

Lapsi- ja
perhepalveluiden
muutosohjelma

HALLITUKSEN
KÄRKIHANKE



SIILINJÄRVEN KUNTA

OSAAMISEN KARTOITUSKYSELY POHJOIS-SAVOSSA 2018

Valmennuksen koordinaattori

Saija Rahkonen

SISÄLLYS

JOHDANTO	3
1. KYSELYYN VASTANNEET KUNNAT JA AMMATTIRYHMÄT	3
2. LAPSET PUHEEKSI MENETELMÄ	5
3. MUUT KÄYTÖSSÄ OLEVAT MENETELMÄT	5
4. RIITTÄVÄTKÖ TYÖYHTEISÖN TAIDOT?	6
5. MONIALAISEN TYÖSKENTELYN TÄRKEIMMÄT TIEDOT JA TAIDOT	6
6. VANHEMMUUDEN TUESSA TARVITTAVA OSAAMINEN	8
7. OSAAMISEN VAHVISTAMINEN	9
8. POHDINTA	10
LÄHTEET	11

JOHDANTO

Tämän kyselyn tarkoituksena on ollut selvittää millaisia näkökulmia ja osaamisen vahvistamisen tarpeita eri ammattialoilla kuten sivistystoimen, varhaiskasvatuksen, koulun, sosiaali- ja terveyspalveluiden työntekijöillä on. Sekä samalla on ollut tarkoitus kartoittaa miten eri alojen ammattilaisten toimintakulttuurin uudistumista voisi tukea toimintakulttuurin ja palveluiden uudistaminen entistä lapsi- ja perhelähtöisemmäksi. Tämä ei ole tieteellinen tutkielma, eikä kirjallisuuskatsaus, silti joitakin lähteitä on käytetty kokonaisuuden jäntevoittämiseksi ja kyselyn tulosten läpinäkyvyyden parantamiseksi ja kiinnittämiseksi tämän hetkiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Raportissa esitellään kappaleittain kyselyssä olleet teemat. Samassa yhteydessä esitellään tuloksia, johtopäätöksiä ja pohdintaa. Pohdinnan peilauspintana on käytetty Sosiaali- ja terveysministeriön määrittelyä perhekeskuksista ja niiden tehtävistä <https://stm.fi/lape/perhekeskukset>

Kysely toteutettiin sähköisenä webropol-kyselynä ja se oli avoinna 20.4.–20.5.2018 välisen ajan. Kysely jaettiin kuntiin LAPE-työryhmien ja järjestöjen kautta sähköpostilla ja kyselyä mainostettiin myös Facebookissa. Kysely kohdennettiin alle 18-vuotiaiden lasten ja heidän perheiden kanssa työskenteleville sivistys- sosiaali- ja terveystoimen, seurakuntien ja järjestöjen työntekijöille. Kyselystä saatua tietoa tullaan hyödyntämään lisä- ja täydennyskoulutuksia suunniteltaessa, peruspalveluita vahvistettaessa ja painopistettä siirrettäessä ehkäiseviin palveluihin ja varhaiseen tukeen.

Kyselyssä oli neljätoista kohtaa, joista neljä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, yhdeksän monivalintakysymystä ja viimeinen oli avoin terveiseni LAPE YHDESSÄ! – ohjelmalle. Aineiston analyysi on toteutettu laadullisella analyysillä teemoittelua käyttäen. Saaduista vastauksista on muodostettu teemoja, jotka ovat toistuneet aineistossa muodossa eli toisessa. Tämän jälkeen teemat on ryhmitelty tarkempaa tarkastelua. Analyysissä aineisto on tiivistetty ja olennainen informaatio on pyritty säilyttämään. Keskeistä juuri tässä analyysissä on ollut informaatioarvon kasvattaminen kokoamalla hajanainen aineisto kompaktiksi kokonaisuudeksi (Eskola & Suoranta 2003, 137.) Aineistoa on tiivistetty erilaisten listojen avulla. Aineiston analyysissä ja sen kirjoittamisessa olen pyrkinyt huolellisuuteen ja avoimuuteen, sekä pyrkinyt siihen, että lopullinen teksti on rehellinen ja johdonmukainen kuvaus osaamisen kartoituskyselyn sisällöstä.

1. KYSELYYN VASTANNEET KUNNAT JA AMMATTIRYHMÄT

Kyselyyn vastattiin hyvin ja se tavoitti 259 vastaajaa. Vastaajat jakautuivat Pohjois-Savon maakunnan alueella epätasaisesti. Eniten vastauksia tuli Kuopiosta (31 %), Siilinjärveltä (15 %), Varkaudesta (14 %) ja Kiuruvedeltä (10 %). Muiden kuntien osalta vastaukset jäivät 5 % tai sen alle. Rautavaaralta, Tervolta ja Varpaisjärveltä (osa Lapinlahtea) vastauksia ei tullut laisinkaan. Vastaukset näyttäisivät keskittyvän suurempien kasvukeskusten ympärille. Vastausaktiivisuuteen

voi vaikuttaa kyselyn jakelu- ja markkinointitavat, alueen aktiiviset Lape-toimijat, myönteinen kuva muutoksesta ja halu kehittyä. Vastaamattomuudesta voi kertoa tietämättömyys, passiivinen muutoksen vastustaminen, kynnys käyttää sähköisiä kyselyitä, tai tietotekniikkaa, kunta ei löydä itseään muutosohjelmasta tai ajattelee ehtivänsä siihen myöhemmin mukaan.

Ammattikunnittain aktiivisimmin vastattiin opettajien (27 %), lastentarhanopettajien (8 %), erityisopettajien (8 %) ja lastenhoitajien (5 %) toimesta. Varhaiskasvatuksen ja koulun työntekijöiden kokonaisuus kaikista vastauksista oli 58 % mukaan lukien varhaiskasvatus-, sivistysjohtajat, rehtorit, opot, koulunkäynninohjaajat).

Opiskelijahuollon toimijoista aktiivisimmin vastasivat kouluterveydenhoitajat (6 %), koulukuraattorit (4 %) ja koulupsykologit (1 %) ja koululääkärit (1 %). 12 % opiskeluhuollon toimijoiden vastausprosentiksi jää yllättävän matalaksi. Kun ottaa huomioon kasvukeskusten innokkaimman vastausprosentin ja suhteuttaa sen tähän kokonaisuuteen, herää kysymyksiä pienempien kuntien oppilas- ja opiskeluhuollon roolista tulevaisuuden perhekeskusten merkittävänä yhteistyötahona. Voisiko olla, etteivät koulukuraattorit ja – psykologit kuntiin jäävinä palveluina koe perhekeskustoimintamallia työhön läheisesti liittyvänä elementtinä tai eikö asia ole vielä ajankohtainen heidän näkökulmastaan tarkasteltuna? Voisiko Pohjois-Savon kuraattoreita ja psykologeja verkostoida ja siltauttaa koulutuksellisesta näkökulmasta tiiviimmäksi osaksi muutosrakennetta? Voisiko olla mahdollista, että kouluterveydenhoitajien aktiivisen roolin rakentaminen ja painottaminen muutostyön eri vaiheissa on saattanut jättää muut opiskelijahuollotoimijat vähäisemmälle huomiolle ja tähän tulisi kiinnittää myös maakunnallisesti enemmän huomiota?

Terveysthuollon toimijoiden kokonaisvastausprosentti oli 14 % sisältäen kouluterveydenhoitajat ja – lääkärit, neuvolaterveydenhoitajat (7 %) ja neuvolalääkärit (0 %). Kysely sai aiheesta palautetta siitä, ettei se tässä kohtaa huomionnut riittävästi sairaanhoidon ja erikoissairanhoidon mahdollisuutta vastata kyselyyn, ja tässä on parannettavaa jatkossa.

Sosiaalityöntekijöistä kyselyyn osallistui 6 % ja perhetyöntekijöistä 2 %, sosiaalialan johtotehtävissä toimivia 2 % ja muut sosiaalialan toimijat 4 %, yhteensä 14 % sosiaalialan toimijoiden vastausprosentiksi on vähän.

Järjestöt (4 %), seurakunta (1 %) ja nuorisotyöntekijöiden 2 % (mukaan lukien etsivät nuorisotyöntekijät 2 %) yhteisprosenttiosuus osuus 9 % oli ennako-odotuksia pienempi. Järjestöjen osuus olisi voinut olla suurempi, kun YHDESSÄ! – ohjelman osatoteuttajista MLL, Pelastakaa Lapset ja Kuopion Ensikoti ovat olleet varsin aktiivisia ja myös keskeisiä toimijoita perhekeskusmallin rakentamisessa, samoin Ilona-verkosto on toiminut merkittävästi taustalla. Seurakuntien mukaan saaminen olisi edelleen tulevaisuudessa tärkeitä. Seurakunnissa tehtävä lapsi- ja perhetyö ovat merkittävässä roolissa monen Pohjois-Savolaisen lapsen elämässä ja kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin tukena. Seurakunnat tekevät myös arvokasta työtä vanhemmuuden, yksinhuoltajien ja eroavien parien kanssa. Tämän yhteyden rakentaminen olisi merkityksestä ja tarvitsisiko jopa tulevaisuudessa omaa nimettyä työntekijää?

Yhteenvetona tästä voi todeta sivistyspuolen aktiivisuuden kyselyyn vastaamisen suhteen ollen erittäin myönteinen yllätys. Päiväkoti ja koulu ovat merkittävässä osassa lasten arkea, siksi varhaiskasvatus- ja opetushenkilöstön mukaan kutsuminen yhteisen tulevaisuuden rakentamiseen voi olla onnistumisen kannalta jopa ratkaisevan merkityksellistä.

2. LAPSET PUHEEKSI MENETELMÄ

Lapset puheeksi – menetelmä oli 35 % vastaajista tuttu, 14 % työpaikalla se oli käytössä. Valmennuksen kokonaisuuden näkökulmasta tarkasteltuna on perusteltua valita Lapset puheeksi koulutus ja kouluttajakoulutus toteutettavaksi syksyn aikana. 14 kouluttajan koulutuksen turvin saadaan menetelmää hyvin juurrutettua Pohjois-Savoon. Menetelmän käyttöön otto vaatii suunnitelmallisuutta, sitoutumista ja poliittista tahtotilaa. Jos teoriassa 7 koulutusparia voisi pitää vuoden 2019 aikana 2 kolmen päivän mittaista Lapset puheeksi-menetelmän koulutusta (ryhmässä 15 hlöä), saataisiin vuodessa koulutettua 210 työntekijää menetelmän käyttäjiksi. Tärkeätä on, että jokaisella perhekeskusalueella olisi oma kouluttajapari, joka pystyisi ja sitoutuisi kouluttamaan vuosi tasolla 1-2 kurssia. Näin voidaan laskennallisesti hyvinkin kouluttaa varhaiskasvatuksen, neuvolan, perhesosiaalityön, seurakunnan ja koulun työntekijöitä mallin käyttöön. Menetelmän suunnitelmallinen käyttö esimerkiksi 5-vuotisneuvolassa, ensimmäiselle luokalle tullessa ja seitsemännelle luokalle siirryttäessä tukisi lapsi- ja perheohjelman muutostavoitteiden saavuttamista strukturoidusti ja vahvistaisi kohtaamisen taitoa, kuulluksi tuleamista, puheeksi ottamista oikea-aikaisesti lapsen arjen ympäristöissä.

3. MUUT KÄYTÖSSÄ OLEVAT MENETELMÄT

Vastaajista 25 % kertoi työyhteisössä olevan käytössä jokin muu menetelmä, eniten mainintoja tuli seuraavista:

- Huoli puheeksi – malli, Beardleesin perheinterventiomalli, huomaa lapsi-vertaistukiryhmä, Luo luottamusta – suojele lasta, LaPu, Metkut
- Tunnekortit, elämän tärkeät asiat – kortit, vahvuuskortit, nallekortit, Pesäpuun kortit
- Vanhemmuuden roolikartta, perhearviointi, TLP-perheinterventio ja perheasioiden sovittelu, vahvuutta vanhemmuuteen, lapsi mielessä – perheryhmät, Jututtamo-vertaisryhmämallit, Cico (chek in chek out)
- Neuvokas perhe e-CAP, BDI, BAI, kannustava vuorovaikutus (ICDP)
- Mentalisaatio työotteena, varhainen puuttuminen, huolen puheeksi ottaminen, yhteistyövanhemmuussuunnitelma
- Kiva-koulu, Pro-koulu, VERSO, tiivis oppilashuoltotyö, vahvuus pedagogiikka, Vasu, Leoks

Riittävästi vuorovaikutusta ja kohtaamista tukevia menetelmiä koki 33 % vastaajista itsellään olevan. 8 % ei ollut lainkaan ja kaikista vastaajista yhteensä 59 % toivoi lisää koulutusta vuorovaikutusta ja kohtaamista tukevista menetelmistä.

Digitaidot olivat ajan tasalla 58 % vastaajista ja 29 % oli tietoinen eCAP – sähköisestä konsultaatiomahdollisuudesta. Kehityssuunta tietotekniikan käytön suhteen näyttäisi lisääntyneen hyvää vauhtia, myös sähköisen erikoissairaanhoidon (lastenpsykiatrian) konsultaatiomahdollisuudesta tietoisuus on kehittymässä myönteiseen suuntaan. Varovasti voidaan ajatella Pohjois-Savon maakuntana olevan valmistautumassa digi-palveluiden suurempaan tulemiseen, mikä varsinkin hyödyttäisi pieniä ja syrjässä olevia palveluiden saatavuuden näkökulmasta tarkasteltuna.

4. RIITTÄVÄTKÖ TYÖYHTEISÖN TAIDOT?

Osaamisen kartoituskyselyssä kysyttiin myös työyhteisön taitoja riittävään monialaiseen työskentelyyn ja yhteistyöhön. 52 % vastasi sitä olevan riittävästi, selkeitä puutteita ilmoitti olevan 10 %. Kaikista vastanneista 38 % vastasi tarvitsevansa lisää koulutusta monialaiseen yhteistyöhön. Luvut ovat mielenkiintoiset, vaikka osaamista näyttäisi selkeästi olevan yli puolella vastanneista, toivottiin siihen lisää koulutusta. Tämä voi viestiä myönteisesti kiinnostuneisuudesta ja lisääntyvästä toisen työn arvostamisesta.

Työtavat ja käytännöt ovatkin usein tiiviisti yhteydessä arkipäivän tilanteisiin. Jokaisen työntekijän panos vaikuttaa jollain tavalla toisen työhön ja päinvastoin. Siksi muutosta ei voi tehdä yksin. Työyhteisön tulisi myös riittävästi huomioida uusien työntekijöiden organisaatiolle mukanaan tuoma hyöty, niin käytännön ideoina ja kehittämisehdotuksina kuin ihan taloudellisena hyötynä. Sen vuoksi uusi tulokas kannattaa nähdä ennemmin voimavarana kuin uhkana (Viitala 2013, 101.)

Todennäköisesti, jos aihetta tutkittaisiin lisää, sillä olisi yhteyksiä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, mikä on taas olennaista työyhteisöjen hyvinvoinnin, työhön sitoutumisen ja työntuloksellisuuden kanssa. Tähän kannattaisi panostaa tulevaisuudessa mm. esimerkiksi miten edistää moniammatillista tiimityöskentelyä, yhdessä työskentelyn perustaitoja, monitoimijaisen työntekijöiden sisäistä vuorovaikutusta ja kykyä ratkaista sisäisiä ongelmia ja parantaa tiedonkulkua.

5. MONIALAISEN TYÖSKENTELYN TÄRKEIMMÄT TIEDOT JA TAIDOT

Monialaisessa työskentelyssä tärkeimmiksi tiedoiksi ja taidoiksi yhteistoiminnan synnyttämiseksi katsottiin:

- myönteinen asenne monitoimijuutta kohtaan
- toisen työn tunteminen, toisen ammattitaidon kunnioittaminen, yhteisen kielen löytäminen
- luottamuksellinen vuorovaikutus, avoimuus, suvaitsevaisuusluottamuksellisuus, yhteistyötaidot
- työntekijät tuntevat toisensa, joustavuus, halu toimia yhdessä, toisen ihmisen ammattitaidon arvostaminen on pohja yhteistyölle
- avoin ja asiallinen keskusteluyhteys
- kyky asettua yhteistyöhön, halu oppia uutta

- oman osaamisen esille tuominen muiden hyödyksi

Rakenteellisesta näkökulmasta painotettiin:

- palvelujärjestelmän tuntemus
- kehitys- ja kehittämismyönteisyys
- tarvittava lakitietous pohjalla (lastensuojelulaki, sosiaalihuoltolaki, oppilas- ja opiskelijahuoltolaki)
- suorat yhteydet kunnan, seurakunnan ja järjestöjen kanssa, yhteistyö yli kuntarajojen
- tarvitaan tietoa toistemme toiminnasta ja mahdollisuuksista esim. palveluja myönnettäessä
- hallintolaki ja kirjaussäännöt, arkistointisäännöt
- tiedon ja menetelmien hallinta
- ennakoiva yhteistyö ja yhteistyö yli organisaatorajojen

Käytännössä vastaajat kertoivat sen olevan:

- verkostojen rakentaminen, verkostoitumistaidot
- asiakasnäkemyksen tukemista
- tiedonkulun sujuvuus, tiedottamisen tärkeys
- yhteinen tavoite
- selkeä ja sovittu työnjako
- ratkaisukeskeinen työote
- oman ja muiden osaamisen oikea-aikainen hyödyntäminen
- kyky kuunnella ja kuulla
- motivointia
- toimivat tukiverkostot ja resurssit
- seurantaa
- työn organisointi taitoja
- riittävää aikaa yhteiseen työskentelyyn

Tämä avoin kysymys tuotti runsaasti vastauksia ja tekstiä. Vastaukset olivat varsin samansuuntaisia ja keskeisiä asioita tunnistettiin hyvin ja osattiin nimetä. Kuitenkin koulutusta tähän toivottiin runsaasti, ja sen voisi ajatella liittyvän toimintakulttuurin muutokseen ja tarpeeseen saada yhteiset pelisäännöt niin käytännön työn näkökulmasta kuin johtamisen näkökulmasta. Lupa tehdä työtä yhdessä vaatii aikaa opetella ja totutella, harjoitella, olisi kyettävä refleктоimaan myös omaa käyttäytymistään samalla kun toimii peilinä toisille.

Myös kunta-alan työ on muuttumassa. Työntekijän tulee olla oma-aloitteinen, oman työn kehittäjä, joka jakaa omat hyvät käytänteet yhteiseksi hyväksi. Odotukset työnantajan suhteen ovat moderneja vaatimuksia, joustavista olosuhteista joustavaan, henkilökohtaisempaan tapaan tehdä työtä. Työntekijän innostunut kokemus työstä parantaa tuloksia. Toimintakulttuurin muutos voidaan nähdä myös ikärakenteen ja digitalisaation muutoksena. Tulevaisuuden osaajat uskaltavat muuttua, uusiutua ja reflektoida omaa työtään. He uskaltavat katsoa itseään peilistä ja kysyä, miten kehittäisin työskentelytapani paremmaksi? Kun työntekijällä on mahdollisuus kehittää omaa

työtään, on sen vaikutus työyhteisöön positiivinen. Toimivuus ja tuottavuus paranevat samoin kuin koettu työhyvinvointi. Aivotutkija Katri Saarikiven mukaan digiaikana on vanhanaikaista mittaroida työntekijöitä pelkästään cv:n ja tutkintojen valossa. Olennaista on se, miten kiinnostunut työntekijä on kehittämään itseään, miten uteliaasti hän suhtautuu työelämän uusiin tuuliin ja miten hän kykenee johtamaan itseään, omaa työtään ja elinikäistä oppimistaan. Loppujen lopuksi toimintakulttuurin muutos vaatii luottamusta ja yhteistyötä; selkeitä visioita, avointa ja läpinäkyvää viestintää ja henkilöstön mukaan ottamista muutokseen (Auvinen & Jaakkola 2018 67–69.)

6. VANHEMMUUDEN TUESSA TARVITTAVA OSAAMINEN

Vanhemmuuden tuessa tarvittavaa osaamista kysyttäessä käytännön vuorovaikutukseen liittyviä taitoja nimettiin runsaasti:

- kuuntelemisen taito
- reflektiivinen työote, vanhemmuutta arvostava työote
- hyviä vuorovaikutustaitoja, auttamisen asenne
- aikaa, aitoutta ja taitoa kohdata ja kuulla asiakasta
- ihmisten lukutaitoa, herkkyyttä ja hienotunteisuutta
- varhainen tunnistaminen, kyky ottaa huoli puheeksi
- tunne- ja vuorovaikutustaitoja
- matala kynnys puuttua
- rohkeutta ottaa puheeksi asiat niiden oikeilla nimillä
- kykyä huomioida perhe kokonaisuutena, myös monimuotoiset ja – kulttuuriset perheet

Käytännössä toivottiin konkreettisia menetelmiä arjen työn tueksi:

- vanhempainkoulu
- tukea rajojen asettamiseen lapsille
- taitoa ohjata apua tarvitsevat perheet suoraan oikeanlaisen avun piiriin, palvelujärjestelmän tuntemus
- tietoa erilaisista tukipalveluista perheille, päivitetty tieto yhteistyökumppaneista
- tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä, sekä mahdollisista ongelmista
- vertaistukimahdollisuus oman vanhemmuuden tukena
- ennakointiin liittyvää asiantuntemusta, oikea-aikaisten havaintojen hyödyntäminen

YK:n Lapsen oikeuksien sopimus edellyttää valtioita tukemaan ja auttamaan vanhempia kasvatustehtävässään. Tukeminen edellyttää riittävää tietoa menetelmistä, muodoista ja millaisia vaikutuksia niiltä voidaan odottaa. Käytettyjen menetelmien tulee olla turvallisia eikä niistä saa olla haittaa perheille. Lasten mielenterveystalon nettiportaalin on rakennettu vanhemmuuden tuelle oma osio. Sieltä löytyvät myös lapsille tarkoitettu oma sivu ja ammattilaisille suunnattu sivu. https://www.mielenterveystalo.fi/lapset/vanhemmille/vanhemmuuden_tuki/Pages/default.aspx

7. OSAAMISEN VAHVISTAMINEN

Osaamisen vahvistamista kartoittavaan kysymykseen vastasi alle puolet kokonaiskyselyyn vastanneista. Tästä voisi tulkita, että 60 % vastanneista kokee omaavansa riittävästi työhönsä tarvittavaa koulutusta. Vastaus korreloi 10. kysymyksen kanssa, missä kysyttiin onko työyhteisössä riittävästi tarvittavaa osaamista? (52 % kyllä, 10 % ei ja lisää koulutusta toivoi 38 %). Kokonaisuudessaan vastaus on myönteinen yllätys, enemmän kuin puolet Pohjois-Savossa työskentelevistä koko koulutuksensa olevan riittävä työtehtävien hoitamisen kannalta. Osaamisen vahvistamista toivottiin seuraavasti:

- päivitystä
- lapset puheeksi koulutus
- digiauttaminen ja sen tuomat mahdollisuudet
- lastensuojeluun prosessiin liittyvät koulutukset
- vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta
- positiivisen psykologian perusteet, Mindfulness menetelmää
- raja-aidat ylittävää yhteistyötä – miten se tehdään?
- kriisityö
- vanhemmuuden tukemiseen menetelmiä
- stressinsietotaidot

Osaamisen kartoituskyselyyn vastanneista yli puolet toimivat sivistyksen toimialalla. Tällä saattaa olla vaikutusta myös esille nousseisiin teemoihin kysyttäessä osaamisen vahvistamista. Lisä- ja täydennyskoulutuksia suunniteltaessa tämä on tärkeä ja olennainen tieto. Se antaa riittävästi viitettä siitä, minkälaista osaamista varhaiskasvatukseen ja kouluihin toivottaisiin lisää. Tämä voisi olla myös hyödyllinen jatkotutkimuksen tai selvittelyn aihe. Vastauksissa esille nousseita teemoja olivat:

- nuorten mielenterveysongelmat
- päihteenkäytön ennaltaehkäisy
- koulumotivaation tukeminen
- lainsäädäntö
- toiminnallisia menetelmiä kouluun
- ryhmäytymisen ohjauksessa
- tunnetaitojen ohjaamisessa
- yhteinen monialainen ja -toimijainen koulutus/valmennus, oppii tuntemaan toisen työtä ja työntekijöitä

8. POHDINTA

Tuloksia analysoidessa tuli pohtineeksi voisiko monialaisen työn opetteluvaiheessa olla hyötyä erilaisista mentorointimalleista tai sisäisen valmennuksen keinoista. Työelämän rikkauksia on kokenut kollega, joka auliisti neuvoo, tukee ja ohjaa, siis käytännössä jakaa omaa työelämän hyväksi havaittua hiljaista tietoa. Haasteellisimmissa toimintakulttuurin muutosvaiheissa voi työyhteisö myös hyötyä muutosta tukevasta työnohjauksesta.

Yhdessä! ohjelman vahvuudeksi voidaan katsoa osaamisen kartoituskysely, sen analysointi ja johtopäätösten hyödyntäminen tulevaisuuden valmennuksia ja koulutuksia suunniteltaessa. Saatu aineisto vahvistaa perhekeskuksen keskeisiä tehtäviä ja näyttää suuntaa jatkoon kehityslinjoille. Toivottavaa olisi, ettei pienten kuntien alhainen vastaamisprosentti korreloisi mitenkään kunnissa meneillään olevan Lape-työn kanssa. Varsinkin, kun pienen kunnan mukaan käynnistämiseen riittää usein vain yhden innokkaan viranhaltijan päätös (Auvinen & Jaakkola, 2018 15). Samanaikaisesti tämän kyselyn tuloksista voi olla havaittavissa asenne-eroja, toimivia rakenteita ei haluta uudistaa niin kauan kuin ne vielä jotenkin palvelevat. Tässä yhteydessä voisi pohtia, myös sote-aikataulun siirtymistä vuodelle ja sen merkityksiä muutoksen toteutumisen ja muutokseen sitoutumisen näkökulmasta (Auvinen & Jaakkola 2018, 15–16.)

Ajatuksia herää myös siitä, mitä osaamisen vahvistamista tulisi tarjota tulevaisuudessa ja miten se saadaan jalkautettua työn tekemisen arkeen? Pystytäänkö koulutukseen pääsemisessä noudattamaan tasapuolisuutta, entä kuka tai ketkä tekevät työt koulutuksia aikana, varsinkin jos koulutukset ovat laajoja, suuria työntekijämääriä kerrallaan kouluttavia. On jo käynyt selväksi, että Pohjois-Savossa on paljon osaamista, kysymys kuuluukin ennemmin niin, miten tämä osaaminen saataisiin käyttöön paremmin? Ajattelen, että muutoksessa tarvitaan myös rohkeutta muuttaa asioita ja uskallusta nähdä asiat uudella tavalla, kyseenalaistamisen taitoakin tarvitaan. Päätöksenteon tulisi olla asiakaslähtöistä, kuntalaisia kuulevaa ja osallistavaa ja ennen kaikkea oikea-aikaista.

Tämän kyselyn tulokset ovat hyvin pitkälti samansuuntaiset kuin Osaamisella soteen - hankkeen ohjausryhmän keväällä ministeriölle jättämän väliraportin, jossa kartoitettiin sote-uudistuksen edellyttämiä täydennyskoulutustarpeita. Keskeisiksi osaamistarpeiksi on tunnistettu uudet toiminta- ja palvelumuodot, asiakaslähtöinen toimintakulttuuri, monialaisissa tiimeissä työskentely ja uuden palvelujärjestelmän tunteminen (Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote 29.3.2018.)

LÄHTEET

Auvinen, Toni & Jaakkola, Minna 2018. Käsikirja tulevaisuuden kuntien digitalisaation. Viro: Ecoprint As.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

<https://www.lapsenoikeudet.fi/lapsen-oikeuksien-sopimus/>

haettu 5.7.2018

https://www.mielenterveystalo.fi/lapset/vanhemmille/vanhemmuuden_tuki/Pages/default.aspx

haettu 4.7.2018

https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sosiaali-ja-terveysalan-korkeakoulutukseen-9-miljoonaa-euroa

haettu 10.7.2018

<https://stm.fi/lape/perhekeskukset>

haettu 4.7.2018