täydennyskoulutuskartoitus toteutettiin syksyllä 2006. Kartoituksen vastuuhenkilönä toimi yksikön johtaja Arja Jämsén Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukselta ja varsinaisen kartoitustyön toteutti yhteiskuntatieteiden ylioppilas, harjoittelija Saija Puruskainen Joensuun yliopistosta. Kartoituksen kohteena oli Pohjois-Karjalan kuntien sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutus, jota tarkasteltiin kokonaisuutena. Ammattiryhmittäistä tarkastelua ei tässä kartoituksessa tehty.

Kartoituksen tarkoituksena oli kuntien sosiaalijohtoa haastatteleamalla saada tietoa sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen suunnittelun, toteutuksen ja seurannan nykytilasta. Lisäksi kartoituksella haluttiin koota täydennyskoulutuksen hyviä ja toimivia käytäntöjä sekä toisaalta myös ilmenneitä kitkakohtia ja ongelmia. Kartoitus toteutettiin puhelinhaastatteluina ja sitä varten haastateltiin 17 pohjoiskarjalaista sosiaalijohtajaa tai heidän ilmoittamaansa varamiestä sekä Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän edustajaa.

Tässä kartoituksessa, sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksen mukaisesti, *ammattillisella täydennyskoulutuksella* tarkoitetaan *sosiaalihuollon henkilöstölle suunnattua, työssä tarvittavan osaamisen ylläpitämiseen liittyvää lyhyt- ja pitkäkestoista täydennyskoulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista*. Koulutuksen tulee olla työnantajan hyväksymää, ja sen on liityttävä työtehtäviin. Täydennyskoulutuksen piiriin ei kuulu työnohjaus eikä myöskään uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin. Täydennyskoulutuksen määritelmän ulkopuolelle jäävät myös eri ammattiryhmien työhön liittyvät kokoukset sekä koulutustilaisuudet, joiden kesto on alle puoli päivää, elleivät ne ole osa laajempaa täydennyskoulutuskokonaisuutta. (Kallio & Sarvimäki 2006.)

Täydennyskoulutusvelvoite koskee ensisijaisesti kuntien sosiaalihuollon henkilöstöä, mutta velvoitteella voi olla välillistä vaikutusta myös yksityisten sosiaalipalvelujen toimintaan. Ostaessaan sosiaalihuollon palveluja kolmannen sektorin tuottajilta ja yksityisiltä yrityksiltä kunnat asettavat ostopalveluille laatuvaatimuksia, joihin sisältyy odotuksia henkilöstön osaamisesta ja koulutustasosta. Tässä kartoituksessa kiinnostuksen kohteena on kuitenkin vain kuntien

sosiaalihuollon henkilöstö. Järjestöt ja yksityiset yritykset sosiaalipalvelujen tuottajina on jätetty tietoisesti tarkastelun ulkopuolelle.

3.2 Haastatteluteemat

Kartoituksen haastattelut toteutettiin teemahaastattelun hengessä. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2000, 204–205) mukaan teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Sille on tyypillistä se, että aihepiirit on etukäteen määritelty ja teemat käydään kaikkien haastateltavien kanssa läpi. Teemojen käsittelyn järjestys ja laajuus saattavat kuitenkin vaihdella. Teemahaastattelu perustuu ajatukseen, että haastateltava tuntee ja tietää aiheena olevan asian.

Haastattelun teemat hahmoteltiin ja valittiin Sosiaali- ja terveysministeriön julkaiseman täydennyskoulutusoppaan (Kallio & Sarvimäki 2006) jäsenyyksen pohjalta.¹ Kuhunkin teemaan hahmoteltiin lisäksi tarkentavia apukysymyksiä.

Haastattelurunko muodostui viidestä osa-alueesta:

1. Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutus osana kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategiaa
2. Sosiaalihuollon henkilöstön osaaminen ja osaamiskartoitukset
3. Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus
4. Täydennyskoulutuksen seuranta ja valvonta
5. Täydennyskoulutuksen keskeiset ongelmat, uhkakuvat, hyvät käytännöt ja kehitysideal

Ensimmäisessä osassa *Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutus osana kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategiaa* haluttiin selvittää muun muassa sitä, onko kunnassa tehty palvelu- ja/tai henkilöstöstrategiaa, millaiset osaamistarpeet näiden strategioiden ja kehittämissuunnitelmien pohjalta nousevat tärkeimmiksi ja kuka kehittämissuunnitelman teosta vastaa.

Toisessa osassa *Sosiaalihuollon henkilöstön osaaminen ja osaamiskartoitukset* kartoitettiin, missä määrin kunnissa tehty osaamiskartoituksia ja millaiseksi arvioidaan kunnan sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen nykytilanne.

Kolmannessa osassa *Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus* haluttiin saada selville täydennyskoulutuksen toteuttamisen muodot, tärkeimmät yhteistyötahot sekä se, miten koulutuksen sisällöt valitaan.

Neljännessä osassa *Täydennyskoulutuksen seuranta ja valvonta* puolestaan kartoitettiin sitä, miten kunnat seuraavat ja valvovat täydennyskoulutuksen toteutumista, koulutukseen osallistumista ja koulutuksen laatua ja tuloksia.

Viimeisen osan *Täydennyskoulutuksen keskeiset ongelmat, uhkakuvat, hyvät käytännöt ja kehitysideal* tarkoitus oli selvittää ja koota kunnissa hyviksi ja toimiviksi havaittuja käytäntöjä täydennyskoulutuksen järjestämiseksi. Lisäksi haluttiin kartoittaa kuntien ongelmallisiksi kokemia asioita sekä täydennyskoulutukseen liittyviä kehittämisajatuksia ja -ideoita.

¹ Haastattelurunkoa kommentoivat myös ISO-tiimi, tutkijaopettaja Marjut Arola KUY ja maakunnallinen seutukehittäjä Miia Pasanen PKSSK.

3.3 Haastatteluiden toteuttaminen

Pohjois-Karjalan kuntien sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva kartoitus suoritettiin puhelinhaastatteluin. Haastattelutapa valittiin tiedonkeruumenetelmäksi useammastakin eri syystä. Puhelinhaastattelu on nopea ja taloudellinen tiedonkeruun tapa. Puhelimitse kiireisetkin viranomaiset on mahdollista saavuttaa melko helposti. Puhelinhaastattelulla säästetään myös kasvokkaiseen haastatteluun verrattuna aikaa ja matkustuskustannuksia. Lisäksi tutkimusjohtaja voi halutessaan seurata meneillään olevia haastatteluja. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 64–65; Bernard 1995, 262–263.)

Puhelinhaastattelun haittapuolena sekä H. Russell Bernard (1995, 263) että Hirsjärvi ja Hurme (2000, 64) pitävät sitä, että haastatteluun käytettävissä oleva aika on rajoitettu. Puhelimessa tapahtuvien haastattelujen maksimikesto onkin tavallisesti 20–30 minuuttia. Bernard (1995, 263) tosin huomauttaa, että kun ihmiset kerran suostuvat haastatteluun, heitä voi pitää linjalla jopa tunnin. Toinen ongelma puhelimessa tapahtuvassa haastattelussa on se, että siitä puuttuvat keskustelun näkyvät vihjeet, jotka antaisivat haastattelun kontekstin. Näkyvien vihjeiden puuttuminen aiheuttaa omat ongelmansa ja Dreverin mukaan on erityisen vaikea tietää, onko haastateltava ymmärtänyt kysymyksen oikein. Jos linjalle syntyy pitkä hiljaisuus, on mahdotonta sanoa, onko haastateltava vielä mukana asiassa. Kenties hän miettii vastausta kysymykseen, mutta yhtä hyvin hän voi tehdä muutakin. (Drever 1998, ks. Hirsjärvi & Hurme 2000, 64.) Toisaalta puhelinhaastattelu on aineiston keruumenetelmänä joustava, sillä haastattelijalla on muun muassa mahdollisuus toistaa kysymyksensä, oikoa väärinkäsityksiä ja esittää kysymykset aiheelliseksi katsomassaan järjestyksessä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 75).

Alun perin haastateltaviksi valittiin kaikkien kuudentoista pohjoiskarjalaisen kunnan sosiaalijohtaja sekä Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän edustaja. Haastateltaville lähetettiin viikolla 42 sähköpostitse ennakkotietoa kartoituksesta ja tulevasta haastattelusta. Varsin nopeasti muutamat sosiaalijohtajat vastasivat ja ehdottivat jotakuta toista, yleensä sosiaalityön johtajaa, tilalleen.

Seuraavalla viikolla, eli viikolla 43, selvityksen tekijä alkoi soitella haastateltaville ja sopia haastatteluajoja. Haastatteluajojen sopiminen tapahtui ennako-odotuksia sujuvammin, sillä kaikki haastateltavat tavoitettiin ja lähes kaikille haastateltaville tai heidän ilmoittamilleen varamiehille löytyi haastattelu-aika suunnitelman mukaisesti viikoilta 44–47. Kaksi haastattelua tehtiin poikkeuksellisesti jo viikolla 43. Matkan varrella haastateltavia tuli yksi lisää täydentämään erään kunnan tilannetta. Haastatteluvaiheen aikana muutamia sovittuja haastatteluajoja jouduttiin vaihtamaan, mutta kaikki 18 haastattelua kuitenkin toteutuivat. Tämän voi arvioida tukevan sitä käsitystä, että Pohjois-Karjalan kunnissa sosiaalijohto näkee sosiaalihuollon täydennyskoulutuksen kehittämisen tärkeänä asiana.

Haastattelut olivat keskenään erilaisia sekä pituudeltaan että tyyliltään. Muutamat vastaajat olivat etukäteen valmistautuneet todella hyvin haastatteluun, mistä iso kiitos heille. Tällöin haastattelut olivat tyylillisesti puhtaita teemahaastatteluja ja kestivät jopa lähes puolitoista tuntia. Lyhin haastattelu puolestaan kesti 20 minuuttia. Keskimääräinen haastattelun pituus oli 40 minuuttia.

Usein haastattelut muuttuivat teemahaastatteluista puolistrukturoiduiksi haastatteluiksi, eli ellei haastateltava oma-aloitteisesti kertonut kunnan tilanteesta, niin haastattelijalla oli kaiken varalta valmiit kysymykset (ilman valmiita vastausvaihtoehtoja). Haastattelun pituuteen vaikutti suuresti paitsi haastateltavan valmistautuminen niin myös se, millainen kunnan täydennyskoulutuksen tila oli. Jos suunnitelmia ja strategioita ei ole tai vastaaja ei tiedä niiden olemassaolosta tai sisällöstä,

niin luonnollisesti niistä oli vaikea kertoa mitään. Sama koskee myös täydennyskoulutuksen seurantaa.

4. HAASTATTELUJEN TULOKSET

4.1 Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutus osana kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategiaa

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskevien suositusten mukaan sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja siihen oleellisesti liittyvä täydennyskoulutus on osa kunnan henkilöstö- ja palvelustrategiaa. Ennen puhelinhaastatteluja kartoituksen tekijä hankki kuntien kotisivuilta ennakkotietoa kunnista ja mahdollisista strategioista. Löytyneiden strategioiden laajuus vaihteli paljon, sillä osalla kunnista oli kotisivuillaan koko strategia, toisilla taas lyhyt tiivistelmä.

Haastateltavilta kysyttiin, missä määrin kunnassa oli tehty strategiatyötä. Suurimmassa osassa kuntia oli ainakin yksi strategia. Monilla kunnilla oli joko kunta-, kaupunki- tai palvelustrategia, jonka osana oli henkilöstöstrategia. Viidessä kunnassa kuudestatoista oli myös erillinen henkilöstöstrategia, mutta toisaalta kolmesta kunnasta puuttuivat vastausten perusteella kaikki strategiat. Aineiston seutukunnallisesta tarkastelusta käy ilmi, että jokaisessa seutukunnassa on yksi ”strategiaton” kunta. Kaikissa ”strategiatomissa” kunnissa on alle 7000 asukasta.

Olemassa olevat strategiat näyttivät olevan pääasiassa varsin tuoreita - vanhin vuodelta 2003 - mutta tuloksen luotettavuutta heikentää se, että kaikki vastaajat eivät muistaneet strategioidensa valmistumisvuotta. Seitsemän kunnan sekä Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän PKSSK:n strategioissa jollain tapaa huomioitiin täydennyskoulutusvelvoitteen voimaantulo elokuussa 2005, vaikkakaan se ei välttämättä johtanut suunnitelmien muuttamiseen.

Haastateltavat kertoivat kunnissa nousseen strategioiden pohjalta esiin monenlaisia osaamis- ja koulutustarpeita. Useimmin mainittuja tarpeita olivat

- lainsäädännön muutoksissa ajan tasalla pysyminen (4 mainintaa)
- sosiaalityöntekijäpula (3)
- sosiaalihuollon johtaminen (3)
- ATK ja tietohallinto (3)
- ikääntyvän henkilöstön koulutuksen päivitys (2).

Myös lastensuojelu, vanhustenhuolto, perheterapia, moniammatillinen yhteistyö ja tiimityöskentely, laatukysymykset, tuotteistaminen sekä hankintaosaaminen mainittiin. Kunnan koolla tai sijainnilla ei näyttänyt olevan vaikutusta siihen, millaisia osaamistarpeita strategioiden pohjalta nousee, vaan tarpeet olivat moninaisia ja kirjavia.

Täydennyskoulutus ei haastatteluaineiston valossa kytkeytynyt mitenkään vahvasti kuntien kokonaiskehittämiseen eikä laadunhallinnan jatkuvaan parantamiseen kunnissa. Muutamat vastaajat näkivät täydennyskoulutuksen liittyvän kunnan kokonaiskehittämiseen henkilöstön osaamistarpeiden kartoituksen sekä strategioiden kautta. Monet vastaukset jäivät varsin yleiselle tasolle kuvatessaan sitä, miten osaamista ja hyvinvointia on edistettävä.

4.2 Sosiaalihuollon henkilöstön osaaminen ja osaamiskartoitukset

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksen (Kallio & Sarvimäki 2006) mukaan osaamisen arvioinnin lähtökohtina voidaan pitää neljää näkökulmaa:

1. Osaamisen arvioinnissa sovitetaan yhteen kunnan palvelustrategia ja yksittäisten työntekijöiden sekä ammattiryhmien osaamis- ja täydennyskoulutustarpeet.
2. Arvioinnissa käytetään kehityskeskusteluja ja koko työyhteisön keskusteluja sekä tarpeen mukaan strukturoituja osaamisen kartoitusmenetelmiä.
3. Arvioinnissa koottu tieto muodostaa pohjan yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmille.
4. Osaamisen arviointimenetelmien kehittämiseksi voidaan tarvittaessa tehdä seudullista ja alueellista yhteistyötä muiden kuntien kanssa.

Pohjois-Karjalassa viidessätoista kunnassa ja sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä käytiin säännöllisiä kehityskeskusteluja henkilöstön osaamisen kartoittamiseksi. Yhdessä kunnassa säännöllisiä kehityskeskusteluja käytiin vain joillakin alueilla, ja osaamista tarkasteltiin ainoastaan työntekijän rekrytointivaiheessa. Kehityskeskustelujen käymisväli vaihteli kunnittain. Osa kävi kehityskeskustelut joka vuosi, osa taas esimerkiksi joka toinen vuosi.

Varsinaisia osaamiskartoituksia ainakin osalle henkilöstöstä oli tehty viidessä kunnassa, mutta tulevaisuudessa osaamiskartoitukset ovat tulossa ainakin kolmeen muuhun kuntaan. Yksi haastateltavista kertoi, että heillä oli aiemmin tehty vuosittaisia osaamiskartoituksia, mutta käytännöstä oli luovuttu, koska kartoituksen tulokset olivat voineet vanhentua jo kolmessa kuukaudessa. Toisessa kunnassa osaamiskartoitusten teosta oli puolestaan luovuttu siksi, että ne eivät johtaneet tarvittaviin toimenpiteisiin voimavarojen suhteen. Kolmessa kunnassa ainakin osalla henkilöstöstä oli myös henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma.

Sosiaalihuollon osaamisen kehittämissuunnitelma sisältyi kuntien strategioihin eri tavoilla. Joissakin kunnissa vastaajat näkivät kehittämissuunnitelmien sisältyvän strategioihin siten, että kunnassa käydään kehityskeskusteluja, joiden pohjalta tehdään koulutussuunnitelmat tai valitaan koulutuksen painopisteet. Muutamissa kunnissa ammatillisuus- ja tehokkuusvaatimukset sisältyivät strategiaan. Yhdessä kunnassa osaamisen nähtiin sisältyvän strategiaan määrärahakysymyksenä, eli kunta takaa lakisääteiseen koulutukseen pääsyn.

Haastatteluissa kysyttiin, saivatko kunnat riittävästi koulutettua ja ammatillisesti pätevää henkilöstöä. Vastauksissa korostui pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Peräti kahdeksassa kunnassa kuudestatoista oli pulaa koulutetuista sosiaalityöntekijöistä. Myös lääkäreistä ja sairaanhoitajista oli puutetta parissa kunnassa. Seutukunnittain pula sosiaalityöntekijöistä jakaantui melko lailla tasan. Joensuun seutukunnan kahdeksasta kunnasta neljällä oli puutetta pätevistä sosiaalityöntekijöistä, Keski-Karjalassa luku oli 2/4 samoin kuin Pielisen Karjalassa. Kunnan asukasluvulla ei haastatteluaineiston perusteella ole yhteyttä sosiaalityöntekijöiden saatavuuteen, sillä pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointi koettiin vaikeaksi yhtä lailla sekä yli 58 000 asukkaan Joensuussa kuin noin 2700 asukkaan Kesälahdellakin.

Hieman yli puolella kunnista oli haastatteluhetkellä tarvetta kouluttaa henkilöstöä toisiin tehtäviin. Monissa tapauksissa koulutus koski päivähoitajia ja kodinhoitajia, joita koulutettiin yleensä oppisopimuskoulutuksella lähihoitajiksi. Muutamat haastateltavat mainitsivat hoitajien kouluttautuneen myös vanhustyöhön sekä vaikeavammaisen henkilön avustajaksi. Toisissa kunnissa oli tarvetta kouluttaa toimistohenkilöstöä toisiin tehtäviin ja sitä perusteltiin muun muassa muuttuvilla tehtävärakenteilla. Eräs haastateltavista kertoi, että joillakin alaa vaihtaneilla on ollut ongelmia uudella alalla. Ongelmien syyksi arveltiin henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi liian pikaista koulutusta. Hoitotyö edellyttää kuitenkin myös kokemusta. Muutamissa kunnissa tilanne

oli haastatteluhetkellä sellainen, että esimerkiksi lasten päivähoitajat olivat niin iäkkäitä, ettei heitä kannattanut kouluttaa, koska he jäisivät pian eläkkeelle. Joissakin kunnissa henkilöstöä oli puolestaan koulutettu jo aiemmin toisiin tehtäviin, eikä heillä siksi ollut nyt tällä hetkellä tarvetta siihen.

Seutukunnittain tarkasteltuna suurin tarve kouluttaa henkilöstöä toisiin tehtäviin oli Keski-Karjalassa, jossa kolme kuntaa neljästä arvioi olevan uudelleen koulutustarvetta. Joensuun seudulla koulutustarvetta oli viidellä kunnalla kahdeksasta, Pielisen Karjalassa yhdellä neljästä. Kunnan koon perusteella tarkasteltuna 13 700–7000 asukkaan kunnista viidellä kunnalla kahdeksasta oli tarvetta kouluttaa henkilöstöänsä muihin tehtäviin ja alle 7000 asukkaan kunnista vastaava luku oli 4/7.

Haastatteluissa tiedusteltiin myös sitä, missä määrin määräaikaiset työntekijät pääsevät osallistumaan täydennyskoulutukseen. Useimmissa kunnissa määräaikainen työntekijä pääsi täydennyskoulutukseen, mikäli hän oli pitkäaikainen sijainen tai muu vastaava pidemmän aikaa työssä oleva eikä kyseessä ole pitkäkestoinen koulutus. Kalliimpiin ja pitkäkestoisiin koulutuksiin monet kunnat lähettivät yleensä vain vakinaisia työntekijöitä.

4.3 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus

Sosiaalihuollon henkilöstön tarvitseman täydennyskoulutuksen määrään ja laatuun vaikuttavat työyksiköiden toiminnan luonne ja kehittämistarpeet. Täydennyskoulutuksen käynnistämiseksi on useita vaihtoehtoja. Täydennyskoulutusoppaassa (Kallio & Sarvimäki 2006) esitetään, että täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta ohjaavat seuraavat viisi näkökohtaa:

1. Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat ohjaavat täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta
2. Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon henkilöstön ikä ja koulutustausta sekä oppimisvalmiuksien vaikutukset oppimiseen.
3. Otetaan huomioon eri ammattiryhmien, erilaisia työvuoroja tekevien sekä myös määräaikaisten työntekijöiden erilaiset osaamistarpeet.
4. Määritellään täydennyskoulutuksen suunnittelun ja toteuttamisen eri työvaiheissa vastuussa olevat tahot.
5. Varataan kunnan talousarvioon määräraha henkilöstön täydennyskoulutukselle ja varaudutaan myös sijaisjärjestelyihin ja niiden aiheuttamiin kuluihin koulutukseen osallistumisen turvaamiseksi.

Useimmissa Pohjois-Karjalan kunnissa ja alueen sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman teosta vastasi joko sosiaali-/perusturvajohtaja yksin tai yhdessä substanssialojen johtajien tai kaupungin johtoryhmän kanssa. Sekä kaikissa kunnissa että kuntayhtymässä täydennyskoulutukseen hakeutuminen tapahtui montaa eri väylää pitkin. Tavallisimmin koulutukseen hakeutuminen tapahtui joko työntekijän omasta aloitteesta, esimiehen ehdotuksesta, kehityskeskustelujen perusteella ja/tai työpaikkakokousten perusteella.

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat koulutuksen sisällön valittavan pitkäaikaisten kehityskeskustelujen tai työntekijän itsensä tuntemien koulutustarpeiden perusteella. Sisällön valintaan vaikuttivat kuitenkin myös työntekijöiden henkilökohtainen kiinnostus, kunnan tai palveluyksikön toimintastrategia sekä erikoistuminen. Koulutustarpeen taustalla saattoi olla myös ajankohtaiset asiat kuten lainsäädännön muuttuminen, johon haetaan täsmäkoulutusta.

Vain pienellä osalla kunnista oli olemassa täydennyskoulutuksesta jonkinlainen vuositason tai muun pidemmän tähtäimen suunnitelma. Pidemmän tähtäimen suunnitelmiksi haastateltavat kuitenkin näkivät monia asioita. Esimerkiksi työntekijän erikoistumista saatetaan nähdä toteuttavan pidemmän tähtäimen suunnitelmaa, vaikka useimmiten sitä ei ole kirjattu mihinkään, vaan se on lähinnä käytäntö. Jossain kunnassa tehdään koulutuksen vuosisuunnitelmaa talousarvion yhteydessä. Muutamat kunnat laativat pidemmän tähtäimen koulutussuunnitelmia seudullisissa koulutuksissa ja yhteistyössä. Koulutusasioita voidaan sivuta myös pohdittaessa toiminnan painopisteitä. Jossain kunnassa on konkreettisesti sovittu, että seuraavan viiden vuoden aikana esimerkiksi neljä kodinhoitajaa koulutetaan lähihoitajiksi. Pidemmän tähtäimen suunnitelmia omaavia kuntia ei voi erotella toisistaan seutukunnan tai kunnan koon perusteella.

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä täydennyskoulutuksen vuosisuunnitelmat tehdään tehtäväalueittain.

Kunnat ja kuntayhtymä tekivät yhteistyötä täydennyskoulutuksen toteutuksessa tavallisimmin paikallisten koulutusorganisaatioiden sekä hankkeiden ja projektien kanssa. Muina yhteistyötahoina haastateltavat mainitsivat yksittäisiä tahoja kuten paikallisen lääkärin, joka esimerkiksi luennoi päivähoidon henkilöstölle infektiosairauksista, Itä-Suomen lääninhallituksen ja Efekon.

TAULUKKO 1. Täydennyskoulutukseen liittyvä yhteistyö eri tahojen kanssa

Yhteistyötaho	mainintojen lukumäärä
Paikalliset koulutusorganisaatiot	14
Hankkeet / projektit	6
Yksittäiset henkilöt	3
Lääninhallitus	3
Efeko	2
Aluekehityssäätiö	1
Stakes	1
Viranomaisyhteistyö	1
Kaprakka	1
Joensuun kaupunki	1
Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus	1
Pohjois-Karjalan keskussairaala	1
Honkalampi-säätiö	1

Pohjois-Karjalan kunnissa ja alueen kuntayhtymässä täydennyskoulutusta toteutettiin yleensä seudullisesti tai paikallisesti omassa kunnassa. Koulutusta saatiin myös hankkeiden ja projektien kautta. Lisäksi työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua koulutukseen myös muualla maakunnassa ja Suomessa. Kauempana olevat koulutukset koettiin haastatteluaineistossa osittain ongelmallisiksi. Haastatteluissa tuli konkreettisesti esille, että Joensuu on kaukaisin paikka, jonne realistisesti saattoi ajatella suuremman porukan osallistuvan. Pienelle kunnalle kaukana olevat koulutukset ovat taloudellisesti raskaita. Myös sijaistarve kustannuksineen koetaan raskaaksi.

TAULUKKO 2. Tyypillisimmät täydennyskoulutuksen toteutusmuodot

Täydennyskoulutuksen toteutusmuoto	mainintojen lukumäärä
Seudullisesti yhteinen koulutus	12

Omassa kunnassa tapahtuva koulutus	10
Hankkeet ja projektit	4
Osallistuminen koulutukseen muualla Suomessa	4
Osallistuminen ulkopuoliseen koulutukseen maakunnassa	3
Ulkopuolinen koulutus (paikkakunnan tai seutukunnan ulkopuolella, ei tarkemmin määriteltä)	3

Seudullisen koulutuksen kannattajia oli eniten Keski-Karjalassa ja Pielisen Karjalassa, joissa kaikki kunnat haastatteluhetkellä tekivät paljon jo muutakin seudullista yhteistyötä. Myös Joensuun seudulla suurin osa kunnista kannatti ja teki seudullista yhteistyötä, mutta joukkoon mahtui muutama, joissa yhteistyö ei ollut niin tiivistä.

Useimpien kuntien talousarviossa ei oltu varattu erikseen määrärahaa täydennyskoulutukseen vaan rahat oli haastateltavien mukaan varauksia koulutukseen yleensä. Suurin osa vastaajista (11/16) koki rahoituksen olleen kuluneena vuonna (2006) riittävä. Osa (2/16) kuitenkin huomautti, että rahoitus on riittävä, koska koulutuksen suunnitelmallisuus on heikoilla. Ongelmaa tuotti myös se, etteivät kaikki työntekijät halua koulutukseen. Muutamat haastateltavat totesivat rahojen riittävän tarpeellisiin koulutuksiin. Parissa kunnassa oli mahdollista tehdä tarvittaessa määrärahasiirtoja. Kunnat suosivat myös maksuttomia koulutuksia samoin kuin hankkeiden yhteydessä toteutettavaa koulutusta. Ainoastaan kaksi haastateltavista ei pitänyt täydennyskoulutukseen annettua rahoitusta lainkaan riittävänä. Pielisen Karjalan ja Keski-Karjalan kunnat kokivat Joensuun seutua useammin rahoituksen olleen vuonna 2006 riittävä. Kunnan koon perusteella puolestaan alle 7000 asukkaan kunnat olivat hiukan tyytyväisempiä rahoituksen riittävyteen kuin suuremmat kunnat.

Täydennyskoulutuksen riittävä määrä määritellään yksilöllisesti ottaen huomioon henkilön peruskoulutuksen pituus, työn vaatavuus ja toimenkuva. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä täydennyskoulutuksen määräksi arvioitiin keskimäärin 3-10 päivää vuodessa henkilöä kohden. Haastatelluista kahdeksan kahdeksastatoista uskoi suosituksen mukaisten koulutusmäärien toteutuvan kunnassaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Seitsemän vastaajaa arveli suosituksen toteutuvan osan kohdalla ja kaksi ei osannut sanoa. Monet niistä, jotka eivät uskoneet suosituksen toteutuvan kaikkien työntekijöiden kohdalla, näkivät taustalla koulutuksen suunnittelemattomuuden tai työntekijöiden oman motivaation puuttumisen. Kaksi sosiaalihoitajaa kertoi, että heidän kunnassaan työntekijöitä oli velvoitettu tai ”pakotettu” osallistumaan täydennyskoulutukseen. Yhdessä kunnassa koulutukseen osallistumiseen oli ”kevyt velvoite”. Ketään ei kuitenkaan oltu uhattu potkuilla, ellei työntekijä ollut halukas kouluttautumaan.

Optimistisimmat kunnat täydennyskoulutussuosituksen mukaisten koulutusmäärien toteutumisen suhteen sijaitsivat Joensuun seudulla. Kuusi seudun kahdeksasta kunnasta uskoi kaikkien työntekijöiden saavan ainakin kolme päivää koulutusta joka vuosi. Keski-Karjalassa kolme neljästä epäili, ettei suositus toteudu aivan jokaisen kohdalla. Samoin arvioitiin Pielisen Karjalassakin.

4.4 Täydennyskoulutuksen seuranta ja valvonta

Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutussuosituksessa edellytetään, että kunnat arvioivat säännöllisesti täydennyskoulutuksen vaikutusta henkilöstön osaamiseen ja ammatillisen toiminnan

kehittymiseen (Kallio & Sarvimäki 2006). Pohjois-Karjalan kunnissa täydennyskoulutuksen seurannan ja arvioinnin tavat olivat vaihtelevia. Tilannetta voitiin myös seurata monen järjestelmän kautta. Lukumäärällisesti eniten täydennyskoulutuksen seurannassa mainittiin käytettävän henkilöstökortteja (määritelmä kattaa sekä sähköiset että manuaaliset kortit) sekä Excel-taulukkoa. Osa vastaajista tosin epäili tilastojen paikkansapitävyyttä. Epäilijät arvelivat, etteivät kaikki koulutukseen osallistuneet välttämättä muista täyttää ja palauttaa koulutustietojaan.

Lähes yhtä usein kuin henkilöstökorttien ja Excel-taulukon avulla koulutustilannetta seurattiin ja valvottiin myös henkilöstötilinpäätöksen tai tarkemmin määrittelemättömän rekisterin kautta. Muutamassa kunnassa seuranta tapahtui koulutukseen osallistumispäätöksiä seuraamalla. Yhtä monta mainintaa saivat myös palkanlaskenta ja henkilöstöohjelma (esim. PoPlus-ohjelma). Yhdessä kunnassa ei oltu vuonna 2006 seurattu lainkaan täydennyskoulutuksen toteutumista ja koulutukseen osallistumista.

TAULUKKO 3. Menetelmät, joilla täydennyskoulutuksen toteutumista ja siihen osallistumista seurattiin

Täydennyskoulutuksen toteutumisen ja siihen osallistumisen seurantamenetelmä	mainintojen lukumäärä
Henkilöstökortit	4
Excel-taulukko	4
Henkilöstötilinpäätös	3
Rekisteri	3
Osallistumispäätökset	2
Palkanlaskenta	2
Henkilöstöohjelma	2
Henkilöstöpäällikkö seuraa	1
Ei seurattu ollenkaan	1

Aune Harjun ja Paula Risikon (2003, 39) mukaan täydennyskoulutuksen arvioinnin kohteena ovat muun muassa koulutuksen laatu, tuloksellisuus ja vaikuttavuus. Koulutuksen laadun arvioinnilla tarkoitetaan sitä, täyttääkö koulutus siihen kohdistuvat odotukset. Tuloksellista koulutusta on puolestaan silloin, kun oppimistoiminnalle asetetut tavoitteet on saavutettu. Tuloksellisuuden katsotaan olevan sidoksissa koulutuksen tarpeisiin. (Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli 1995, ks. Harju & Risikko 2003, 39.)

Täydennyskoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arviointi tapahtui kunnissa useimmiten henkilöstön itsearviointina. Jos koulutus ei vastannut odotuksia, niin henkilöstö valitti muun muassa hukkaan menneestä ajasta. Monissa kunnissa vaikuttavuutta arvioitiin myös kehityskeskusteluissa, joiden käyminen oli yleensä esimiesten vastuulla. Lähes yhtä tavallista oli, että koulutukseen osallistunut työntekijä jakoi koulutuksessa saatuja tietoja myös muille. Muutamissa kunnissa työntekijöillä oli suorainen velvoite jakaa tietoa, mutta joissakin tiedonjako riippui ihan työntekijän omasta aktiivisuudesta.

TAULUKKO 4. Laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin menetelmät

Laadun ja vaikuttavuuden arviointimenetelmä	mainintojen lukumäärä
Henkilöstön itsearviointi	13

Kehityskeskustelut	6
Koulutukseen osallistunut jakaa saatua tietoa muille	5
Lomakkeet	2
Asiakaspalaute	2
Valitaan laadukas kouluttaja	2
Työpalaveri/palautekeskustelu	2
PoPlus-henkilöstöohjelma	1
Koulutusmateriaalin vaihto	1
Koulutuksista päättävä taho katsoo, vastaako koulutuksen sisältö odotuksia	1
Osaamiskartoitukset	1
Excel-taulukko	1
Tuloksia ei ole arvioitu ollenkaan	4

Haastateltavilta kysyttiin myös, miten kunta huolehtii ja valvoo, että henkilöstö osallistuu riittävästi täydennyskoulutukseen. Haastatteluista kävi ilmi, että esimiehet olivat valvonnasta viime kädessä vastuussa. Konkreettisina valvonnan keinoina haastateltavat mainitsivat sähköiset kortit, osallistumispäätökset, Excel-taulukon ja kehityskeskustelut. Kolme vastaajaa kahdeksastatoista ei kuitenkaan osannut vastata kysymykseen. Yhdessä kunnassa ei vuonna 2006 oltu seurattu lainkaan koulutukseen osallistumista.

Täydennyskoulutuksen toteutumista estävinä tekijöinä olivat useimmiten määrärahojen niukkuus sekä ajan puute. Monet haastateltavat kokivat aikaa ja rahaa olevan liian vähän suhteutettuna työn ja henkilöstön määrään. Eräs vastaaja totesi, että yleisesti ottaen kunnissa on liian vähän sosiaalihuollon henkilöstöä ja että henkilöstön määrä suhteessa työmäärään on jo alun perin mitoitettu väärin. Toinen puolestaan huomautti rahan puutteen oleva arvostuskysymys eli kuka pitää mitään tärkeänä.

Muina esteinä haastateltavat toivat esille koulutustarjonnan hajanaisuuden sekä sen, ettei koulutustarjonta kohtaa työntekijöiden tarpeita. Muutamassa tapauksessa suurimmaksi esteeksi kohosi työntekijöiden kielteinen asenne koulutusta kohtaan, joita osin selitettiin työntekijän ikään ja perhesuhteisiin liittyvillä syillä. Samalla kuitenkin huomautettiin myös, että osalla työntekijöistä on vain yksinkertaisesti asenneongelma. Parissa kunnassa koulutukselta puuttui ylempien tahojen tuki. Täydennyskoulutuksen riittävän toteutumisen esteiksi koettiin myös kilpailutuksen työläys ja seurannan vajavaisuus tai puuttuminen.

TAULUKKO 5. Täydennyskoulutuksen riittävän toteutumisen suurimmat esteet

Täydennyskoulutuksen toteutumista estävä tekijä	mainintojen lukumäärä
Määrärahojen vähäisyys	9
Ajan puute	5
Koulutustarjonta ei kohtaa työntekijöiden tarpeita	2
Koulutustarjonnan hajanaisuus	2
Työntekijöiden kielteinen asenne ja motivaation puute	2

Koulutukselta puuttuu ylempien tahojen tuki	2
Muut syyt	3

4.5 Hyväksi koettuja käytäntöjä

Monet vastaajista kokivat *seudullisen yhteistyön täydennyskoulutuksessa* hyväksi ja toimivaksi käytännöksi. Yhteistyötä perusteltiin muun muassa sillä, että koulutuksesta aiheutuvat kustannukset jakaantuvat useammalle kunnalle. Koulutustapahtuma ei seudullisena myöskään mene ”liian sisäänpäin lämpiäväksi”. Yhteisten koulutusten toivottiin toisaalta myös tuovan yhtenäisyyttä seudulle. Yksi haastateltava näki kilpailutuksen toisinaan niin työlääksi, että kuntien yhteistyö on senkin takia kannatettavaa. Toisaalta haastatteluissa kuitenkin korostettiin, että seudullisen koulutuksen järjestämisessä on oltava yhteistä tahtoa mukana. Toisinaan saattaa tulla ongelmaksi löytää organisaattoria. Tärkeäksi nähdään myös tasapuolisuus, etteivät kaikki järjestelyt ja vastuut kaadu yhden kunnan niskaan.

Muutama haastateltava oli puolestaan havainnut hyväksi käytännöksi rakentaa tiettyyn asiaan keskittynyt koulutus omaan kuntaan. Näin oli menetelty esimerkiksi päivähoidossa. *Omaan kuntaan rakennetun koulutuksen* etuna nähdään se, että väki pääsee helposti paikalle ja asioiden pohtiminen yhdessä voi avata uusia näkökulmia. Järjestelmä sopii sinne, missä on suuret työntekijämäärät. Koulutuksen järjestäminen vaatii kuitenkin suunnitelmallisuutta ja rahaa. Myös *prosessikoulutus* ja *henkilökohtaiset keskustelut* kunkin työntekijän kanssa koettiin hyväksi ja toimiviksi käytännöiksi.

5. TOIVEITA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Systemaattisuutta koulutustarjontaan

Monet haastateltavat kokivat nykyisen koulutusten tarjontakäytännön huonoksi. Markkinoilla on todella paljon koulutuksen tarjoajia, joista osa on pienempiä ja osa suurempia toimijoita. Kun tarjolle ilmestyy uusi koulutuksen tarjoaja, niin koulutuksen laadun selvittäminen voi usein olla vaikeaa. Eri koulutustahot saattavat myös tarjota samoihin aikoihin hyvin samankaltaista koulutusta. Koulutustarjonta koetaan nykyisellään liian hajanaiseksi ja siihen peräänkuulutettiin suunnitelmallisuutta. Osa kunnista toivoi yhtä tai korkeintaan muutamaa kumppania, joiden kanssa olisi mahdollista suunnitella koulutusta. Näin ollen koulutustarjonta kohtaisi varmasti työntekijöiden tarpeet. Eräs vastaaja totesi kuitenkin kiireen ja vuoropuhelun heikkouden olevan esteenä kumppanuuden ideaalimallin toteutukselle. Hankintalain vaatimukset ja kilpailutus koetaan myös monesti systemaattista koulutusyhteistyötä vaikeuttavana ja rajoittavana. Haastatteluissa esitettiin toivetta siitä, että joku neutraali taho ”seuloisi” koulutustarjonnan läpi. Vertailukohtana ja hyvänä käytäntönä muutama haastateltava nosti esille vuonna 2006 käynnistyneen sähköisen tapahtumatiedotteen.

Asiakslähtöisyyttä koulutukseen

Haastatteluissa nousi esille halu saada koulutukseen lisää asiakslähtöisyyttä. Koulutuksesta olisi oltava työntekijöille todellista hyötyä, jotta heidän osaamisensa vahvistuu ja he jaksavat työssään. Haastatteluissa ilmaistiin myös vakava huoli työntekijöiden jaksamisesta tilanteessa, jossa erilaisia työtehtäviä on paljon ja henkilöstön on oltava moniosaavaista. Muutamat haastateltavat totesivat, että koulutuksen olisi oltava käytännön läheistä. Koulutus olisi tuotava lähelle työntekijöitä ja ennen kaikkea koulutuksessa pitää puhua työntekijöiden kanssa samaa kieltä. Tällöin oppi jää erään haastateltavan sanoin ”luihin ja ytimiin.”

Osaamiskartoituksilla koulutuksen suunnitteluun pitkäjänteisyyttä ja toteutukseen suunnitelmallisuutta

Haastatteluissa monet korostivat sitä, että koulutuksen on lähdettävä tarpeista. Pelkästään koulutuksen vuoksi ei kouluttauduta. Haastatteluaineistosta nousi selkeästi esille tarve henkilöstön osaamisen kartoittamisesta, jonka jälkeen vasta on mahdollista laatia kirjallinen täydennyskoulutussuunnitelma. Erään vastaajan sanoin täydennyskoulutuksen ideaalimallissa henkilöstön osaamisalueet olisi kirjattu ja täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus olisivat suunnitelmallisia. Kirjallinen suunnitelma voisi kirvoittaa myös työntekijän itse osallistumaan ja miettimään täydennyskoulutusta. Tärkeää olisi kirjata myös se, mitä koulutusta työntekijä on saanut, miten monta päivää, kuka toimi kouluttajana jne. Näin myös koulutuksen seuranta ja valvonta helpottaisi. Toinen haastateltava oli samoilla linjoilla sanoen, että ideaalimalli lähtee osaamiskartoituksista ja sitä kautta yksilön osaamistarpeista. Osaamiskartoitusten kautta tarpeita voidaan myös priorisoida ja rakentaa edelleen täydennyskoulutussuunnitelmaksi. Kolmas vastaaja koki osaamiskartoitusten teon lisäksi kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategiat tarpeellisiksi.

Koulutusta täydennyskoulutuksesta

Täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta koskevaan koulutukseen on myös Pohjois-Karjalassa tarvetta. Osaamiskartoitusten teko ei ole vielä arkea kaikissa kunnissa. Aina ei ole myöskään täysin selvää, mikä koulutus on täydennyskoulutusta ja mikä muuta koulutusta. Hankkeiden yhteydessä toteutettava koulutus toivottiin luettavan täydennyskoulutukseksi. Toisaalta täydennyskoulutuksen haluttiin olevan osa arkea eikä se saisi olla sidottu muuhun ylimääräiseen. Erityisen paljon haastatteluissa korostettiin täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuutta ja jatkuvuutta.

Muita täydennyskoulutukseen liittyviä toiveita

Yhdessä kunnassa Itä-Suomen lääninhallituksen järjestämät työkokoukset koettiin hyväksi. Toisessa kunnassa puolestaan toivottiin täydennyskoulutussuosituksista tiedottamista myös ylemmille tahoille kunnissa.

6. YHTEENVETO

Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutussuositus on ollut kartoituksen tekoaikaan voimassa reilun vuoden, ja Pohjois-Karjalan kunnat ovat jo varsin pitkällä sen täytäntöönpanossa. Suositukseen liittyvät ongelmat ovat kunnissa varsin samanlaisia.

Täydennyskoulutuksen suunnittelu

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman teon vastuuhenkilönä toimii Pohjois-Karjalassa yleensä sosiaali-/perusturvajohtaja joko yksin tai yhdessä jonkun muun tahon kanssa. Täydennyskoulutustarpeet määritellään lähes kaikissa kunnissa kehityskeskustelujen perusteella, mutta käytössä on myös osaamiskartoituksia sekä työn vaativuuden arviointeja. Vain muutaman kunnan työntekijöillä on henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma, mutta osaamista ja koulutustarpeita kartoitetaan kuitenkin kehityskeskusteluissa.

Täydennyskoulutus ei haastatteluaineiston valossa kytkeydy toistaiseksi mitenkään vahvasti sen enempää kuntien kokonaiskehittämiseen kuin laadunhallinnan jatkuvaan parantamiseenkaan. Muutamat vastaajat näkevät täydennyskoulutuksen liittyvän kunnan kokonaiskehittämiseen

henkilöstön osaamistarpeiden kartoituksen sekä strategioiden kautta, mutta kytkennät jäävät vielä varsin pinnallisiksi.

Vain pienellä osalla kunnista on olemassa täydennyskoulutuksesta jonkinlainen vuositason tai muun pidemmän tähtäimen suunnitelma. Pidemmän tähtäimen suunnitelmiksi haastateltavat kuitenkin kokevat monia asioita erikoistumisesta painopisteiden laadintaan saakka. Pidemmän tähtäimen suunnitelmia omaavia kuntia ei voi erotella toisistaan seutukunnan tai kunnan koon perusteella.

Osaaminen ja osaamiskartoitukset

Haastatellut sosiaalijohtajat pitävät henkilöstönsä osaamisen tasoa ainakin kohtuullisena. Myös koulutettuja työntekijöitä on riittävästi saatavilla lähes kaikilla aloilla. Puolella Pohjois-Karjalan kunnista on kuitenkin pulaa pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Kunnan koolla tai sijainnilla ei haastatteluaineiston valossa näytä olevan vaikutusta sosiaalityöntekijöiden saatavuuden vaikeuteen. Muutamilla kunnilla on ollut puutetta myös lääkäreistä ja sairaanhoitajista.

Monilla kunnilla on tarvetta kouluttaa henkilöstöä toisiin tehtäviin. Useimmissa tapauksissa koulutus koskee päivähoitajia ja kodinhoitajia, joita koulutetaan yleensä oppisopimuskoulutuksella lähahoitajiksi. Toisissa kunnissa on tarvetta kouluttaa toimistohenkilöstöä toisiin tehtäviin ja sitä perustellaan muun muassa muuttuvilla tehtävärakenteilla.

Täydennyskoulutuksen toteutus

Sekä kaikissa kunnissa että Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä täydennyskoulutukseen hakeutuminen tapahtuu useaa eri väylää pitkin. Tavallisimmin koulutukseen hakeudutaan joko työntekijän omasta aloitteesta, esimiehen ehdotuksesta, kehityskeskustelujen perusteella ja/tai työpaikkakokousten perusteella.

Lähes kaikki haastateltavat kertovat valitsevansa täydennyskoulutuksen sisällön pitkäaikaisten kehityskeskustelujen tai työntekijän itsensä tuntemien koulutustarpeiden perusteella. Sisällön valintaan vaikuttavat kuitenkin myös työntekijöiden henkilökohtainen kiinnostus, kunnan tai palveluyksikön toimintastrategia sekä erikoistuminen. Koulutustarpeen taustalla saattavat olla myös ajankohtaiset asiat kuten lainsäädännön muuttuminen, jolloin haetaan täsmäkoulutusta.

Kunnat ja kuntayhtymä tekevät yhteistyötä täydennyskoulutuksen toteutuksessa tavallisimmin paikallisten koulutusorganisaatioiden sekä hankkeiden ja projektien kanssa. Koulutuksen toteuttaminen puolestaan tapahtuu mieluiten seudullisena yhteistyönä tai sitten tiettyyn asiaan keskittynyt koulutus rakennetaan omaan kuntaan.

Kuntien talousarvioissa ei ole muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta varattu erikseen määrärahaa täydennyskoulutukseen. Suurin osa haastateltavista kuitenkin pitää käytössä olevaa rahoitusta riittävänä ainakin tarpeellisiin koulutuksiin. Pielisen Karjalan ja Keski-Karjalan kunnat kokevat Joensuun seutua useammin rahoituksen olleen vuonna 2006 riittävä. Kunnan asukasluvun perusteella puolestaan pienet kunnat ovat hiukan tyytyväisempiä rahoituksen riittävyteen kuin suuremmat kunnat.

Lähes puolet haastatelluista uskoo täydennyskoulutussuosituksen mukaisten koulutusmäärien (3-10 pv/vuosi/hlö) toteutuvan kunnassaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Ne, jotka eivät usko suosituksen toteutumiseen aivan jokaisen kohdalla, arvelevat syyksi koulutuksen suunnittelemattomuutta tai työntekijöiden oman motivaation puutetta. Optimistisimmat kunnat täydennyskoulutussuosituksen mukaisten koulutusmäärien toteutumisen suhteen sijaitsevat Joensuun seudulla.

Täydennyskoulutuksen seuranta ja valvonta

Pohjois-Karjalan kunnissa täydennyskoulutuksen seurannan ja arvioinnin tavat ovat vaihtelevia. Haastatteluaineistossa lukumäärällisesti eniten mainitaan käytettävän henkilöstökortteja sekä Excel-
taulukkoa. Lähes yhtä usein koulutustilannetta seurataan ja valvotaan myös henkilöstötilinpäätöksen tai tarkemmin määrittelemättömän rekisterin kautta. Yhdessä kunnassa ei ole vuonna 2006 seurattu lainkaan täydennyskoulutuksen toteutumista ja koulutukseen osallistumista.

Koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta arvioidaan kunnissa useimmiten henkilöstön itsearvioinnin kautta. Toisin sanoen henkilöstö valittaa muun muassa hukkaan menneestä ajasta, jos koulutus ei vastaa odotuksia. Monissa kunnissa vaikuttavuutta arvioidaan myös kehityskeskusteluissa. Lisäksi koulutukseen osallistunut työntekijä voi jakaa koulutuksessa saatuja tietoja myös muille

Pohjois-Karjalassa esimiehet ovat viime kädessä vastuussa henkilöstön riittävästä osallistumisesta täydennyskoulutukseen. Konkreettisina keinoina valvoa osallistumista haastateltavat mainitsevat sähköiset kortit, osallistumispäätökset, Excel-taulukon ja kehityskeskustelut.

Määrärahojen niukkuus ja ajan puute estävät tavallisimmin täydennyskoulutuksen riittävän toteutumisen. Monet haastateltavat näkevät aikaa ja rahaa olevan liian vähän suhteutettuna työn ja henkilöstön määrään. Muiksi esteiksi haastateltavat kertovat koulutustarjonnan hajanaisuuden, koulutustarjonnan ja työntekijöiden tarpeiden kohtaamattomuuden, työntekijöiden kielteisen asenteen koulutusta kohtaan, koulutukselta puuttuvan ylempien tahojen tuen, kilpailutuksen työläyden ja seurannan vajavaisuuden tai puuttumisen.

TAULUKKO 6. Tiivistelmä Pohjois-Karjalan kuntien täydennyskoulutuskäytännöistä

Täydennyskoulutuksen suunnittelu	<ul style="list-style-type: none">• kehityskeskustelut/osaamiskartoitukset suunnittelun perustana ja lähtökohtana• kirjallinen täydennyskoulutussuunnitelma• koulutuksella pyritään vastaamaan sekä kunnan yleisiin että työntekijöiden henkilökohtaisiin osaamistarpeisiin
---	---

Täydennyskoulutuksen toteutus	<ul style="list-style-type: none"> • monta tapaa hakeutua koulutukseen • koulutus yleensä seudullista tai paikallista • yhteistyötahoina yleensä koulutusorganisaatiot
Täydennyskoulutuksen seuranta	<ul style="list-style-type: none"> • koulutuksen toteutumisen ja siihen osallistumisen seurannan tavat kirjavia: henkilöstökortit ja Excel suosituimmat
Täydennyskoulutuksen arviointi	<ul style="list-style-type: none"> • laatu: työntekijöiden itsearviointi • tulokset: itsearviointi, kehityskeskustelut, tietojen jako • koulutukseen osallistuminen: Excel ja henkilöstökortit yleisimmät tavat
Hyviksi havaittuja käytäntöjä	<ul style="list-style-type: none"> • seudullinen yhteistyö koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa • tiettyyn asiaan keskittynyt koulutus rakennetaan omaan kuntaan • prosessikoulutus • henkilökohtaiset keskustelut työntekijöiden kanssa
Ongelmat ja huolenaiheet	<ul style="list-style-type: none"> • määrärahojen niukkuus • ajan puute • koulutustarjonnan hajanaisuus ja kirjavuus • työntekijöiden oman motivaation puute • ylemmän johdon puuttuva tuki
Kehitysideoita	<ul style="list-style-type: none"> • asiakaslähtöisyyttä myös koulutukseen • systemaattisuutta koulutustarjontaan • koulutustarjonnan ”seulonta” ja koordinointi (vrt. tapahtumakalenteri) • muutama selkeä kumppani koulutuksen järjestämisessä usean sijaan • osaamiskartoitusten teko → koulutuksen suunnittelu ja toteutus uunnitelmalliseksi • täydennyskoulutukseen tarvitaan jatkuvuutta

	<ul style="list-style-type: none"> • täydennyskoulutuksen oltava osa arkea • tarvitaan aikaa pohtia ja koota täydennyskoulutuskuvioita suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi • täydennyskoulutussuosituksesta tiedotettava myös ylemmille tahoille kunnassa • koulutus lähelle
--	--

7. SUOSITUKSIA JATKOA VARTEN

Tämän kartoituksen tekeminen on osaltaan toiminut ”havahduttamisprosessina” sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksen täytäntöönpanosta ja nostanut teemaa yleiseen keskusteluun. Kartoitus samalla osoitti, että kunnissa on täydennyskoulutussuosituksen toimeenpanossa jo olemassa monia hyviä ja toimivia käytäntöjä. Kehittämislle on kuitenkin edelleen tarvetta.

Haastatteluaineiston valossa täydennyskoulutusta näyttävät ohjaavan välttämättömyys, niukat resurssit ja perustehtävään vastaaminen. Samanlaisen tulokseen ovat vuonna 2002 päätyneet Aune Harju ja Paula Risikko (2003, 85), jotka kartoittivat sosiaali- ja terveydenhoitohenkilöstön täydennyskoulutuksen valtakunnallista tilaa sosiaali- ja terveysministeriön ja Stakesin aloitteesta.

Pohjois-Karjalassa kunnat tekevät paljon seudullista yhteistyötä, mutta haastatteluissa kukaan ei maininnut koulutustarpeiden laajamittaista ja kattavaa kokoamista. Anu Kallio ja Pirjo Sarvimäki (2006, 26) näkevät osaamisen arvioinnin tekemisen yhdeksi lähtökohdaksi sen, että osaamisen arviointimenetelmien kehittämiseksi tehdään seudullista ja alueellista yhteistyötä muiden kuntien kanssa. Tulevaisuudessa asiaa kannattaisi varmasti miettiä.

Anu Kallio ja Pirjo Sarvimäki (2006, 26) näkevät osaamisen arvioinnin tekemisen yhdeksi lähtökohdaksi sovittaa yhteen kunnan palvelustrategia ja yksittäisten työntekijöiden sekä ammattiryhmien tarpeet. Haastatteluaineiston valossa täydennyskoulutus ei vielä toistaiseksi kaikissa kunnissa kytkedy mitenkään vahvasti sen enempää kuntien kokonaiskehittämiseen kuin laadunhallinnan jatkuvaan parantamiseenkaan.

Kallio ja Sarvimäki (2006, 26) pitävät osaamisen arvioinnin tekemisen lähtökohtina myös kehityskeskustelujen käymistä ja suosittavat tekemään tarpeen mukaan strukturoituja osaamiskartoituksia. Arvioinnissa koottu tieto muodostaa pohjan yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmille. Pohjois-Karjalassa kehityskeskusteluja käydään kiitettävästi, mutta osaamiskartoitusten tekeminen ei vielä ole juurtunut osaksi arkea. Myös työntekijöiden henkilökohtaiset täydennyskoulutussuunnitelmat ovat harvinaisia.

Aune Harjun ja Paula Risikon (2003, 83) mukaan koulutuksen systemaattinen suunnittelu edellyttää suunnittelusta vastaavien tahojen nimeämistä. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat sosiaalijohtajan olevan joko yksin tai yhdessä jonkun muun tahon kanssa vastuussa sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman teosta. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että sosiaalijohtajat

voivat delegoida asian eteenpäin. Toisaalta aikapula voi estää täydennyskoulutuskuvioiden koontin suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi.

Harju ja Risikko (2003, 85) huomauttavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen ei riitä lyhytjänteinen koulutuspäiville ja kursseille osallistuminen. Sekä työntekijän että työnantajan pitäisi panostaa pitkäkestoiseen koulutukseen, ja se edellyttäisi täydennyskoulutuksen pidemmän aikavälin suunnitelmia. Toisaalta täydennyskoulutuksen kehittäminen vaatii menetelmien monipuolisempaa soveltamista ja osallistuvan toimintamallin edistämistä. Näin myös hiljainen tieto saadaan hyödynnettyä. (Harju & Risikko 2002, 85.)

Haastattelujen perusteella useilla Pohjois-Karjalan kunnilla ei ole olemassa täydennyskoulutuksesta vuositasoin tai muun pidemmän tähtäimen suunnitelmia. Toisaalta ne, joilla pidemmän tähtäimen suunnitelmia on, kokevat suunnitelmiksi monia asioita erikoistumisesta painopisteiden laadintaan saakka.

Saatujen tulosten mukaan täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa on kehitettävää. Itsearviointin ja kehityskeskustelujen rinnalle tarvitaan systemaattisempia menetelmiä. Aune Harju ja Paula Risikko (2002, 88) toteavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon alalle kaivataan myös valtakunnallisia laatusuosituksia.

TAULUKKO 7. Suositukset jatkoa varten

- **osaamisen arviointimenetelmien kehittämiseksi tehdään seudullista ja alueellista yhteistyötä muiden kuntien kanssa**
- **täydennyskoulutus liitetään vahvemmin kunnan kokonaiskehittämiseen**
- **tehdään henkilöstölle osaamiskartoituksia, jotka toimivat täydennyskoulutussuunnittelun pohjana**
- **laaditaan työntekijöille henkilökohtaiset täydennyskoulutussuunnitelmat**
- **nimetään vastuutahot täydennyskoulutuksen suunnitteluun, toteutukseen, seurantaan ja arviointiin**
- **koulutuksen suunnitteluun tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja toteutukseen suunnitelmallisuutta**
- **arvioidaan koulutusten vaikuttavuutta tehokkaammin**

LÄHTEET

Bernard, H. Russell 1995. Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches. AltaMira Press. A Division of Sage Publications, Inc. United States of America.

Harju, Aune & Risikko, Paula 2003. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt. Loppuraportti 14.1.2003. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2002:23. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Kallio, Anu & Sarvimäki, Pirjo (toim.) 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

LIITTEET

Liite 1 Haastattelurunko

1. Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutus osana kunnan palvelu- ja henkilöstöstrategiaa

- onko kunnassa tehty palvelu- ja/tai henkilöstöstrategia – milloin
- tarkistettiin kunnassanne olemassa olevia suunnitelmia täydennyskoulutusvelvoitteen voimaan tulon jälkeen vuonna 2005

- miten sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma siihen kytkeytyy tai sisältyy
- miten täydennyskoulutus integroituu kunnan kokonaiskehittämiseen ja laadunhallinnan jatkuvaan parantamiseen kunnassa
 - mitkä kunnan toiminnan tavoitteet ohjaavat henkilöstön täydennyskoulutusta
 - millaisia laatuhankeita kunnassa on
- millaiset osaamistarpeet nousevat näiden palvelu- ja henkilöstöstrategioiden ja kehittämissuunnitelmien pohjalta tärkeimmiksi kunnassanne
- kuka vastaa sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman teosta (titteli) – miten suunnitelma laaditaan, keitä sen tekoon osallistuu
- kuinka suurelle osalle henkilöstöstä on laadittu henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnitelma
- onko kunnan talousarviossa varattu erikseen määräraha täydennyskoulutukseen
 - paljonko määrärahaa on varattu tälle vuodelle? Vuodelle 2007?
 - millä perusteella määräraha muotoutuu; perustuuko se esim. johonkin laskelmaan – millaiseen
 - onko rahoitus riittävä
 - jos erillistä määrärahaa ei ole varattu, miten toimitaan

2. Sosiaalihuollon henkilöstön osaaminen ja osaamiskartoitukset

- onko kunnassa tehty sosiaalihuollon henkilöstön osaamiskartoitukset
 - miten niitä toteutetaan
 - onko kunnassa käytössä säännölliset kehityskeskustelut
 - esimiehen arviointi
 - muut osaamisen kehittämisen arviointitavat
- millainen on sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen nykytilanne kunnassa
 - kuinka paljon kunnassanne on sosiaalihuollon henkilökuntaa
 - mitä osaamista henkilöstöllä pitää olla, että tavoitteet saavutetaan
 - yleisellä tasolla
 - ammattiryhmittäin
 - onko erityisiä kehittämisen tarpeita
- saadaanko riittävästi koulutettua henkilökuntaa
 - missä ammattiryhmissä koulutettua henkilöstöä on hyvin saatavilla
 - missä taas huonosti
 - onko kunnassa tarvetta kouluttaa henkilöstöä toisiin tehtäviin, esimerkiksi päivähoitohenkilöstöä vanhustyöhön
 - onko koulutus mahdollista täydennyskoulutuksen kautta

3. Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus

- miten täydennyskoulutukseen hakeudutaan
 - onko kunnassa tehty linjauksia ketkä pääsevät koulutukseen, pääsevätkö määräaikaikaisetkin työntekijät
 - pitkän tähtäimen suunnitelmat tehty useamman vuoden tähtäimellä
 - vuosisuunnitelma tehty
 - työntekijä esittää
 - ajankohtaiseen tarpeeseen järjestetään nopeasti työpaikkakoulutusta
- koulutuksen toteuttamisen muodot
 - työpaikkakoulutusta

- ulkopuolinen kouluttaja työpaikalla
- seudullisesti yhteistä koulutusta
- osallistuminen ulkopuoliseen koulutukseen maakunnassa
- osallistuminen koulutukseen muualla Suomessa
- koulutus ulkomailla
- omaehtoinen kouluttautuminen
- toteutuuko kunnassa täydennyskoulutussuosituksen mukaisesti 3-10 koulutuspäivää/vuosi
- yhteistyötahot
 - paikalliset ja alueelliset koulutusorganisaatiot, mitkä
 - ulkopuoliset kouluttajat, ketkä
- miten täydennyskoulutuksen sisällöt valitaan
- miten työnantaja tukee mahdollisuutta osallistua koulutukseen
 - koulutus on palkallista työaika
 - koulutuksen ajaksi palkataan sijainen
 - kannustetaan omaehtoiseen opintoihin, jatko-opintoihin – miten
 - muuta – mitä

4. Täydennyskoulutuksen seuranta ja valvonta

- miten koulutuksen toteutumista ja koulutukseen osallistumista seurataan
 - keskitetysti organisaatitasolla
 - miten täydennyskoulutuksen toteutuminen kirjataan
 - onko kunnassa sähköinen täydennyskoulutuksen seurantajärjestelmä
 - miten esimies seuraa täydennyskoulutuksen toteutumista
 - palkanlaskennan tilastoinnilla
 - henkilöstötilinpäätöksen avulla
 - pitämällä henkilökohtaista osaamisrekisteriä
 - henkilöstö seuraa itse (esim. portfolio)
 - muuten – miten
- miten koulutuksen laatua valvotaan ja arvioidaan
- miten tuloksia arvioidaan
 - henkilöstön itsearviointi
 - kehityskeskusteluissa
 - asiakaspalaute
 - vertaisarvioinnit
 - kanteluiden, valitusten määrät
 - muuten, miten
- miten kunta huolehtii siitä ja varmistaa sen, että henkilöstö osallistuu riittävästi täydennyskoulutukseen

5. Kuvaile täydennyskoulutuksen toteutuksen ongelmia, huolenaiheita ja uhkakuvia

- mikä on suurin este riittävän täydennyskoulutuksen toteuttamiseksi
 - määrärahojen puute
 - koulutusten hinta
 - täydennyskoulutusta koskevien säädösten epäselvyys
 - täydennyskoulutus suunnitelman puuttuminen
 - sijaistyövoiman saamisen vaikeus koulutuksen ajaksi
 - sijaismäärärahojen riittämättömyys
 - vähäinen koulutustarjonta
 - vähäinen yhteistyö koulutusta järjestävien organisaatioiden kanssa

- koulutusten sisällöt eivät kohtaa koulutustarpeita
- koulutusten huono vaikuttavuus käytännön työssä
- henkilöstön motivaation puute
- muu, mikä
- kuvaile täydennyskoulutuksen toteutuksen hyväksi ja toimiviksi havaittuja käytäntöjä
 - koulutuksen toteuttamisen tavat
 - aika, aika, jatkuvuus
 - miten ideaalitäydennyskoulutus toimisi – täydennyskoulutuksen unelmamalli?
 - kerro esimerkki hyvästä mallista, sisällöstä, toteutuneesta täydennyskoulutuksesta

Haastattelurungossa olevat valkoiset pallot ja mustat neliöt eivät ole valmiita vastausvaihtoehtoja eikä niitä kerrottu haastateltaville. Pallot ja neliöt kuvaavat ainoastaan niitä vastausvaihtoehtoja, joita haastattelija voi olettaa saavansa ja toimivat tarvittaessa apukysymyksinä.

Liite 2 Haastatellut sosiaalijohtajat / sosiaalityön johtajat

Airi Turunen, Kitee
 Annikki Gröhn, Kontiolahti
 Eeva Seppänen, Kesälahti
 Hannu Ijäs, Lieksa
 Helena Majoinen-Pennanen, Tohmajärvi
 Helka Saastamoinen, Tohmajärvi
 Kaija Karjalainen, Liperi
 Kaisa Tanskanen, Juuka

Karri Poutanen, Joensuu
Liisa Antikainen, Polvijärvi
Pirjo Lampio-Juvonen, PKSSK
Riitta Renfors, Ilomantsi
Ritva Tikka, Nurmes
Tero Oinonen, Valtimo
Toivo Rissanen, Outokumpu
Tuula Tirronen, Eno
Ulla Turunen, Rääkkylä
Virva Tiitinen, Pyhäselkä

Liite 3 Sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskevat suositukset

1. Sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja siihen oleellisesti liittyvä täydennyskoulutus on osa kunnan henkilöstö- ja palvelustrategiaa.
2. Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen lähtökohtana ovat toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet.

3. Täydennyskoulutus on suunnitelmallista lyhyt- ja pitkäkestoista koulutusta, joka perustuu henkilöstön osaamisen arviointiin erilaisin menetelmin ja arvioinnin pohjalta yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittuihin yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmiin.
4. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen ja työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuminen.
5. Työnantajalla on pääasiallinen kustannusvastuu hyväksymästään täydennyskoulutuksesta.
6. Täydennyskoulutusta seurataan ja sen vaikuttavuutta arvioidaan yksilö-, ammattiryhmä- ja organisaatiotasolla.
7. Täydennyskoulutuksen suunnittelua, toteutusta, seuranta ja arviointia varten laaditaan toimintaohjeet kunnissa.
8. Täydennyskoulutuksen järjestämisen kunta voi toteuttaa itse tai yhteistyössä muiden kuntien, sosiaalialan osaamiskeskusten, korkeakoulujen ja oppilaitosten sekä järjestöjen ja yritysten kanssa paikallisena, seudullisena tai alueellisena toimintana.