

Lähihoitajaopiskelijat perheiden tukena

Uusi työssäoppimisen malli kotipalvelun perhetyöhön

Pirkko Säily

Opinnäytetyö

Marraskuu 2015

Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma

Perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen, ylempi AMK

Tekijä(t) Säily, Pirkko	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 20.11.2015
	Sivumäärä 64	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Lähihoitajaopiskelijat perheiden tukena Uusi työssäoppimisen malli kotipalvelun perhetyöhön		
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma, perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Suomi, Asta ja Moilanen, Johanna		
Toimeksiantaja(t) Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU, Ylivieskan ammattiopisto		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli kehittää lähihoitajakoulutuksen opetusta, erityisesti työssäoppimista, esimerkkinä kotipalvelun perhetyö. Kehittämistyö toteutettiin vuoden 2015 aikana. Tarve kehittämistyölle nousi esiin opiskelijoilta saadusta palautteesta, jonka mukaan he kokivat riittämättömyyttä ja jopa pelkoa perhetyössä tapahtuvaa työssäoppimista kohtaan.</p> <p>Kehittämistyössä hyödynnettiin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun ja analyysin menetelmiä. Perhetyöhön osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia tiedusteltiin kyselylomakkeella (10 opiskelijaa). Perheiden odotuksia perhetyötä kohtaan kerättiin puolestaan hyödyntämällä aiemmin kerättyä kyselyaineistoa (91 perhettä). Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ammattilaisten (8) näkemyksiä kerättiin Tuplatiimi-mallin avulla ja uutta työssäoppimisen mallia hahmoteltiin Ylivieskan ammattiopiston opettajien (5), Vastuuta ottamalla opit -hankkeen koordinaattorin ja Peruspalvelukuntayhtymä Kallion ennaltaehkäisevän perhetyön ohjaajan ja perhetyöntekijän muodostamassa kehittämistyöryhmässä.</p> <p>Uuden, kehittämistyön tuloksena syntyneen mallin tavoitteeksi tuli järjestää työssäoppiminen uudelleen siten, että lähihoitajaopiskelijat kokisivat saavansa tarpeeksi tukea sekä ennen työssäoppimista että sen aikana. Mallin avulla tuetaan opiskelijoiden ammatillisten taitojen, itsenäisen työskentelyn, sisäisen motivaation, omatoimisuuden, itseohjautuvuuden, ongelmaratkaisutaitojen ja vastuunottamisen taitojen kasvua. Uudessa mallissa nämä tavoitteet on tarkoitettu saavutettaviksi vuorottelemalla opinnoissa teoriaa ja käytäntöä sekä dialogiohjausta hyödyntämällä. Luotua toimintamallia päätettiin myös arvioida kehittämistiimissä opinnäytetyön valmistuttua ja sen pohjalta toteutetaan keväällä 2016 Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -opintokokonaisuus.</p>		
Avainsanat (asiasanat) perhetyö, kotipalvelu, lähihoitajaopiskelija, työssäoppiminen, ammatillisuus, dialogisuus, moniammatillisuus		
Muut tiedot Liitteitä 3 kappaletta, 6 sivua		

Author(s) Säily, Pirkko	Type of publication Bachelor's thesis	Date 20.11.2015
	Number of pages 64	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication Practical nurses supporting families A new model for on –the-job learning at home help services		
Degree programme Master's Degree Programme in Health Promotion and in social studies		
Supervisor(s) Suomi, Asta and Moilanen, Johanna		
Assigned by JEDU, Ylivieska vocation school		
<p>Abstract</p> <p>This thesis is an exploratory development project the purpose of which was to develop the education of practical nurses, especially on-the-job learning, for example, in home help services. The development project was conducted during the year 2015. The need for development arose from the students' feedback. They felt that they lacked the skills needed in home help services and that they were even afraid of their on-the-job learning periods.</p> <p>This thesis used qualitative methods of data collection and analysis. The practical nursing students who had participated in the home help services were asked about their experiences by using a questionnaire (10 students). The expectations of the families receiving home help services were studied by utilizing the data of a survey conducted previously (91 families). The views of the professionals working in social and health-care services (8) were collected by using the "Tuplatiimi" working model, and a new model for on-the-job learning was outlined in a development group formed by some teachers of the Ylivieska vocational school (5), a coordinator of the "Vastuuta ottamalla opit" - project and the director and a social worker of the preventive home help services of the Kallio Municipal Federation.</p> <p>The goal of the new model developed during the project was set to be the development and organization of on-the-job learning in such a way that the practical nursing students would feel that they received enough support both before and during the on-the-job learning periods. The model was designed to strengthen the professional skills, independent working, inner motivation, independence, self-directedness, problem-solving skills and responsibility of the students. In the new model these goals are meant to be reached by alternating between theory and practice and by using dialogical guidance in teaching. This new model will be evaluated by the development group after the thesis is completed, and based on this, a new study module called "Promoting the mental health of children and adolescents" will be implemented during the spring 2016.</p>		
Keywords/tags (subjects) social work in families, home help services, practical nursing students, on-the-job learning, professionalism, dialogical, interprofessional		
Miscellaneous Appendices 3, 6 pages		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	3
2 PERHETYÖ.....	6
2.1 Ennaltaehkäisevä perhetyö.....	7
2.2 Lapsiperheiden kotipalvelu.....	9
2.3 Perhetyössä vaadittava ammattitaito.....	11
3 LÄHIHOITAJAN AMMATILLINEN KEHITTÄMINEN.....	15
3.1 Lähihoitaja tutkinto.....	15
3.2 Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -valinnainen.....	18
tutkinnon osa.....	18
3.3 Työssäoppiminen ja ammatillinen kasvu.....	19
3.4 Työssäoppimisen ohjaaminen.....	22
3.5 Dialogi oppimisen ohjaamisessa.....	23
3.6 Kokemuksellinen ja uudistava oppiminen.....	24
3.7 Ammatillisen kehittymisen haasteet.....	26
3.8 Moniammatillinen yhteistyö.....	29
4 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI.....	33
4.1 Kehittämisprosessin tausta.....	33
4.2 Kehittämisprosessin vaiheet.....	33
4.3.1 Kysely opiskelijoille.....	37
4.3.2 Kysely perheille.....	38
4.3.3 Tuplatiimi työelämäedustajille.....	39
4.3.4 Kehittämistyöryhmä.....	40
4.4 Analyysimenetelmät.....	41
5 TULOKSET.....	43
5.1 Opiskelijoiden kokemukset.....	43
5.2 Opiskelijoiden ideat.....	44
5.3 Perheiden odotukset.....	46
5.4 Työelämän odotukset.....	47
5.5 Kehittämistyöryhmän ehdotus.....	50
5.6 Johtopäätökset.....	51
6 POHDINTA.....	53
6.1 Ajatuksia tuloksien pohjalta.....	53
6.2 Kehittämistyön luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa.....	56
6.3 Jatkotutkimustarpeet.....	58
LÄHTEET.....	60

Liitteet

- Liite 1. Kysely lasten ja mielenterveyden edistäminen -opinnoista
- Liite 2. Kysely sieviläisille lapsiperheille
- Liite 3. Millaista koulutusta uusi kotipalvelun järjestämisvelvoite edellyttää lähihoidajakoulutuksessa?

Kuviot

- Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi
- Kuvio 2. Uusi työssäoppimisen malli

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävä liittyy Vastuuta ottamalla opit -hankkeeseen. Vastuuta ottamalla opit -hankkeet ovat Opetushallituksen rahoittamia valtakunnallisia oppimisympäristöjen kehittämiseen tähtääviä hankkeita, joita Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä (JEDU) / Ylivieskan ammattiopisto koordinoi. Opetushallitus tukee valtionavustuksella keittämishankkeita, jotka tähtäävät mm. oppimisympäristöjen kehittämiseen ja monipuolistamiseen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen. Hankkeet toteutetaan eri koulutuksenjärjestäjien ja työelämän tiiviissä yhteistyössä. Hankkeiden tavoitteena on kehittää opetukseen ja oppimiseen uusia menetelmiä, toimintamalleja sekä työtapoja, joita voidaan soveltaa erilaisissa oppimisympäristöissä. Vastuuta ottamalla opit -hankkeen kohderyhmänä on sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoa (lähihoitaja) suorittavat opiskelijat sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan perustutkintoa (merkonomi) suorittavat opiskelijat. Hankkeen kolmas ja viimeinen vaihe päättyy 31.12.2015. (Vastuuta ottamalla opit -hankkeet)

Vastuuta ottamalla opit -hankkeen tavoitteena on mm. edistää työelämäedustajien ja opettajien yhteistyötä opiskelijan opettamisessa ja ohjauksessa sekä työssäoppimisen arvioinnissa. Tavoitteena on, että työssäoppiminen antaa opiskelijalle tilaa ja mahdollisuutta yhä itsenäisempään ja yksilöllisempään oppimiseen. Hankkeessa testataan ja kehitetään ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista ja osaamisen arviointia erilaisissa oppimisympäristöissä. Tavoitteena on luoda asiakaslähtöisiä työmenetelmiä tukemaan asiakkaiden itsenäistä selviytymistä. (Vastuuta ottamalla opit -hankkeet)

Vastuuta ottamalla opit -hankkeessa Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen opinnoissa Ylivieskan ammattiopiston työelämäyhteistyökumppanina on Peruspalvelukuntayhtymä Kallion ennaltaehkäisevä perhetyö. Perheen hyvinvoinnin tukeminen on tärkeää, koska se vaikuttaa koko perheen hyvinvointiin ja lapsen tulevaisuuteen. Lapsiperheiden palveluita on kehitetty erilaisilla

hankkeilla ja uusi sosiaalihuoltolaki suuntaa perheiden palvelut ennaltaehkäisevään ja oikea-aikaiseen tukemiseen (L 1301/2014.)

Opiskelijat valmistuvat Lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen -opintojen jälkeen työelämään. Tulevaisuus tuo uusia haasteita lähihoitajan työhön. Toimintaympäristöt muuttuvat ja koulutuksen on muutettava sen mukana. Mielestäni on tärkeää, että opiskelijoilla on ajantasaiset tiedot. Uusi sosiaalihuoltolaki edellyttää kunnilta kotipalvelun järjestämistä lapsiperheille ja kunnat joutuvatkin miettimään miten tämä velvoite täytetään. Lähihoitajat tulevat työskentelemään mm. perheiden kotipalvelussa ja tämä on otettava huomioon lähihoitajien koulutuksessa. Näin työelämä saa perheiden kotipalveluun työntekijöitä jotka osaavat vastata perheiden tarpeisiin.

Omassa opinnäytetyössäni tarkoitukseni on kehittää Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -valinnaiseen tutkinnon osaan uusi työssäoppimisen malli, joka otetaan käyttöön hankkeen loputtua. Mallin avulla työssäoppiminen järjestetään uudella tavalla niin, että opiskelijat kokevat saavansa tarpeeksi tukea ennen työssäoppimista ja myös työssäoppimisen aikana. Tavoitteena on tukea opiskelijoiden ammatillisten taitojen, itsenäisen työskentelyn, sisäisen motivaation, omatoimisuuden, itseohjautuvuuden, ongelmaratkaisutaitojen ja vastuun ottamisen taitojen kasvua. Opiskelussa yhdistetään teorian ja käytännön vuorottelu. Opiskelijoiden ohjauksessa käytetään dialogiohjausta, jonka tavoitteena on, että opiskelija saavuttaa paremman ymmärryksen ja oppii oman toiminnan merkityksen vertaamalla omia työssäoppimisen kokemuksiaan toisten opiskelijoiden kokemuksiin.

Opinnäytetyöni tutkimuksellista kehittämistoimintaa ohjaavia kysymyksiä ovat: Miten työssäoppimista kehitetään niin, että voidaan rakentaa dialoginen tiedonmuodostus osapuolten välille? Miten lähihoitajaopiskelijoita ohjataan oppimaan ja heille luodaan kokemus siitä, että he voivat vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja kehittää sitä? Millaisia odotuksia työelämällä ja perheillä on lähihoitajien ammattitaidosta kotipalvelun perhetyössä?

Tämä työ etenee siten, että luvussa kaksi kerron mitä lapsiperheiden kotipalvelutyö on ja millaista ammattitaitoa se vaatii. Luvussa kolme käyn läpi lähihoitajan ammatillista kehittymistä. Luvussa neljä kerron kehittämistyön prosessista. Luvussa viisi esittelen kehittämistyön tulokset ja luvussa kuusi pohdin työtäni.

2 PERHETYÖ

Laajasti katsottuna perhetyötä on kaikki työ, mikä tehdään perheiden kanssa. Perhetyötä voidaan toteuttaa sosiaalityössä, päivähoidossa, neuvoloissa, kotipalvelussa sekä kolmannen sektorin palveluna. Myös perheterapia ja perhekuntoutus voidaan katsoa perhetyöksi. Perhetyön työmuotoja voivat olla perhetapaamiset, keskustelut, kotikäynnit, kerho- ja leiritoiminta tai perhekuntoutus. (Vilén, Seppänen, Tapio & Toivanen 2010, 24–25.) Perhetyötä ei ole määritelty tarkasti eikä perhetyölle ole vakiintunut tietynlaista työmuotoa. Perhetyössä työskentelee monia tahoja monenlaisissa tehtävissä. Myös perhetyön tavoitteet ovat erilaisia. Perhetyön kontekstina voi olla kotipalvelu, perhekuntoutus, perhekoti, perhehoito, perheterapia, lastensuojelun avohuolto tai perheneuvonta. (Myllärniemi 2007, 5.)

Rönkkö ja Rytönen (2010) kuvaavatkin perhetyön käsitettä monisäikeiseksi ja monimerkitykselliseksi. Heidän mukaan perhetyötä voidaan kuvata sen lähökohdista käsin. Se voi olla lapsiperheiden neuvontaa ja ohjausta, kotipalvelua tai se voi olla puuttumista lasta haittaaviin kotioloihin tai lapsen kehityksessä ilmeneviin seikkoihin. (Rönkkö & Rytönen 2010, 27.) Hovi-Pulsa nostaa esille perhetyön jäsentymättömyyden ongelman. Jäsentymätön perhetyö ei kerro mitä perhetyöllä tarkoitetaan, mitä perheissä tuetaan ja millaisiin arvoihin tukeminen perustuu. Perhetyön yleisluontoisuutta ja epämääräisyyttä lisää vielä se, että perhetyöllä voidaan tarkoittaa eri yhteyksissä eri asiaa. (Hovi-Pulsa 2011, 58–59.)

Perhetyötä voidaan lähestyä ekokulttuurisen lähestymistavan kautta. Sen perusteella perheen arjen, vanhempien hyvinvoinnin ja lapsen kehityksen välillä on kiinteä yhteys. Perhekeskeisen työn periaatteita ovat perheen kunnioittaminen, yksinäisyyden tunteen lisääminen, toiminnan vahvistaminen ja aktiivisuuden lisääminen. Perhekeskeiseen työhön kuuluu myös perheen valtaistuminen, valinnan vapaus ja -mahdollisuus sekä resurssien ja tuen joustavuus. Perhe on osallisena ja sillä on itsemääräämisoikeus. Perhekeskeisessä

työssä tehdään yhteistyötä ja vastuu jaetaan perheen ja työntekijän kanssa. Perhe ja työntekijä ovat kumppaneita. (Myllärniemi 2007, 60.) Kumppanuuteen kuuluu tiedon ja vastuun jakaminen sekä molemminpuolinen kunnioitus. Perhelähtöisyys edellyttää perheen ja työntekijän tasavertaisuutta. Perhe otetaan mukaan keskusteluun ja päätöksentekoon. Perhe ja sen jäsenet nähdään oman tilanteensa ja arkensa asiantuntijoina ja he itse määrittelevät voimavarojaan ja tarpeitaan sekä asettavat tavoitteitaan. Perhelähtöisessä työskentelytavassa työntekijän on luovuttava toisen puolesta tietävän ammattilaisen asemasta. Tämä edellyttää työntekijältä valmiutta muuttaa toimintatapaa asiakkaan ilmaisemien tarpeiden mukaisesti. (Vilén ym. 2010, 27.)

Perhekeskeisessä työssä palvelut kohdistetaan koko perheeseen ja niiden avulla mahdollistetaan perheen tavallinen elämä. Palveluiden avulla vahvistetaan myös perheen omia voimavaroja. Palveluiden määrää ja luonnetta määrittävät perheen tarpeet ja ne suunnitellaan perhekohtaisesti. Perhekeskeiseen työskentelyyn kuuluu myös, että perheen kulttuuriset erot tunnistetaan ja niihin vastataan. Perhekeskeisessä työssä on kyse positiivisuudesta, herkkyydestä, joustavuudesta, ystävällisyydestä, lapsen ja perheen ja yhteisön elämän ymmärtämisestä. Perhelähtöisyys pitää sisällään sekä lapsi- että aikuislähtöisyyden. (Myllärniemi 2007, 60.)

2.1 Ennaltaehkäisevä perhetyö

Uusi sosiaalihuoltolaki (1301/2014) tuli voimaan 1.4.2015. Lain kotipalvelua koskevat pykälät ovat tulleet sovellettavaksi 1.1.2015 lukien. Uuden lain tavoitteena on siirtää sosiaalihuollon painopistettä korjaavista toimista hyvinvoinnin edistämiseen ja varhaiseen tukeen. Lailla vahvistetaan asiakaslähtöisyyttä ja kokonaisvaltaisuutta asiakkaan tarpeisiin vastaamiseksi ja tuen saannin turvaamiseksi asiakkaan omissa arkiympyröissä. Lain tarkoituksena on myös yhteistyön edistäminen sosiaalihuollon ja eri toimijoiden välillä asiakkaiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Ennaltaehkäisevästä työstä voidaan käyttää nimitystä perhepalvelu tai perhetukipalvelu, jotta se erotetaan kontrolloidusta ja interventioita perheeseen tekevästä työstä. Ennaltaehkäisevässä työssä ei ole kontrollivelvoitetta. (Hovi-Pulsa 2011, 63) Ennaltaehkäisevän perhetyön tavoitteena on perheiden hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja lastensuojelutarpeen ehkäiseminen. Perheelle annetaan varhaista tukea, kun perheellä on tuen tarvetta esimerkiksi arjessa selviytymisessä. (Myllärniemi 2007, 10.)

Ennaltaehkäisevä perhetyö voidaan jakaa työmuodoiltaan eri vaiheisiin. Perheen arjen saaminen sujuvammaksi ja mahdollisten ongelmien tunnistaminen edellyttää neuvontaa, opastusta ja erilaisia tukimuotoja. Perheen toimintavalmiuden lisääminen riskien ja haittojen ilmetessä vaatii perheen tukemista. Ennaltaehkäisevällä työllä ehkäistään myös jo olemassa olevia haittoja ja ongelmia aiheuttamasta uusia ongelmia. Perheenjäsen voi tarvita tukea sosiaalisiin suhteisiin tai harrastuksiin liittyvissä asioissa. Ehkäisevään työhön luetaan myös suunnitelmalliset ja tavoitteelliset perhetyön muodot, joihin kuuluu lyhytaikainen perhetyön jakso. Ehkäisevässä työssä korostuu avunsaannin oikea-aikaisuus ja tämä edellyttää, että eri palvelupisteiden työntekijöiden on osattava kuulla ja havainnoida avuntarvetta. (Rönkkö ym. 2010, 32–33.)

Peruspalvelukuntayhtymä Kallion ennaltaehkäisevä perhetyö on lapsiperheille järjestettävää kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä tukemista. Kallion ennaltaehkäisevä perhetyö ei vaadi lastensuojelun asiakkuutta. Sen perustehtävänä on perheiden elämänhallinnan ja voimavarojen käyttöönoton tukeminen sekä arjen selviytymisen vahvistaminen. Tavoitteena on löytää perheen toimiva arki ja lisätä perheen hyvinvointia. Työtä tehdään aina perheen kanssa yhdessä. (Peruspalvelukuntayhtymä Kallio.)

Kallion ennaltaehkäisevän perhetyön asiakkaaksi perhe voi hakeutua ottamalla itse yhteyttä perhetyönohjaajaan tai kertoa huolistaan esimerkiksi neuvolassa. Perhe voidaan ohjata ennaltaehkäisevän perhetyön asiakkaaksi myös muista palveluista. Ennen työn aloitusta perhetyön tarve selvitetään yhdessä perheen, perhetyönohjaajan ja mahdollisen ohjaavan tahon kanssa palveluohjuksen keinoin, jolloin selvitetään myös perheen muut palvelut. (peruspalvelukuntayhtymä Kallio.)

Ennaltaehkäisevää perhetyötä perhe voi saada korkeintaan kymmenen kertaa. Tämän jälkeen arvioidaan yhdessä perheen kanssa tavoitteiden toteutumisesta ja suunnitellaan mahdolliset jatkotoimenpiteet. Ennaltaehkäisevä perhetyö alkaa yhteisestä sopimuksesta ja suunnitelman laatimisesta ja lopuksi se arvioidaan. Kallion ennaltaehkäisevä perhetyö on perheille maksutonta. (Peruspalvelukuntayhtymä Kallio.)

2.2 Lapsiperheiden kotipalvelu

Lapsiperheillä voi olla tarve konkreettiseen kotipalveluun muun muassa uupumuksen, sairastumisen, yllättävien tilanteiden ja avuttomuuden takia. Kotipalvelun tuki sisältää puolesta tekemistä sekä tekemään ohjaamista. (Heino 2008, 63.) Uudessa sosiaalihuoltolaissa lapsiperheellä on oikeus saada perheen huolenpitotehtävien turvaamiseksi välttämätön kotipalvelu, jos lapsen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole mahdollista. Kotipalvelulla tarkoitetaan asumiseen, hoitoon ja huolenpitoon, toimintakyvyn ylläpitoon, lasten hoitoon ja kasvatukseen, asiointiin sekä muihin jokapäiväiseen elämään kuuluvien tehtävien ja toimintojen suorittamista tai niissä avustamista.

”Kotipalvelua annetaan sairauden, synnytyksen, vamman tai muun vastaavanlaisen toimintakykyä alentavan syyn tai erityisen perhe- tai elämäntilanteen perusteella niille henkilöille, jotka tarvitsevat apua selviytyäkseen 1 momentissa tarkoitetuista tehtävistä ja toiminnoista.

Kotipalveluun sisältyvinä tukipalveluina annetaan ateria-, vaatehuolto- ja siivouspalveluja sekä sosiaalista kanssakäymistä edistäviä palveluja.

Lapsiperheellä on oikeus saada perheen huolenpitotehtävän turvaamiseksi välttämätön kotipalvelu, jos lapsen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole mahdollista 2 momentissa mainittujen syiden vuoksi.” (L 1301/2014, 19§.)

Laissa mainittu erityinen perhetilanne on esimerkiksi vanhempien erotilanne tai jos toinen vanhemmista on vankilassa tai perheenjäsenen kuolema. Elämäntilanne voi aiheuttaa tuen tarvetta myös muun omaisen tai läheisen sairauden tai poismenon johdosta. Erityinen elämäntilanne voi olla perheessä, jossa on vammaisen lapsi, kaksoset tai aikuinen omainen hoidettavana. Lapsiperheelle on järjestettävä välttämätön kotipalvelu, jos lapsen hyvinvoinnin

turvaaminen ei ole mahdollista laissa mainittujen syiden vuoksi. Myös lastensuojelun asiakkailta on oikeus kotipalveluun. Kotipalvelu tulee järjestää yleisenä perhepalveluna. (Sosiaalihuolto laki 2015, 35.)

Varhainen tuki on riittävää, kun perheellä on tuen tarvetta, mutta tilanne ei vaikuta välittömästi tai olennaisesti lapsen hyvinvointiin ja toimintakykyyn eikä vaikuta olennaisesti vanhemman kykyyn toimia vanhempana lapselle eikä vanhemman kykyyn nähdä lapsen tarpeita tai ajatella perheen tilannetta lapsen näkökulmasta eikä vaadi muutostarpeita lapsen näkökulmasta. Perheessä on runsaasti voimavaroja ja vahvuuksia. Lyhyt aikaisessa tuen tarpeessa olevat perheet ovat motivoituneita avun saantiin ja he hakevat yleensä itse tukea. (Myllärniemi 2007, 10–11.)

Lapsiperheiden kotipalvelu kehittyminen alkoi 1939, kun Mannerheimin Lastensuojeluliiton toimesta aloitettiin kodinhoitajien kouluttaminen. Kodinhoitajien kouluttamisen tavoitteena oli parantaa perheiden elinolosuhteita ja hyvinvointia. Kodinhoitajien koulutus muutettiin lähihoitajien koulutukseksi 1992. (Sannerma 2009, 47, 49.) Ammatillisen kehittymisen myötä sosiaalialan työ on eriytynyt ja erikoistunut ja se on tuonut tarpeen määritellä sosiaalialan osaamista ja erikoistumisalueita, työnjakoa sekä eri ammattinimikkeiden tehtävien kuvia. Ammatillistumiskehityksen seurauksena arjen konkreettinen apu on vähentynyt. (Myllärniemi 2007, 7-8.)

Lapsiperheiden palveluita karsittiin erityisesti lapsiperheiden osalta laman aikaan. Yksi merkittävä leikkauskohde oli perheiden kotipalvelu, joka poistui kunnista lähes kokonaan. (Julkunen 2006, 15–45.) Palvelurakenteen muutoksen tavoitteena oli lisätä yli 75-vuotiaiden kotona asumista avopalvelujen turvin. Valtionosuusudistuksessa 1992 kunnilla oli mahdollisuus kohdentaa saamansa rahat haluamallaan tavalla. Kunnissa oli paineita säästämiseen sekä niukkenevien resurssien ja kunnallisten palvelujen yhteensovittamiseen. (Sannerma 2009, 49.) Kunnat ovatkin laman jälkeen kohdentaneet kotipalvelut lähes yksinomaan vanhuksille ja vammaisille. Vuonna 1990 kodinhoitoapua sai 52 271 perhettä. Vuonna 2001 määrä oli enää 16 894. (Tilastokeskus 2003.)

Uusi sosiaalipalvelulaki edellyttää kuntia kehittämään lapsiperheiden kotipalvelua. Peruspalvelukuntayhtymä Kalliossa lapsiperheiden kotipalvelu on järjestetty tällä hetkellä palvelusetelillä, joka on määrärahasidonnainen. Lapsiperheiden kotipalvelu on määräaikainen ja sen kesto arvioidaan tapauskohtaisesti. Kalliossa on parhaillaan menossa ennaltaehkäisevän perhetyön organisaatiomuutos, jossa uusi laki huomioidaan. (Peruspalvelukuntayhtymä Kallio.)

2.3 Perhetyössä vaadittava ammattitaito

Perhetyöhön perustetaan virkoja, mutta varsinaista koulutusta perhetyöntekijäksi ei vielä ole. Perhetyöntekijöiden nimikkeet ja koulutustaustat ovat kirjavia. Perhetyö voidaan mieltää arkisena käsitteenä, josta jokainen voi kuvitella tietävänsä jotakin. Perhetyön näennäisestä arkisuudesta huolimatta perhetyö on vaativaa ammatillista osaamista edellyttävää työtä. (Hovi-Pulsa 2011, 58–59.) Perhetyöntekijät soveltavat työssään tilanteen, käytettävyyden ja käytännön hyödynnettävyyden mukaan erilaisia teoriasuuntauksia ja lähestymistapoja, mutta se ei ole sitoutunut niihin. Sovellettavien menetelmien ja teoreettisten viitekehysten käytön perusteena tulee olla se, missä määrin ne jättävät tilaa perheen kohtaamiselle ja tilanteessa muodostuvalle asiantuntijuudelle. (Myllärniemi 2007, 38.)

Onnistuneen arkilähtöisen työn edellytyksenä on vahva ammatillisen ymmärrys asioista. Arkilähtöisessä työssä työntekijän on ”riisuttava” instituution päämäärät ja ”unohtaa” oma arkensa. Työntekijä ei saa olla tilanteessa jonkin instituution edustajana vaan siksi, että hän auttaa ja tukee asiakasta. Työntekijän on pystyttävä heittäytymään tilanteen määrittelemättömyyteen ja rajattomuuteen, mutta on pystyttävä myös näkemään ja asettamaan tarvittaessa rajat. Ymmärrysorientoituneeseen ja kommunikatiivisuuteen pyrkivän työtteen tulee olla tietoista oman ammatillisuuden tietämyksen käyttöönottoa. (Hovi-Pulsa 2011, 96.)

Perhetyön toteuttamisen tärkeimpänä keinona nähdään vuorovaikutus asiakkaan kanssa. Keskeiseksi osaamisen ja pätevyyden alueeksi nousee perhetyöntekijän rooli ja vuorovaikutustaidot, koska tavoitteena on aikaansaada

luottamuksellinen ja toimiva asiakassuhde. Luottamuksellisuuden edellytyksinä ovat työskentelyn läpinäkyvyys, avoimuus, vaikeistakin asioista suoraan puhuminen, asiakkaan kuuleminen ja arvostus sekä perheiden erilaisuuden hyväksyminen. (Myllärniemi 2007, 7.) Työntekijän ja perheen välille rakentuu yhteistyösuhde, jossa toiminnan tavoitteet asetetaan ja niiden saavuttamiseen eteen työskennellään aidosti yhdessä. Tässä kumppanuudessa, joka on osallisuuden edistynyt muoto, työntekijästä tulee asiakkaan rinnalla kulkeva tukija. (Laitinen & Pohjola 2010, 58.) Nachshenin (2003) mukaan yhteistoiminnallisuus voi olla voimaannuttavaa tai sitten stressiä lisäävää riippuen siitä, miten vanhemmat kokevat työskentelyn. Työntekijän suhtautuminen yhteistyöhön positiivisella ja kehittäväällä tavalla vähensi stressiä. (Nachshen 2003, 73.) Perhe voimaantuu, kun työntekijä pyrkii ymmärtämään ja tunnistamaan perheen tarpeet ja tavoitteet. Samalla perhekin tunnistaa omia tarpeitaan. Osallistavan toimintamallin etuna on, että ongelmien sijaan keskitytään perheiden voimavaroihin ja perhe on aktiivisena osallistujana (oman elämänsä asiantuntijana) eikä työn kohteena. Tällaisen osallistuvan mallin käyttöön ottamiseksi ja toteuttamiseksi työntekijät tarvitsevat hyvän koulutuksen sekä tukea, jotta työskentely onnistuisi parhaiten. (Harjusola-Webb, Gatmaitan & Lyons 2013,51)

Asiakastilanteissa dialogisuus rakentuu kuulemisen ja kunnioituksen pohjalle. Työntekijältä aito kuuleminen vaatii läsnäoloa, kiinnostusta ja turvallisen ilmapiirin luomista. Molempipuolisen kunnioituksen lähteenä on myönteinen ja avoin ilmapiiri, jossa asiakkaan on mahdollista tulla hyväksytyksi omana itsenään ja kokevansa olevan arvostettu. Myös luottamisessa tarvitaan kaikkia näitä tekijöitä, mutta lisäksi tarvitaan myös osallisuuden sekä inhimillisen kohtaamisen kokemusta. Joskus luottamuksen saavuttamiseen tarvitaan enemmän aikaa, sillä erilaiset elämäkokemukset vaikuttavat luottamuksen syntymiseen. (Kaskela & Kekkonen 2006, 32–38.)

Perinteiset hallintosektorit ylittävien moniammatillisten toimintatapojen tarve tulee esille lasten ja perheiden kanssa tehtävässä työssä. Palvelut tulisi tuottaa asiakaslähtöisesti eri hallintoalojen ja ammattiryhmien yhteistyönä. Asiakkaan kokonaisuuden huomioimiseksi tarvitaan reflektiivistä, yksilöllistä ja laa-

jennettua asiantuntijuutta. (Isoherranen 2012, 68.) Asiakkaan todellinen subjektius ja osallisuus perustuvat siihen, että työntekijä ymmärtää asiakkaan oman elämänsä asiantuntijana. Työntekijän on nostettava asiakkaan omakohmainen kokemus palvelun lähtökohdaksi ja käännettävä asiakassuhde yhteistyösuhteeksi. Asiantuntijuus on jaettua, kun työntekijä tuntee ammatillisesti palveluiden antamat mahdollisuudet sekä työprosessin metodiset keinot ja asiakas tietää kokemuksellisesti oman elämänsä puitteet ja tapahtumat. Ratkaisujen löytämiseksi molempien tietoperusta yhdistetään. Asiantuntijuus jäsentyy niin asiakkaan kuin työntekijän tiedon perusteella. Yhteisessä työskentelyssä myös asiakkaasta tulee tietäjä. (Laitinen ym. 2010, 59.)

Asiakkaat voidaan nähdä myös palveluiden kehittäjinä, jotka ovat työntekijöiden rinnalla kehittämässä palveluita enemmän asiakkaita palveleviksi. (Laitinen & Niskala 2013, 460.) Kun perhetyössä pyritään yhteisen ymmärryksen saavuttamiseen, noudatetaan kommunikatiivisen toiminnan periaatteita. Tämän periaatteen mukaisesti työntekijät kohtelevat toisiaan ja asiakkaita aitoina persoonina ja kanssasubjekteina. Asiakkaan positio on palvelunkäyttäjän lisäksi aktiivisena subjektina, joka pystyy osallistumaan palvelun suunnitteluun. (Hovi-Pulsa, 94.)

Työntekijän ja asiakkaan yhteinen ihmettely edellyttää yhteistoiminnallisuutta, joka on yksi dialogisen suhteen elementti. Mönkkösen (2001) mukaan asiakassuhdetta on tarkasteltava suhteenä, jossa erilaiset tasot ovat mahdollisia. Pienikin dialoginen hetki voi olla mahdollisuus muutokseen. Hänen mukaansa asiakastyön parhaimpia hetkiä voivat olla hetket, jolloin kumpikaan osapuoli ei ”tiedä”. Aito hämmennys edellyttää yhteistoimintaa, jossa yhteinen ymmärrys synnyttää uusia epävarmuuden tiloja. (Mönkkönen 2001, 445.)

Perhetyön toimintaympäristönä on perheen koti, joka on perheen omaa, intiimiä tilaa. Perhetyötä tehdään lähellä perheen arkielämää ja työ kohdistuu perheiden hyvinvoinnin ja elämänhallinnan lisäämiseen. Työssä kohdataan perheen sisäisiä asioita ja nämä asiat voivat liittyä eri tavoin perheen tai perheen jäsenen itsemääräämisoikeuteen, yksityisyydensuojaan ja tasa-arvoiseen kohteluun. Jokaisen perheen tarina ja elämän tilanne on yksilöllinen ja ainutlaatu-

nen. Jokaisen perheen tilanteet ovat monitasoisia, eikä niitä voi yleistää. Perhetyö on aina interventio perheen elämään ja yksityisyyteen, vaikka perheen kanssa työskentelevä työntekijä kuinka kunnioittaisi ja huomioisi perheen yksilöllisyyden ja perheen asettamat rajat. (Rönkkö & Rytönen 2010, 40–47, 277–278.)

3 LÄHIHOITAJAN AMMATILLINEN KEHITTYMINEN

3.1 Lähihoitaja tutkinto

Lähihoitajan koulutus alkoi vuonna 1993. Siinä yhdistettiin kymmenen aiempaa terveys- ja sosiaalialan kouluasteen tutkintoa yhdeksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnoksi. (Markkanen 2009, 9.) Koulutuksen juuret ulottuvat 1980 – luvun loppuun, jolloin sosiaali- ja terveysalan koulutukset olivat erillään ja kumpikin koulutusala piti sisällään useita työelämän tehtäväjaon mukaisia koulutuksia. Kapea koulutusammattiajattelu osoittautui kuitenkin ”vanhaksi” ratkaisuksi. Muutospaineita tuottivat Etelä- ja Pohjois-Suomen työvoimapula, ihmisten monenlaiset palvelutarpeet, julkisen sektorin rahoitusongelmat, sosiaali- ja terveysalan yhdistäminen sekä monet muut tekijät. (Kolkka 2001, 17–18.)

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998 (muutos 787/2014) määrittelee sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) suorittaneelle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon vähintään yhdelle osa-alueelle. Lähihoitaja tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osaamispistettä). (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Uudet opetushallituksen laatimat sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) perusteet tulivat voimaan 1.8.2015. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tavoitteet korostavat ammatin ihmisläheisyyttä. Lähihoitajan on osattava kohdata eri elämäntilanteissa olevat ihmiset yksilöllisesti. Lähihoitajan on toiminnallaan edistettävä terveyttä ja hyvinvointia. Lähihoitajat työskentelevät sosiaali- ja terveysalan hoito-, huolenpito-, kasvatusta- ja kuntoutustehtävissä.

Keskeistä lähihoitajan työskentelyssä on voimavaralähtöisyys, yksilöllisyys ja tasavertainen kohtelu. Lähihoitaja osaa ohjata asiakasta ja potilasta toimintakyvyn ylläpitämisessä, terveellisissä elintavoissa sekä elämänhallinnassa. Lähihoitaja osaa ohjata hakemaan erilaisia hyvinvointipalveluja ja käyttämään niitä. Hän osaa ohjata asiakasta erilaisten vertaistukea antavien yhteisöjen pariin. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitaja hyödyntää laaja-alaista osaamistaan erilaisissa toimintaympäristöissä ja työskennellessään eri kulttuuritaustaisten asiakkaiden ja potilaiden ja heidän läheisten kanssa. Lähihoitajan laaja-alainen sosiaali- ja terveysalan osaaminen mahdollistaa tarvittaessa joustavan siirtymisen alan erilaisiin tehtäviin. Lähihoitaja hyödyntää työssään valitsemansa osaamisalan tuottamaa erikoistuneempaa osaamista. Hän työskentelee suunnitelmallisesti ja joustavasti muuttuvissa tilanteissa sekä tekee valintoja ja päätöksiä luovasti. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitaja työskentelee sosiaali- ja terveysalan arvoperustan mukaisesti. Hän osaa tunnistaa, käsitellä ja ratkaista työssä esiin tulevia eettisiä ongelmia ja noudattaa ammattietiikkaa. Lähihoitaja työskentelee vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti sekä toimii oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa mukaisesti. Lähihoitaja on ensisijaisesti vastuussa työstään asiakkaille ja potilaille, mutta myös yhteiskunnalle. Lähihoitaja ylläpitää ammattitaitoaan yllä seuraamalla alansa kehitystä, päivittämällä tietojaan sekä syventää ammatillista osaamistaan lisä- ja täydennyskoulutuksella tai hakeutumalla jatko-opintoihin. Lähihoitaja huolehtii omasta työ- ja toimintakyvystään, työhyvinvoinnistaan ja ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitaja toimii työssään kokonaisvaltaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevaisesti. Hän kunnioittaa asiakkaiden ja potilaiden vakaumusta, arvoja ja kokeumusta. Työssä korostuu asiakkaan terveyden edistäminen sekä hyvinvointia ja kokonaiskuntoutusta tukeva työote. Hän ottaa huomioon asiakas- ja potilasturvallisuuden, ennaltaehkäistä tapaturmien syntymistä sekä toimii turvallisesti ja ergonomisesti. Hän tunnistaa väkivallan uhkan ja sen erilaiset ilmenemismuodot ja osallistuu väkivaltaa ja syrjäytymistä ehkäisevään työhön. Lähihoitaja

toimii asiakaslähtöisesti vammaisten asiakkaiden tai potilaiden kanssa, edistää heidän toimintakykyään ja ohjaa heitä apuvälineiden käytössä ja sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen palvelujärjestelmässä. Hän osallistuu terveyden edistämiseen ja ehkäisevään mielenterveys- ja päihdetyöhön. Lähihoitaja tukee potilaan tai asiakkaan seksuaali- ja lisääntymistarvetta sekä seksuaalisuuden yksilöllistä ilmenemistä. Hän osallistuu kansansairauksien ehkäisyyn. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitaja osaa työskennellä moniammatillisissa ja – kulttuurisissa työryhmissä ja projekteissa. Hän osaa toimia rakentavasti yhteistyössä eri ammattiryhmien kesken ja kommunikoi asianmukaisesti erilaisissa tilanteissa. Hän osaa käyttää ammatillista, vuorovaikutus-, ihmissuhde- ja neuvottelutaitoja sekä kielitaitoa. Hän hyödyntää työssään asiakas- ja potilasryhmien ja työyhteisöjen jäsenten välistä vertaistukea. Lähihoitaja ottaa työssään huomioon työ- ja elinympäristön esteettömyyden hyvinvoinnin edistäjänä. Hän hallitsee ammattinsa keskeisen tietoperustan, joka käsittelee ihmisen ja hänen psykososiaalisen ja fyysisen ympäristönsä sekä yhteiskunnan välisiä yhteyksiä. Hän ottaa työssään huomioon omavalvonnasta annetut määräykset sekä hyödyntää tietotekniikkaaja alan teknologiaa. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitajalla on valmiudet yrittäjyyteen sekä työskentelyyn moniammatillisissa verkostoissa ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä. Hän ottaa työssään huomioon ympäristö- ja kustannusvaikutukset ja toimii taloudellisesti, laadukkaasti ja tuloksellisesti. Hän noudattaa työssään ympäristöä säästäviä kestävän kehityksen toimintaperiaatteita. Hänellä on elinikäisen oppimisen valmiudet ja hän hakee työssään uutta tietoa ja perustelee tekemänsä ratkaisut. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

3.2 Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -valinnainen tutkinnon osa

Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen valinnainen tutkinnon osa on laajuudeltaan 15 osaamispistettä. Se jakaantuu JEDU / Ylivieskan ammatitopiston opintosuunnitelmassa teoriaopintoihin, jotka ovat laajuudeltaan 7 osaamispistettä ja työssäoppimiseen, joka on laajuudeltaan 8 osaamispistettä. Työssäoppimisen oppimisympäristöinä voivat olla päivähoito tai varhaiskasvatuksen toimintayksiköt, perusopetus, lapsiperheiden varhainen tuki, kotipalvelu, lastensuojelun yksiköt tai muut soveltuvat lasten ja nuorten toimintayksiköt. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2015.)

Tutkinnon suorittamisen jälkeen lähihoitaja osaa hyödyntää lasten ja nuorten kanssa työskennellessään oman alansa tietoperustaa ja hankkia uutta tietoa. Hän toimii lapsen ja nuoren kehitystä tukevassa vuorovaikutuksessa lasten ja nuorten ja heidän läheistensä kanssa. Hän työskentelee sosiaali- ja terveysalan ammattieettisten periaatteiden mukaan. Lähihoitaja tunnistaa ja edistää lapsen ja nuoren tervettä kasvua, kehitystä, kuntoutumista ja hyvinvointia suojaavia tekijöitä ja ehkäisee vaarantavia tekijöitä. Hän toimii yhteistyössä erilaisten perheiden kanssa kasvatuskumppanuuden hengessä. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi tuen tarpeessa olevan lapsen tai nuoren hoitoa, kasvatusta ja kuntoutumista yhdessä työryhmän ja lapsen tai nuoren ja hänen perheensä kanssa. Hän käyttää työssään varhaisen tuen ja erityisen tuen työmenetelmiä. Hän toimii omalla vastuualueellaan työryhmän jäsenenä. Hän osaa suunnitella ja toteuttaa moniammatillisen työryhmän jäsenenä lapselle tai nuorelle hyvinvointia ja toimintakykyä tukevaa toimintaa sekä noudattaa annettuja ohjeita. Hän toimii yhteistyössä lasten ja nuorten verkostojen kanssa. Hän ohjaa ja tukee lapsia ja nuoria ja heidän perheitään psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ja toiminnan ylläpitämisessä ja edistämisessä ja ohjaa tarvittaessa palvelujen piiriin. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitaja toimii lastensuojelun periaatteiden mukaisesti ja ottaa työssään huomioon ilmoitusvelvollisuuden merkityksen. Hän ratkaisee yllättäviä tilanteita ja toimii ammatillisesti haasteellisissa tilanteissa. Hän osaa arvioida omaa toimintaansa ja kehittää sitä saamansa palautteen pohjalta. Hän huolehtii omasta työhyvinvoinnistaan, ergonomiastaan ja työturvallisuudestaan ja edistää niitä. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2014.)

Lähihoitajatutkinnon ammattitaito vaatimukset ovat vaativat ja niiden saavuttamiseksi lähihoitajaopiskelijan on tehtävä paljon töitä. Lähihoitajaopiskelijat, jotka osallistuvat lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen opintoihin ovat parikymppisiä nuoria. Heillä itsellään ei ole lapsia ja kokemusta perheestä heillä on vain lapsen roolista. Itselläni on noussut kysymykseksi nuorten opiskelijoiden kohdalla, että voiko nuori, jolla ei ole elämäkokemusta työskennellä perhetyössä?

3.3 Työssäoppiminen ja ammatillinen kasvu

Asiantuntemus ja työssäoppiminen kietoutuvat toisiinsa. Suurin osa ammatillisesta asiantuntijuudesta hankintaa koulutuksen aikana ja sen kehittyminen jatkuu työssä. Asiantuntijaksi kehittyminen vaatii oikeassa toimintaympäristössä hankittua harjaantumista ja kokemusta. (Kassara, Paloposki; Holmia, Murtonen, Lipponen, Ketola & Hietanen 2004, 22.) Lähihoitajakoulutukseen kuuluu olennaisena osana työssäoppimisjaksot. Osa perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan oppilaitoksen ulkopuolella työssä oppimalla. Työssä oppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. (Opetushallitus 2015) Pohjosen (2007) mukaan ammattitaito on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Ammattitaito on yksilön ominaisuus, joka muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten mukaan. Muuttumiseen vaikuttaa myös yksilön kehittyminen ja henkinen tila. (Pohjonen 2007, 230.)

Työssäoppimista voidaan tarkastella useiden toimintojen ja tapahtumien yhdistelmänä. Se voidaan määritellä monipuolisesta ja kokoavasta näkökulmasta ja kuvata yksilön että organisaation toimintana työssäoppimisen kontekstissa. Näiden määritelmien mukaan työssäoppiminen on muun muassa

yksilön omaan kokemukseen ja osaamiseen perustuvaa, aidoissa toimintaympäristöissä tapahtuvaa oppimista. Se voi olla myös yhdistelmä teoreettisten opintojen ja työn vuorottelua, ammattitaidon, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä työprosessissa ohjauksen ja yhteistoiminnallisen tuen avulla. Se voi olla työn ja oppimisen yhteensovittamista, jäsentämistä ja organisoimista siten, että se herättää kiinnostuksen uuden tiedon etsintään ja tuottaa siten parempia työtuloksia. (Pohjonen 2000, 131–133.)

Ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, joka kestää yksilön elämän ajan. Ammatillisen kasvun avulla yksilö voi hankkia tietoja, taitoja ja kykyjä jotta hän voi vastata muuttuviin ja lisääntyviin ammattitaitovaatimuksiin. (Ruohotie 2006). Ammatillinen kasvu on tiedollista, taidollista ja varsinkin persoonallista kehittymistä kohti oman alan asiantuntijuutta. Ammatillisen kasvun kautta muovautuu ammatillinen identiteetti. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006). Opiskelijalla ammatillinen kasvu yhdistyy uraan ja henkiseen kasvuun. Kasvaessaan ammatillisesti, opiskelija kasvaa myös ihmisenä. Ammatillinen kasvu on toimintaympäristön ja yksilön välistä vuorovaikutusta. (Ruohotie 2003, 4-11.)

Ammatillinen kasvu on nähtävä prosessina, jossa teoriaa ja käytäntöä ei eroteta toisistaan. Opiskelijoiden ratkoessa käytännön työelämän ongelmia joko todellisessa työelämätilanteissa tai stimulaatioympäristössä, heillä tulee olla käytettävissä pedagogisia välineitä niiden ratkaisemiseen. Tällaisia välineitä ovat tutorkeskustelut, mentorointi, pienryhmäkeskustelut, harjoitustehtävät ja itsearvioinnit. Osallistuminen todellisiin tilanteisiin on välttämätöntä, mutta se ei ole riittävä edellytys korkeatasoisen osaamisen saavuttamiseen. Asiantuntijuus syntyy vain syvän teoreettisen tiedon, käytännön ja oppimisen itsesäätelyn yhdistymisestä. (Tynjälä 2008.)

Lähihoitajakoulutuksen työssäoppimisen jaksoilla muodostuu merkityksellisiä oppimiskokemuksia, joissa kriittisen reflektion kautta ammatillinen identiteetti sekä ajattelu- ja toimintamallit kehittyvät. (Luuka 2007, 3.) Hulkarin mukaan (2006) sosiaali- ja terveysalalla opiskelijoiden käsitys työssäoppimisen laadusta oli vahvasti sidoksissa ammattitaidon oppimisen prosessiin ja oppimisen

mahdollisuuden työpaikalla. Työpaikkaohjaajat korostivat lopputulosta ja opiskelijan osoittamaa ammattitaitoa. Opettajat korostivat laatuksitteena työssäoppimisen rakenteita ja oppimiselle luotuja olosuhteita. (Hulkari 2006, 4.)

Ruohotie (2000) näkee, että työskentely-ympäristöllä on merkityksellinen rooli ammatillisen kasvun tukemisessa ja osaamisen kehittämisessä. Tärkeimmiksi tekijöiksi hän nostaa ihmissuhteisiin, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvät tekijät. (Ruohotie 2000, 59.) Nuorilla opiskelijoilla on vasta vähän elämäkokemusta ja työkokemusta ja heidän kohdallaan vertaisryhmän merkitys ammatillisen kasvun tukijana korostuu. Opiskelijoiden yhteistyö toistensa kanssa vaikuttaa myös yksilötasolla heidän ammatilliseen kasvuunsa. Opiskelijat hyötyvät toistensa ammatillisesta kasvusta, kun he reflektoiden keskustelevat kokemuksistaan luottamuksellisessa ja turvallisessa oppimisympäristössä. (Iso-korpi, Kokko & Hämäläinen 2009, 78.)

Ojasen (2012) mukaan reflektio yksinkertaistettuna merkitsee kokemuksen syvällistä pohdintaa. Ajatteluun ja tekemisen pohtiminen johtaa ymmärtämiseen. Reflektion avulla opiskelija pystyy ymmärtämään ja myös vaikuttamaan käsitteisiensä muuttamiseen. Oppiminen on muutostapahtuma, jossa ajattelun muuttuessa toiminta muuttuu. Uusi tieto sellaisenaan ei muuta ihmisen käyttäytymistä suoraviivaisesti. (Ojanen 2012, 72.) Jatkuva kehittyminen mahdollistuu, kun omia toimintamalleja arvioidaan yksin ja yhdessä vertaisryhmän ja muiden yhteistyöhön osallistuvien kanssa. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 17.) Reflektoinnin avulla oppimisen ohjaajan tulisi saada oppija tiedostamaan omaa tekemistään ja oppimistaan ohjaavat tekijät, jotka voivat myös rajoittaa oppimista. (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 98.)

Asiantuntijuus vaatii jatkuvaa kasvua ja kehittymistä. Ammatillinen pätevyys lisääntyy kokemusten ja jatkuvan tiedonhankinnan ja oppimisen pohjalta. Ammatillinen osaaminen kehittyy työelämän vaatimusten ja koulutuksen antaman valmiuden perustalta. Asiantuntijuuden kehittämisessä on muistettava, että koulutus ja kokemus eivät yksinään takaa menestystä työelämässä. Toinen oppii ja kehittyy erinomaiseksi asiantuntijaksi, kun toisesta koulutus ja kokemus muokkaavat työntekijän, jonka asiantuntijuus on vähäistä. Todellinen asiantuntijuus rakentuu jatkuvan opiskelun ja kokemuksen avulla. (Janhonen ym. 2005, 17.)

3.4 Työssäoppimisen ohjaaminen

Työssäoppimisen ohjaamisella tuetaan, edistetään ja helpotetaan opiskelijan oppimista ja ammatillista kasvua. Ohjaaminen tapahtuu opiskelijan ja hänen ohjaajansa välisessä ohjaussuhteessa sosiaalisen vuorovaikutuksen keinoin. (Sulosaari 2010, 25.) Työssäoppimisen ohjaajana toimivat opettaja ja työpaikan ohjaaja. Opiskelijan kehittämisessä ammattilaiseksi on ohjaajalla merkittävä rooli. Ohjaussuhde on määräaikainen ja liittyy työssä tapahtuvaan oppimisen ohjaamiseen. Ohjaus on tukemista, rinnalla kulkemista ja palautteen antamista. Ohjauksen tavoitteena on edistää opiskelijoiden kriittisen ajattelun kehittymistä. Onnistuakseen ohjaus tarvitsee myönteisen ilmapiirin. Ohjaajan ja opiskelijan välisen suhteen on oltava luottamuksellinen. Ohjaussuhteen aluksi ohjaajan on oltava aktiivinen. Ohjaaja toimii oppimisprosessin käynnistäjänä ja sen helpottajana. Ohjaussuhteen kehittyessä ohjaajan aktiivinen rooli vähenee ja opiskelijan aktiivisuus kasvaa. (Mykrä 2007, 21–22; Sulosaari 2010, 27.)

Työssäoppimisen ohjaamisen tavoitteena on kehittää ohjauksen sekä yhteistoiminnallisen tuen avulla opiskelijan ammattitaitoa, persoonallisuutta ja metataitoja. Työssäoppiminen tulisi järjestää niin, että se herättää opiskelijassa halun etsiä tietoa ja tavoitella parempia tuloksia. Opiskelija oppii työelämän valmiuksia, kun hän saa mahdollisuuden käyttää ja soveltaa koulutuksessaan hankkimaansa tietoa ja taitoa käytännön tilanteissa. (Hulkari 2006, 27; Sulosaari 2010, 25.) Ohjauksessa on keskeistä opiskelijälähtöisyys ja opiskelijan tukeminen teorian ja käytännön yhdistämisessä. Kannustava ohjaus auttaa vahvistamaan opiskelijan itseluottamusta ja ammatillista kasvua niin, että opiskelija suoriutuu itsenäisesti ja ottaa vastuuta. Onnistunut ohjaus edistää opiskelijan sosiaalistumista ja kasvua tulevaan ammattiin. (Sulosaari 2010, 26–27.) Itseohjautuva opiskelija asettaa oppimiselle tavoitteet ja itsenäisesti tai tarvittaessa ohjaajan avulla toimii niin, että saavuttaa tavoitteet. Työpaikkaohjaaja voi ohjata opiskelijaa itseohjautuvaksi. (Mykrä 2007, 22.)

Opiskelijat odottavat työssäoppimisen ohjaajalta ammatillista pätevyyttä, ihmissuhdetaitoja ja ohjauksellisia taitoja. Keskeiset ominaisuudet hyvällä ohjaajalla ovat ohjaajan persoonallisuus ja vuorovaikutustaidot, ohjaushalukkuus

ja opetustaidot. Opiskelijan oppimista edistää, kun ohjaaja asennoituu myönteisesti opiskelijaan, omaan työhönsä ja työyhteisöönsä sekä ohjaajana toimiin. Opiskelijat arvostavat avointa ilmapiiriä, jossa voi ilmaista ajatuksiaan. Opiskelijat toivovat ohjaajalta, että hän antaa heille ohjauksen lisäksi vastuuta. (Sulosaari 2010, 28–29.)

3.5 Dialogi oppimisen ohjaamisessa

Dialogi voidaan määritellä kahden tai useamman ihmisen väliseksi vuorovaikutukseksi, jonka tarkoituksena on erilaisten näkökulmien ja mielipiteiden vapaa vaihtaminen. Dialogioppimisessa ajatellaan, että oppimisen tärkein voimavara on ihmisten kanssakäyminen. Dialogioppimisessa muodostetaan yhteinen oppimisen kohde ja tulkitaan sitä jossakin sovitussa käytännön kannalta mielekkäässä tilanteessa. Oppimisen kohteeksi voidaan rajata työelämän tilanteita, jotka katsotaan tärkeiksi. (Janhonen ym. 2005, 47.)

Dialogioppimisessa opiskelija voi kehittyä aloittelijasta ekspertiksi vertailemalla omia kokemuksiaan toisten kokemuksiin. Opiskelijat voivat nostaa esiin vaihtoehtoisia näkökulmia kohteesta pelkäämättä tulevansa arvostelluiksi, tuomituiksi tai torjutuiksi. Oppimisen tavoitteena on muokata yhteistä kohdetta ja luoda sille vaihtoehtoisia, perusteltuja ratkaisuja. Oppimisen alue laajenee, kun tietoa ei ainoastaan jaeta, vaan ryhmä pyrkii luomaan uutta tietoa kyseenalaistamalla vallitsevia toimintatapoja. Dialogioppiminen vaatii kykyä keskustella taitavasti. Taitavaan keskustelemiseen kuuluu kyselevä, tutkiva ote ja valintojen tekeminen. Myös aktiivinen, osallistuva kuuntelu on tärkeää. Dialogioppimisessa vuorovaikutuksen tavoitteena on selittää asia muille opiskelijoille, ei väitellä asiasta. (Janhonen ym. 2005, 47.)

Dialoginen ohjaussuhde on kasvatussuhde, jossa ohjaaja on vastuussa siitä, että tekee kaikkensa ohjattavan kasvun edistämiseksi. Tietojen ja taitojen lisäksi ohjaajan on käytettävä omaa persoonaansa työvälineenä. Tämä vaatii tietynlaista asennoitumista ohjaajalta. Dialogisuustermi viittaa asenteeseen,

joka tukee inhimillistä kasvua ottamalla huomioon toisen näkökulman. Dialoginen ohjaussuhde on molemminpuolinen Minä-Sinä suhde. (Ojanen 2012, 62–63.)

Dialoginen kanssakäyminen tapahtuu ohjaajan johdattelemana. Ohjaaja voi pysäyttää keskustelun, käsitteellistää tai konkretisoida sitä. Ohjattavat saavat mahdollisuuden tarkastella perusteluidensa asiallisuutta. Ohjaaja auttaa keskustelua rakentumaan sisäsyntyisesti, ohjattavien ehdoilla ja kiinnostuksesta lähtevänä. Osanottajien olisi saatava keskustelusta rakennusaineita. Uudistuminen edellyttää kykyä katsoa itsestänselvyyksien taakse ja löytää niille perusteet. Ohjaajan on muistettava, että hänen itsestänselvyyksinä pitämänsä asiat voivat olla ohjattaville epäselviä. Dialogissa voi nähdä toisten ryhmän jäsenen ajattelusta jotain sellaista, mitä ei itse näe ja päinvastoin. Dialogissa tuodaan näkyville perustelut ja argumentaatio. Dialoginen työnohjauskeskustelu voi näin valaista ryhmän jäseniä heidän omasta ajattelustaan. (Ojanen 2012, 68.)

3.6 Kokemuksellinen ja uudistava oppiminen

Opiskelijan tiedonmuodostus tapahtuu kokemuksellisessa oppimisessa syklisenä prosessina, jonka vaiheet ovat omakohtaista kokemusta pohdiskeleva havainnointi, reflektoinnin kautta tapahtuva käsitteellistäminen ja näiden vaiheiden pohjalta käynnistyvä aktiivinen toiminta. Kokemuksellinen oppiminen auttaa toimintakäytäntöjen ymmärtämisessä ja sisäistämisessä reflektion avulla. Uudistavaan oppimiseen liittyy vallitsevien toimintakäytäntöjen ymmärtämisen ja sisäistämisen lisäksi niiden kehittäminen, lähtökohtana olevien taustaolettamusten tiedostamisen ja uudelleen määrittelyn kautta. (Liimatainen 2002, 27.)

Kokemuksellisen oppimisen väline on reflektio. Reflektoituminen merkitsee tutkivan puolen löytämistä ja lisäämistä itsessä sekä havaitsemista mitä itsessä tapahtuu. Reflektiiviseksi voi oppia. Ensimmäinen askel reflektiokyvyn kehittämiseen on avoin, molemminpuolinen, vastavuoroinen dialogi ohjaajan ja ohjattavan välillä. Ohjaajan on ymmärrettävä, että ohjattavan vastustus on

ohjattavan kyvyttömyyttä ottaa tietoa vastaan ja käyttää sitä. Koska hämillään olo on reflektion keskeisiä piirteitä, reflektiivisen ohjaajan on avata ohjattavan mieli hämmennykselle ja rohkaistava häntä pysymään siinä, kunnes hän oivaltaa. Toisen ihmisen tai ryhmän apu voi itsereflektioita paremmin tukea ja johdattaa tiedostamattomien asioiden äärelle, jolloin pääsee paremmalle itseymmärryksen tasolle. (Ojanen 2012, 84–85.)

Reflektio on tutkimusten mukaan yksilön ammatillisen kasvun keskeinen elementti. Intensiivisen tiedon yhteiskunnassa se on yksilöitymisen ja ammatti-identiteetin vahvistamisen ehto. Työhömmme kohdennettua reflektiivistä suhtautumista voidaan pitää onnistuneen toiminnan ja ammatillisen pätevyyden keskeisenä määreenä. Reflektio on käytännön toiminnan ja teoriasoituvan ajattelun yhdistämistä ”omassa päässä”. Se on omakohtaisen kokemuksen järjestyttämistä. Reflektiolla on keskeinen osa tiedon laajenemisessa ja syvenemisessä. Oppimisessa on kysymys juuri merkityksen ymmärtämisestä ja uusien ymmärtämysyhteyksien aktivoitumisesta ja avartumisesta. (Ojanen 2012, 82, 84.)

Työssäoppimisen kokemus toimii opiskelijoiden reflektion käynnistäjänä. Se johtaa opiskelijan tarkoituksenmukaiseen kyselemiseen, tiedostamiseen, epäilyyn, etsimiseen ja toisin toimimisen oivaltamiseen. Reflektiossa teoreettinen tieto liittyy opiskelijan henkilökohtaiseen tietämykseen, tavalla joka tekee siitä kontekstisidonnaista ja dynaamista tukien teorian ja käytännön yhdistymistä. Uudistavan oppimisen kannalta merkityksellistä on millä reflektion tasolla opiskelija liikkuu. (Liimatainen 2002, 27–28.)

Reflektiivisestä ajattelusta voidaan erottaa seitsemän eri tasoa, joista neljä ensimmäistä muodostaa tietoisuuden tason ja kolme korkeinta tasoa muodostaa kriittisen tietoisuuden tason. Tietoisuus syvenee asteittain ja korkeampien tasojen saavuttaminen mahdollistaa uudistavan oppimisen ja toiminnan käytäntöjen muuttamisen. Ensimmäisellä tasolla opiskelijan tietoisuus kohdistuu havaintoihin, ajatteluun ja toimintaan sekä niihin liittyviin tapoihin. Toisella tasolla tulevat tietoisuuteen omat tunteet havainnoista, ajattelusta ja toiminnasta. Kolmannella tasolla on mahdollista omien havaintojen, ajattelun, toiminnan ja toimintatapojen arviointi sekä syy-seuraus suhteiden tunnistaminen. Neljänteen

tasoon liittyy tietoisuus niistä arvoista, jotka omiin havaintoihin, ajatuksiin, toimintaan ja toimintatapoihin liittyvät. Kolmella korkeimmalla tasolla tietoisuus on kriittistä ja mahdollistaa omasta tietoisuudesta tietoiseksi tulemisen. Ensimmäinen korkeampi taso on tietoisuutta käytetyistä käsitteistä ja niiden toimivuudesta oman ymmärtämisen ja arvioinnin kannalta. Toinen korkeampi taso liittyy sen tavan tunnistamiseen, jolla tehdään rajalliseen informaatioon ohjavia arvioiteja. Kolmannella korkeimmalla tasolla tullaan tietoiseksi, onko valittu toimintatapa pätevä vai ei ja se mahdollistaa merkitysperspektiivin muuttamisen. (Liimatainen 2001, 28.)

3.7 Ammatillisen kehittymisen haasteet

Nykyajan työelämä on työntekijöille vaativaa, kun työt muuttuvat monimutkaisemmiksi ja epävakaiksi ja ne edellyttävät työntekijöiltä entistä laajempaa osaamista ja aiemmasta poikkeavia tietoja, taitoja ja kykyjä. (Ruohotie 2005, 275) Varsinaisen ammattialan substanssiosaamisen lisäksi tarvitaan sosiaalisia taitoja, kommunikaatiotaitoja ja tietotekniikan tuntemusta. (Collin, Paloniemi, Rasku-Puttonen, Tyhjälä 2010, 79). Työntekijöillä on oltava innovatiivisuutta, ongelmanratkaisukykyä, vastuullisuutta, aloitteellisuutta ja monenlaisia tietoteknisiä taitoja. Myös itsensä ilmaiseminen, toimiminen verkostoissa, tiiviissä yhteistyössä sekä omien työkavereiden että asiakkaiden kanssa ovat tärkeitä työelämäosaamisen taitoja. (Hanhinen, 2011.)

Työelämän nopea muutos edellyttää työntekijöiltä sopeutumista uusiin työtilanteisiin ja heidän on otettava vastuu itsensä kehittämisestä. (Ruohotie 2005, 211). Ihmisen sopeutuminen muutokseen edellyttää Ojaseen mukaan kasvatuksen ja opetuksen nopeaa kehittämistä. Uudenlainen tieto- ja oppimiskäsitys on vahvasti sidoksissa yhteiskunnan kehitykseen ja siinä vallitseviin käsityksiin. (Ojanen 2012, 38.) Työelämän osaamisen uudistaminen edellyttää koulutukselta kykyä ennakoita yhteiskunnallista kehitystä. Ammattikoulutuksen tuleekin tehdä läheistä yhteistyötä työelämän kanssa. (Helakorpi 2010, 20). Muuttuvassa toimintaympäristössä vaaditaan elinikäisen oppimisen taitoja. Työnte-

kijöillä on oltava kykyä, halua ja tahtoa oppia jatkuvasti, koska yksilön ammatillisen kasvun olisi jatkuttava koko työniän ajan. (Collin ym. 2010,79, Ruohotie 1999, 205.)

Tulevaisuudessa yhteinen tietäminen (kollektiivinen asiantuntijuus), kumppanuus ja verkostoituminen ovat oleellisia tekijöitä. Uudet yhteiskuntavisiot tähtäävät innovatiivisiin ja yhteisöllisiin toimintamalleihin. Oppivan organisaation idea korostaa jatkuvaa, asteista oppimista ja muutosta. Oppivan organisaation keskeisin elementti on tiimi, jonka kautta oppiminen tapahtuu. (Helakorpi 2010, 22–23). Tiimityöskentelyssä eri alojen asiantuntemus risteää. Tiimityö vaatii työntekijöiltä yhteistyökykyä ja asiakaspalveluhenkisyttä. Tämän kehityksen seurauksena asiantuntijuuden käsite on laajentunut, koska yhä useampi ammatti edellyttää erityisosaamista, koulutusta ja jatkuvaa ammatillisen pätevyyden ylläpitoa ja kehittämistä. (Parviainen 2006, 56.)

Toimintaympäristöjen muutokset näkyvät seurannaisvaikutuksina organisaatioissa, työtehtävissä ja ihmisissä. Ne luovat uusia haasteita koulutukselle ja ihmisten jatkuvalla kehittämiselle. (Ruohotie 2005, 20, 28.) Taloudellisen ja poliittisen ympäristön muutosten seurauksena työelämässä tapahtuu useita ilmiöitä, jotka vaativat ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä ja ammatillista uusiutumista. Tuotanto kasvaa teknologian muutoksen ja innovaatioiden, toimialojen palveluvaltaistumisen, uusien tietojen, paremman osaamisen ja ihmissuhdetaitojen hallinnan vuoksi. Tehokakkaan organisaation työntekijät ovat monialaosaajia, jotka ovat jatkuvasti valmiita oppimaan uutta ja tarvittaessa siirtymään uusiin tehtäviin. (Ruohotie 2005, 22.)

Hanhinen kutsuu ketteriä ammattikuvia, joissa yhdistellään erilaisia osaamisvaatimuksia työorganisaation tarpeen mukaan, hybridiammateiksi. Hybridiammatti muistuttaa Lego-rakennelmaa, jonka voi purkaa ja palat koota uudestaan sen mukaan, mitä ollaan tekemässä. (Hanhinen 2011). Eri ammattiryhmien rajat hämärtyvät tulevaisuudessa ja osaamisessa korostuu monitaitoisuus ja monitieteisyys. (Helakorpi 2009) Toimintamallit moniammatilliseen asiantuntijuuteen on opittava jo koulutuksen aikana. Työelämä vaativien monimutkaisten kokonaisuuksien hallinta edellyttää, koulutus muuttuu ja monipuolistuu.

Moniammatillisen koulutuksen järjestäminen edellyttää opettajilta moniammatillista osaamista sekä työelämän vaatimusten motivoimat opiskelijat. (Murto 2004, 77, 90.)

Osaaminen on tärkeä kilpailukykytekijä nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä. Henkilöstön ikärakenteen muutos ja suuri vaihtuvuus pakottaa yritykset ja virastot kilpailemaan osaavasta työvoimasta. (Helakorpi, 2009). Työntekijöiden keski-ikä nousee ja eläkeläisten määrän lisääntyessä työn tuottavuutta on lisättävä ja koulutustarjontaa ja – kysyntää suunnattava työelämän muuttuvien vaatimusten mukaan. Pitkäaikaisten työsuhteiden tuoma turvallisuus vähenee työsopimusten ollessa lyhytaikaisia. Tämä muuttaa ja vähentää sitoutumista. Organisaatioiden on otettava huomioon, että työntekijät haluavat joustavia työaikoja, esimiehen ymmärtämystä ja tukea erilaisissa yllättävissä tilanteissa. (Ruohotie 2005, 25–27.)

Tulevaisuuden ennustaminen on vaikeaa, mutta voimme pyrkiä ennakoimaan sitä. Ennakointi on tulevaisuuden mahdollisuuksien tarkastelemista ja nykyisen toiminnan suuntaamista niin, että toivotunlainen tulevaisuus on mahdollista. Ennakointityöllä vastataan tulevaisuuden haasteisiin hyvissä ajoin sekä mietitään uudenlaisia toimintatapoja ja toimintaympäristöjä. Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi (Aktiivi) hankkeessa ennakointityön tavoitteena on antaa suuntaviivoja siitä, millaisia taitoja tulevaisuudessa tarvitaan. Tavoitteena on myös pohtia, millaisia ovat tulevaisuuden oppimisympäristöt ja toimintatavat ja kuinka ne tukevat elinikäistä oppimista. Oma aktiivisuus sekä laadukkaat ja joustavat oppimisympäristöt ovat asiantuntijuuden ja ajan hermoilla pysymisen edellytys. Näiden lisäksi tärkeää on myös tukeminen ja ohjaus. (Saloniemi 2011, 9.)

Pohjosen (2007) mukaan ammatillisessa koulutuksessa on tärkeää tunnistaa työelämä tarve ja tiedettävä millaista osaamista työelämä tarvitsee. Jatkuva osaamisen ajantasalla pitäminen edellyttää koulutusjärjestelmän kehittämistä, osaamistarpeiden ennakointia ja aitoa työelämä ja ammatillisen koulutuksen vuoropuhelua. Substanttiosaamisen lisäksi tarvitaan työelämäntaitoja, kuten esimerkiksi kommunikaatiotaitoa, innovaatiotaitoa, elämännäköntaitoa ja

johtamisen osaamista. Koulutuksen mahdollisuuksien ja työelämän vaatimusten yhteensovittaminen on ensiarvoisen tärkeää. Pohjonen (2007) kysyykin, että miten asioita voidaan opettaa, jos ei tiedetä mitä todella tarvitaan? Hänen mukaansa on hyvä tietää millä tavoin oppimista tulee toteuttaa. (Pohjonen 2007, 224, 232.)

Pietilä-Hella (2006) kysyy myös hyviä kysymyksiä liittyen perheiden palveluiden uudistamiseen. Jos korjausta kaipaakin laajempi ja syvällisempi asia kuin palvelurakenteen uudistaminen? Olisiko muutettava sosiaali- ja terveystoimen asentoa suhteessa asiakkaisiin? Olisiko huolehtimisen sijasta kehitettävä ratkaisuja yhdessä asiakkaiden ja moniammatillisten ja -alaisten toimijoiden kanssa? Hänen mielestään uudistuksen tulisi alkaa jo ammattilaisten koulutuksesta ja työyhteisöjen uudelleen koulutuksesta, jos yksikin näistä kysymyksistä tuntuu oikeaan osuneelta. Pietilä-Hellan mielestä työ on tehtävä yhdessä eri tahojen, kuten vanhempien, ammattilaisten ja lasten hyvinvoinnista kiinnostuneiden kanssa. Vuoropuhelulla ja ideoiden uittamisella voidaan löytää raikaita ratkaisuja ja toimenpiteitä. (Pietilä-Hella 2006, 66–67.)

3.8 Moniammatillinen yhteistyö

Ihminen oppii osallistumalla yhteisölliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksessa on mahdollista arvioida omia ajatuksia itsekseen ja ryhmän muiden jäsenten kanssa. Näin voi kyseenalaistaa omia ajatteluprosesseja, ennako-oletuksia ja itsestään selvyiksi sekä oppia muilta. Yhteiskehityksen onnistuminen vaatii jatkuvaa dialogia ja sen kautta yhteisen kielen löytämistä. Yhdessä voidaan synnyttää jotakin uutta, jota yksikään ryhmän jäsen ei olisi yksin pystynyt luomaan. (Katajamäki 2010, 54–55.)

Ryhmän jaettu vastuu ja tehokas yhteistyö edistävät asiantuntijuutta, mutta se vaatii avointa ja rehellistä vuorovaikutusta. Jokainen ryhmän jäsen tukee ja rohkaisee jaetun asiantuntijuuden käyttöä. Tämä edistää tehokkaasti tietoisuutta yhteisistä tavoitteista. Yhteisvastuullisuutta voidaan opettaa toistuvien keskustelujen ja ohjauksen avulla. Tavoitteena on luoda oppimiskulttuuri,

jossa jokainen antaa oman panoksensa, suuremman tai pienemmän, mutta koettu vastuu on yhteinen ja jaettu. (Katajamäki 2010, 55–56.)

Haaralan (2008) mukaan erilaisen osaamisen yhdistämisellä ja verkostoitumisella voidaan auttaa ja tukea ihmisiä tehokkaammin. (Haarala 2008, 127–128.) Parhaimmillaan moniammatillinen kokonaisuus muodostuu toisiaan täydentävistä osista, jossa ammattilaiset tietävät keneen ollaan yhteydessä, kun heidän oma asiantuntemus tarvitsee täydennystä. Asiakkaat saavat asiantuntevaa apua. Pahimmillaan moniammatillinen työ on epätietoisuutta vastuista, yrityksiä saada toiset tekemään osansa asiakkaan auttamiseksi, loputtomia verkostokokouksia ja asiakkaiden tilanteen ajautumista umpikujaan. Asiakkaat kokevat, että eivät tule kuuluksi ja heitä määritellään heille vierailta tavoilla. He kokevat, että ammattilaisten toimet sopivat huonosti heidän elämäntilanteeseensa ja ammattilaisten toimista muodostuu sekava joukko toimenpiteitä, jossa heitä vedetään eri suuntiin. (Arnkil & Seikkula 2009, 13–14.)

Haarala (2008) jakaa moniammatillisen työskentelyn kolmeen malliin. Ne kuvaavat siirtymistä yksilöasiantuntijakeskeisestä lähestymistavasta monitahoiseen lähestymistapaan. Ensimmäinen malli on rinnakkain työskentelevä (multidisciplinary) työryhmä. Tässä mallissa ammattilaiset tuottavat eri alojen palveluita toisistaan riippumatta. Työntekijät osallistuvat yhteisiin kokouksiin, mutta toimivat erillään toisistaan. Toinen malli on yhdessä työskentelevä (interdisciplinary) työryhmä, johon osallistuu ammattilaisten lisäksi mahdollinen asiakas. Tässä mallissa ammattilaiset arvioivat asiakasta itsenäisesti, mutta laativat yhdessä interventiosuunnitelman. Kolmas malli on yli ammatillisten rajojen työskentelevä (transdisciplinary) työryhmä. Tässä mallissa ylitetään ammatillisten tieteenalojen rajat. Tavoitteena on pirstaleisen ja päällekkäisen työn vähentäminen. Asiakas kuuluu työryhmään ja on mukana päätöksenteossa moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Kaikkia näitä kolmea yhteistyömallia tarvitaan ja käytetään, mutta kaksi ensimmäistä ovat yleisemmin käytettyjä. Yli ammatirajojen työskentelevät työryhmät ovat yleistymässä. Niiden kehittämiseen vaikuttaa koulutus. (Haarala ym. 2008, 117–119.)

Tiimi on moniammatillisen yhteistyön ydinkäsite ja sitä käytetään moniammatillisen yhteistyön kanssa. Tiimin muodostaa pieni joukko ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja. He työskentelevät selkeässä alasyteemissä, joka on osa suuremmasta systeemistä. He ovat keskenään riippuvaisia toisistaan ja heillä on jaettu vastuu. Tieteen välisten tiimien (interdisciplinary) työskentelyssä tieto integroidaan kokonaisvaltaiseksi tiedoksi, tarvittaessa yhdistetään vanhoja roolirajoja, tiimien kokoonpano vaihtelee joustavasti ja se on asiakaslähtöistä. (Isoherranen 2012, 31–32.)

Tiimiksi oppimiseen on syytä panostaa. Hyvinvoivalla tiimillä on merkitystä työhyvinvoinnille. Hyvä tiimi toimii turvaverkkona ja työnohjauksen paikkana. Ammattiryhmien yhteiset koulutukset vaikuttavat välttämättömiltä moniammatillisten tiimitaitojen kehittymisessä. Sujuva työskentely vaatii yhteisiä, jaettuja merkityksiä siitä, miten yhteistoiminnan kuuluisi tapahtua. Siihen kuuluu periaatteet ja arvot joiden mukaan toimitaan yhdessä. Kun koulutukset eivät ole yhteisiä, jaettuja merkityksiä muutoksen suunnasta ja toteutuksesta ei kehity. Keskinäisen luottamuksen rakentaminen vaatii yhteistä aikaa, yhteisiä kokemuksia ja yhdessä oppimista. Tiimityöskentelytaitojen oppimiseen kuuluu tiimin kehitysprosessin tunnistaminen, seuraaminen, tukeminen ja jatkuva arviointi. (Isoherranen 2012, 147.) Oman haasteensa työyhteisöön tuovat eri kulttuureista tulevat ammattilaiset. He eivät aina tunne suomalaista työkuultuurin vuorovaikutuskoodeja eikä tasa-arvoista tiimityönideaa. Tämä on haaste myös koulutukselle. Kuinka paljon pitäisi suomen kielen lisäksi opettaa suomalaisen työkuultuurin yhteistyö- ja vuorovaikutusmalleja? (Isoherranen 2012, 142.)

Moniammatillisuuden kehittymisen yhtenä suurena esteenä Isoherranen (2012) näkee koulutuksen puutteet. Eri ammattien koulutuksessa ei anneta riittävästi valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön. Yhteistyötaitojen kehittyminen tarvitsee koulutuksen antamaa syvempää ymmärrystä reflektiivisestä ajattelusta, moninäköiskulmaisuudesta ja tiimityön merkityksestä. Sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoiden tulisi tunnistaa ne sosiaaliset ja kognitiiviset viitekehukset, joiden pohjalta he itse ja toiset ammattilaiset työskentelevät. Pelkkä teoriaopetus ei riitä, vaan tarvitaan käytännönkokemusta ja harjoittelua ennen

kuin moniammatillisuuden merkitys yhteistyössä selviää täysin. Moniammatillisuuden opettamisen oikea-aikaisuus on myös tärkeää. Oman ammatillisuuden tulee olla riittävän selkiytynyttä, että opiskelija voi ottaa vastaan ja ymmärtää toisenlaista näkökulmaa. (Isoherranen 2012, 142.)

Knaszhuknen, Rykhoffin, Collinsin, McPhailin & Soerenen (2011) mukaan moniammatillisella koulutuksella näyttäisi olevan mahdollista vaikuttaa 1) kokemukseen muiden pätevydestä sekä autonomiasta, 2) koettuun yhteistyön tarpeeseen, 3) kommunikaatioon ja tiimityöhön sekä 4) asenteeseen moniammatillista oppimista kohtaan. (Knaszhuk ym. 2011.) Kun eri alojen opiskelijat opiskelevat yhteisillä opintojaksoilla, sillä on merkitystä myös käytännön työssä tarvittavien yhteistyötaitojen oppimiselle. (Miers, Rickaby & Clarke. 2009.)

4 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI

4.1 Kehittämisprosessin tausta

Toimin opettajana Ylivieskan ammattiopistolla. Opetan yhtenä opettajana Lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen opinnoissa lähihoitajaopiskelijoita. Opiskelijat ovat tehneet työssäoppimisen Vastuuta ottamalla opit -hankkeen kautta peruspalvelukuntayhtymä Kallion ennalta ehkäisevässä perhetyössä kaksi kertaa keväällä 2014 ja 2015. Ennaltaehkäisevä perhetyö on hankkinut perheet, joissa opiskelijat ovat työskennelleet itsenäisesti. Mukana oli 12 opiskelijaa ja 25 perhettä. Opiskelijat työskentelivät pääsääntöisesti pareittain. Kaksi opiskelijaa työskenteli yksin. Opiskelijat eivät ole työskennelleet aikaisemmin perhetyössä ja opiskelijat kokevat riittämättömyyttä ja jopa pelkoa perhetyössä tapahtuvaa työssäoppimista kohtaan. Työssäoppiminen on toteutettu teoriaopintojen jälkeen.

Työssäoppimisen aikana koululla toteutettiin päivä, jossa opiskelijat tapasivat perhetyönohjaajan ja perhetyöntekijän. Myös opettaja oli mukana tapaamisessa. Opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaus on toteutettu koulun kautta niin, että opiskelijat ovat tarvittaessa ottaneet yhteyttä ohjaavaan opettajaan. Ammattiosaamisen näyttö on tapahtunut koululla, kun opiskelijat ovat suunnitelleet perheille perhepäivän. Ammattiosaamisen näyttöä ovat arvioineet Vastuuta ottamalla opit -hankkeen koordinaattori, työssäoppimisen ohjaava opettaja sekä Kallion ennaltaehkäisevän perhetyö ohjaaja ja perhetyöntekijä.

4.2 Kehittämisprosessin vaiheet

Kehittämistyöni on tutkimuksellista kehittämistä, jossa kokeilun kautta saatua palautetta käytetään lähihoitajakoulutuksen kehittämiseen. Myös perheiltä ja työelämänedustajilta kerättyä tietoa hyödynnetään kehittämisessä. Kehittämistyötä kuvataan usein prosesseina eli toisiaan seuraavien vaiheiden kautta.

Prosessin kautta tarkastelu auttaa toimimaan järjestelmällisesti ja huomioidaan ne asiat, jotka prosessin eri vaiheessa on tehtävä ennen kuin seuraavaan vaiheeseen voi siirtyä. Kehittämisprosessi voidaan kuvailla erilaisilla prosessimalleilla. Olen valinnut opinnäytetyöni kuvaamiseen kehämäisen lineaarisen mallin, koska tutkimuksellinen kehittämistoiminta kuvataan tyypillisesti tällä mallilla. Kehämäisessä lineaarisessa mallissa **ensimmäinen vaihe** on kehittämiskohteen tunnistaminen. (Ojasalo ym. 2009. 22–24.) Opinnäytetyöni aihe tuli maaliskuussa 2015 opiskelijoiden tyytymättömyydestä Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -opintoihin. Opinnäytetyöni tarkoituksena on rakentaa uusi työssäoppimisenmalli opintokokonaisuuteen yhteistyössä opettajien, työelämän edustajien, opiskelijoiden ja perheiden kanssa.

Toisessa vaiheessa perehdytään kehittämiskohteeseen teoriassa ja käytännössä. Kootulle tiedolle annetaan merkitys suhteessa kehittämishankkeeseen. (Ojasalo ym. 2009. 24–26.) Olen perehtynyt Vastuuta ottamalla opit -hankkeeseen ja lähihoitajan ammattitaitovaatimukseen. Tein lähihoitajaopiskelijoille kyselyn toukokuussa 2015.

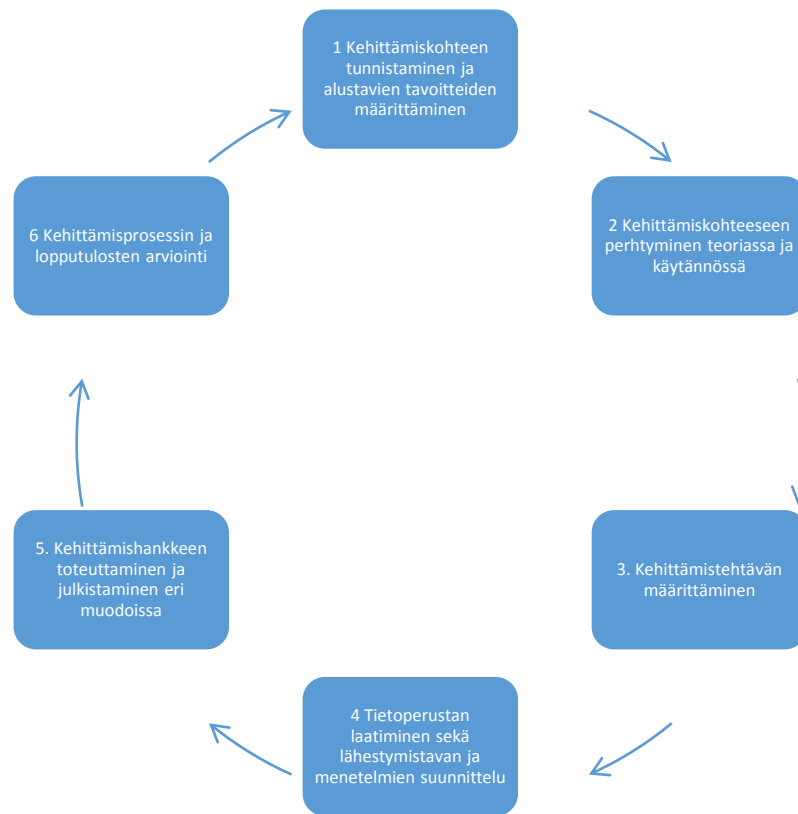
Kolmannessa vaiheessa määritellään kehittämistehtävä ja rajataan kehittämiskohde. Se tehdään käytännöstä eli kohteena olevasta organisaatiosta ja toimintaympäristöstä kootun taustatiedon sekä tutkimustiedon avulla. (Ojasalo ym. 2009. 24–26.) Perustimme Ylivieskan ammattiopistolle kehittämistiimin toukokuussa 2015, joka pohti yhdessä kehittämistyötäni. Päädyimme kehittämään Lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen opintoihin kuuluvaa työssäoppimisen jaksoa. Kehittämistiimissä ovat opettajat, jotka opettavat jaksossa ja Kallion ennaltaehkäisevän perhetyön ohjaaja ja perhetyöntekijä sekä Vastuuta ottamalla opit -hankkeen kehittämisspäällikkö.

Neljäs vaihe on tietoperustan laatiminen sekä lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu. Onnistumisen kannalta on keskeistä tuntea aihealue perusteellisesti ja löytää näkökulma, josta tutkimuksellisessa kehittämistyössä edetään. Tietoperusta muodostaa kehittämistyön perustan kokoamalla oleellisen kehittämiseen liittyvän olemassa olevan tiedon. (Ojasalo ym. 2009. 24–26.)

Olen etsinyt tietoa kesän ja syksyn aikana 2015 perhetyöstä, ennaltaehkäisevästä perhetyöstä ja perheille suunnatusta kotipalvelusta. Olen perehtynyt uuteen sosiaalipalvelulakiin ja keskustellut Kallion perhepalveluiden päällikön kanssa Kallion perheiden palveluiden tulevaisuuden suunnitelmista. Osallistuin Jyväskylän ammattikorkeakoulussa projektijohtamisen opintoihin, jossa toteutimme harjoituksena tuplatiimi kehittämismenetelmän.

Viidentenä vaiheena on kehittämishankkeen toteuttaminen ja julkistaminen. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä osallisille raportoidaan etenemistä koko prosessin ajan. Raportoinnilla ei vain kuvata kehittämistyötä vaan myös vie-dään sitä koko ajan eteenpäin. (Ojasalo ym. 2009. 24–26.) Olen keskustellut säännöllisesti Vastuuta ottamalla opit hankkeen koordinaattorin, opettajien ja työelämäedustajien kanssa kehittämistyöstäni.

Viimeisenä eli **kuudentena vaiheena** on kehittämistyön arviointi. Arviointi kohdistuu kehittämisprosessiin ja tuotoksiin. (Ojasalo ym. 2009. 24–26.) Tarkoituksena on, että saan opinnäytetyöni valmiiksi viimeistään joulukuussa 2015. Opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen kokoonnumme kehittämistiiminä yhteen ja käymme työni läpi. Arvioimme tekemääni kehittämistyötä ja sen pohjalta suunnittelemme keväällä 2016 alkavaa Lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen -opintojen käytännön kokonaisuutta.



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi. (Ojasalo ym. 2009, 24.)

4.3 Tutkimusaineistot

Kehittämistyön toteutin niin, että samaan aikaan opetin ja kehitin sekä olin samalla myös tutkijan roolissa. Kehittämistyön pohjana on teoreettinen tieto ja aineiston keräämiseen käytettiin laadulliseen tutkimukseen soveltuvia tiedonkeruu menetelmiä. Toikon & Rantanen (2009) mukaan kehittämistoiminnassa laadullisia aineistoja lähestytään kysymyksenasettelun näkökulmasta. (Toikko & Rantanen, 140.) Kehittämistoiminnassa pyritään tuottamaan tietoa, mutta sen tehtävänä on tukea kehittämistä. Kehittäminen on ensisijaista ja tiedontuotanto palvelee kehittämistoimintaa. Tiedontuotannon avulla ohjataan ja suunnataan kehittämistoimintaa. (Toikko ym.113,116.)

Tässä kehittämistyössä on syntynyt monenlaisia aineistoja. Kehittämistyön aineisto muodostuu kymmenen perhetyöhön osallistuneen lähihoitajaopiskelijan vastauksista, kahdeksan työelämäedustajan tuottamasta lähihoitajakoulutuk-

sen sisältö ideoista ja 98 perheen vastauksista sekä kehittämistiimin tuottamasta ehdotuksesta. Aineistojen keräämiseen käytettiin useampaa menetelmää. Aineistot kerättiin opiskelijoille suunnatun kyselyn, lapsiperheiden kyselyn, tuplatiimi -menetelmän ja kehittämistiimissä toteutetun ideariihen avulla. Kehittämistyössä on tyypillistä, että siinä muodostuu erilaisia aineistoja. Jos samassa tutkimuksessa käytetään erilaisia aineistoja ja tutkimusmenetelmiä, sitä kutsutaan triangulaatioksi. Yksi yleisimmistä triangulaation muodoista on aineistotriangulaatio eli usean eri aineiston käyttö saman tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi. Triangulaation käyttöä perustellaan sillä, että yksittäisellä menetelmällä on vaikea saada kattavaa kuvaa tutkimuskohteesta. Useammalla menetelmällä on mahdollista kuvata kohdetta useammasta näkökulmasta. (Eskola & Suoranta, 68. Toikko ym., 124.)

Tässä kehittämistyössä triangulaation avulla pyrittiin löytämään opetuksen kehittämiseen monipuolinen näkökulma, joka saavutettiin saamalla näkyväksi opiskelijoiden, perheiden ja työelämän odotukset. Kehittämäni opintokokonaisuuden kannalta on erittäin tärkeää tietää kaikkien osapuolten odotukset. Opiskelijat saavat sen tiedon mitä he ovat opintokokonaisuuden valittuaan olettaneet saavansa. Opettajat opettavat niitä asioita, joita on tärkeä opettaa. Työelämä saa kotipalvelun perhetyöhön osaavia ammattilaisia ja tärkeintä on, että perheet saavat sellaista apua, jota he tarvitsevat.

4.3.1 Kysely opiskelijoille

Opiskelijoiden kysely suunnattiin kahdelletoista Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -opinnoissa opiskelevalle lähihoitajaopiskelijalle, jotka tekevät työssäoppimisen ennaltaehkäisevässä perhetyössä. Kysely (liite 1) toteutettiin toukokuussa 2015. Kyselyyn vastasi 10 opiskelijaa. Kysely oli pienelle kohdejoukolle osoitettu laadullinen kysely. Kysely toteutettiin Ylivieskan ammattiopistolla opiskelijoiden yhteisessä kokoontumisessa. Tarkoituksena oli saada selville mikä opiskelijoiden mielestä toimii nykyisessä mallissa ja mitä pitäisi tehdä toisin.

Kyselyn kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Hirsjärvi ym. (2004) tuovat esille, että avoimilla kysymyksillä vastaajille annetaan mahdollisuus sanoa,

mitä vastaajilla on todella mielessään. Avoimet kysymykset voivat kuitenkin tuottaa aineiston, joka on kirjavaa ja luotettavuudeltaan kyseenalaista ja jota on vaikea käsitellä. Kyselyä käytettäessä ei ole myöskään mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen eli ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2004, 184, 190.) Omassa kyselyssäni kaksi opiskelijaa oli jättänyt vastaamatta yhteen kysymykseen, yksi opiskelija kahteen ja kaksi opiskelijaa neljään kysymykseen. Tämä viittaa siihen, että opiskelijat eivät suhtautuneet kyselyyn vakavasti. Viisi opiskelijaa oli kuitenkin vastannut huolellisesti kaikkiin kysymyksiin. Opiskelijoiden kohdalla syynä saattaa myös olla motivaation puute, koska he olivat valmistumassa ja opiskelu ei heitä enää kosketanut.

4.3.2 Kysely perheille

Saadakseni selville perheiden odotukset perhetyölle, käytin työssäni sieviläisille lapsiperheille toukokuussa 2013 tehtyä määrällistä kyselyä. Sievi kuuluu Peruspalvelukuntayhtymä Kallioon. Sievissä on noin 600 lapsiperhettä. Kyselyn on teettänyt Sievin perhepalvelukeskuksen hallitus. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa perheiden tuen tarpeita ja kerätä tietoa Sievin perhepalvelukeskuksen kehittämiseksi. Tarkoituksena oli saada perheiden ääni ja toiveet kuuluviin.

Kysely oli toteutettu monivalinta kyselynä ja viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys millaista apua perheet tarvitsevat. Kyselystä oli ilmoitus Sieviläinen - paikallislehdessä. Ilmoituksessa oli linkki webbi -kyselyyn. Kyselyn paperiversioita jaettiin neuvolassa. Kyselyyn oli saanut vastata kaikki halukkaat. Kyselyyn vastauksia tuli 98, joista 91 vastausta tuli netin kautta ja seitsemän vastausta paperisena versiona neuvolan kautta. Kyselyyn vastaajista suurin osa (95 %) on perheen äitejä. Vastaajista 63 % on kotiäitejä, 24 % kodin ulkopuolella työskenteleviä, 8 % kotona ansiotyössä olevia ja 5 % kodin ulkopuolella työskenteleviä isiä. Useimmat (95 %) ovat avio- tai avoliitossa. Yhteishuoltajia on kolme ja yksinhuoltajia 2 vastaajaa. Lasten lukumäärä on seuraava: Alle 18-vuotiaita lapsia 5 tai enemmän on lähes puolella (40 %) ja 3–4 lasta on

35 %:lla. Neljäosalla on yksi tai kaksi alaikäistä lasta. Yli puolet (59 %) vastaajista hoitaa lapsiaan kotona. Osa (28 %) käyttää päivähoitoa. Kahdella on kotona hoitaja. Loput (11 %) järjestävät hoidon muulla tavalla. Perheet ovat saaneet apua Neuvolan (23 %), sosiaalitoimen (4 %), päivähoidon (14 %), perhetyön (13 %), kotipalvelun (1 %), sukulaisten ja ystävien (37 %), yhdistysten (2 %), seurakunnan (3 %) ja muun (2 %) tahoilta.

Kyselyn on toteuttanut Koulutuksen asiantuntijapalvelut Huhtala & Parkkila. Huhtala ja Parkkila toimivat opettajina Ylivieskan ammattiopistolla ja Huhtala on kehittämistyöryhmän jäsen. Hirsjärven ym. (2004) mukaan tutkimusaineistojen keruussa olisi pyrittävä ekonomiseen ja tarkoituksenmukaiseen ratkaisuun. Jokaisen ongelman ratkaisemiseksi ei tarvitse kerätä itse aineistoa, vaan voi käyttää myös sekundaariaineistoa. On kuitenkin huomioitava, että valmiit aineistot harvoin soveltuvat sellaisinaan käytettäväksi. (Hirsjärvi ym. 2004, 175.) Valitsinkin kyselystä ne vastaukset, jotka koskivat perheiden kotipalvelutyötä (liite 2). Valmista aineistoa käyttämällä sain kattavan kuvan perheiden odotuksista perhetyötä kohtaan (98 vastausta).

Kyselyllä on ollut merkitystä, kun Sievin Perhepalvelukeskuksen toimintaa on aloitettu. Perhepalvelukeskuksen toiminta lähti liikkeelle huomiosta, että sieviläiset lapsiperheet eivät saa tarpeisiinsa vastaavaa tukea Peruspalvelukuntayhtymä Kallion perhepalveluista. Sieviin perustettiin keväällä 2013 Sievin Perhepalvelukeskus Ry vastaamaan sieviläisten lapsiperheiden tarpeisiin. (Sievin Perhepalvelukeskus Ry). Sievin Perhepalvelukeskus on kehittänyt toimintaansa perheiden tarpeita kuunnellen. Tämä on osoitus myös siitä, että kolmas sektori voi tuottaa laadukkaita perhepalveluita. Valmiin aineiston käyttö nopeutti omaa kehittämistyön prosessiani.

4.3.3 Tuplatiimi työelämäedustajille

Työelämäedustajille toteutettiin tuplatiimi -kehittämismenetelmä kesäkuussa 2015 Jyväskylän ammattikorkeakoulussa projektijohtamisen opinnoissa. Tuplatiimiin osallistui terveyden edistämisen ja sosiaalialan ylempää AMK tutkintoa suorittavia opiskelijoita. Tuplatiimi -ryhmään kuului kahdeksan opiskelijaa. Tuplatiimin avulla selvitettiin sosiaali- ja terveysalalla toimivien ammattilaisten

näkemys siitä millaista koulutusta uusi kotipalvelun järjestämisvelvoite edellyttää lähihoitajille. Tuplatiimi on Kari Helinin kehittämä osallistava työmenetelmä, jonka avulla voidaan ratkaista ongelmia tai tehdä kehittämistyötä. Tuplatiimin perusrakenne muodostuu AIR-OPERA sanasta. Kolme päävaihetta (AIR) ovat analyysi-, ideointi- ja ratkaisuvaihe. OPERA -vaiheet ovat omien ideoiden tuottaminen, parin ehdotuksen tuottaminen, ehdotusten esittely, ehdotusten ristiin arvioiminen sekä aiheiden ryhmittäminen. OPERA -vaiheet sisältyvät päävaiheisiin, mutta niitä voidaan muokata tarpeista ja toimintaympäristöistä riippuen. (Luomi 2008, 41–44.)

Ensin työskentelimme itsenäisesti viisi minuuttia ja tuotimme paperilapuille ehdotuksia. Ideointivaiheen jälkeen työskentelimme pareittain kymmenen minuuttia ja valitsimme yhdessä tuottamistamme ehdotuksista viisi parasta ja esittelimme näkemyksemme muille. Tässä vaiheessa ehdotuksia ei saanut kommentoida. Kun kaikki parit olivat esitelleet ehdotukset, niistä keskusteltiin. Jokaiselta parilta tuli kaksi ehdotusta, jotka laitoimme taululle. Tämä vaihe kesti 15 minuuttia. Tämän jälkeen teimme ristiin arvioinnin taululle. Jokaisella oli käytössään kolme plus -merkkiä, joilla sai merkitä omasta mielestään tärkeimmät asiat. Tämä vaihe kesti 15 minuuttia. Viimeisessä vaiheessa eniten plus -merkkejä saaneet ehdotukset laitettiin riviin ja samankaltaiset ehdotukset niiden alle. Tämän jälkeen otsikoimme rivit. Tämä vaihe kesti noin tunnin. Dokumentoin työskentelyn valokuvaamalla ja tekemällä muistiinpanoja. Otin taltteen myös kaikki tuotoksemme, jotta aineistoon palaaminen onnistui tuplatiimi työskentelyn jälkeen.

4.3.4 Kehittämistyöryhmä

Kehittämistyöryhmä muodostui opintokokonaisuudessa opettavasta viidestä opettajasta, Vastuuta ottamalla opit -hankkeen koordinaattorista sekä Peruspalvelukuntayhtymä Kallion ennaltaehkäisevän perhetyön ohjaajasta ja perhetyöntekijästä. Kehittämistyöryhmä kokoontui toukokuussa 2015. Esittelin kehittämistyöryhmälle opiskelijoille tehdyn kyselyn tulokset. Kyselyn tuloksista keskusteltiin ryhmässä. Esittelyn jälkeen muodostettiin kaksi ideariihi -ryhmää.

Toinen ryhmä muodostui opettajista ja toinen työelämän edustajista ja Vastuuta ottamalla opit -hankkeen koordinaattorista. Ideoista keskusteltiin avoimesti ja yksimielisesti. Aktiivinen osallistuminen on mahdollista vain avoimessa vuorovaikutuksessa ja kehittämistoiminnassa onkin pyrkimyksenä laajenevaan dialogiin. Tällöin toisilta osallistujilta pyritään oppimaan ja heistä ollaan kiinnostuneita. (Toikko ym. 2009, 93.)

Kehittämistyöryhmä kokoontuu toisen kerran, kun saan kehittämistyöni valmiiksi. Silloin on tarkoitus arvioida kehittämistyötä ja suunnitella keväällä 2016 toteutettavaa Lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen -opintoja. Kehittämistyöryhmän jäsenet ovat koko kehittämisprosessin ajan käytettävissä kehittämistyössäni ja olen aktiivisesti keskustellut työryhmän jäsenten kanssa koko kehittämistyöprosessin ajan. Keskusteluista olen tehnyt muistiinpanoja. Kehittämistyöryhmän kokouksesta tein muistion.

4.4 Analyysimenetelmät

Tässä kehittämistyössä käytettiin monenlaisia aineistoja, joita käsiteltiin laadullisen aineiston analyysitapoja käyttäen. Laadullinen analyysi voidaan toteuttaa Toikon & Rantanen (2009) mukaan aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistoon perehtyminen tuo siihen sisäistä ulottuvuutta. Kehittämistoiminnassa aineiston tarkastelutapa johdetaan kehittämisen kysymyksen asettelusta käsin. Kehittämistoiminnassa on harvoin aikaa täysin aineistolähtöiseen analyysiin ja siinä joudutaan tyytymään karkeaan jäsennostapaan. Kehittämisaineistojen analyysit ovat karkeampia ja pinnallisempia kuin perinteiset tutkimusanalyysit. Aineistolähtöinen analyysi toteutui opiskelijoille suunnatussa kyselyssä, työelämäedustajien tuplatiimissä sekä kehittämistyöryhmän ideariihessä. Teorialähtöinen aineiston analyysi tarvitsee teoreettisesti perusteltua jäsennostä. Tätä tarvittiin kehittämistyön alkuvaiheessa, kun perehdyin aiheeseen teoriassa. Kehittämistoiminnassa hyödynnetään aineistoja myös kapeammasta näkökulmasta kuin varsinaisessa tutkimuksessa. Kehittämistoiminnan aineistoilta vaaditaan ennen kaikkea nopeita vastauksia. Onkin mietittävä kulloisenkin kehittämistoiminnan vaiheen kannalta relevanttia tiedon keruun ja analyysin tapaa. (Toikko ym. 2009, 121,140)

Opiskelijoille suunnatun kyselyn analyysitapa oli teemoittelu. Teemoittelu toteutettiin yhdistämällä saman teeman alle kuuluvat vastaukset ja vertailemalla niitä keskenään. Teemoittelulla ja vertailulla nostettiin esille keskeiset asiat. Teemoittelun jälkeen vastauksiin merkittiin kuinka moni kymmenestä oli ollut samaa mieltä. Keskeisten asioiden nostaminen esiin aineistosta mahdollistaa vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Aineistosta voidaan poimia keskeiset aiheet. Poimin aineistosta sitaatteja ja käytin niitä aineistoja kuvaavana esimerkkeinä (Eskola ym. 2001, 174–175.)

Perheille tehty kysely oli valmiiksi analysoitu Webropol -kysely. Kyselyssä on laskettu vastauksista prosenttiosuudet. Vastaukset oli esitetty myös kaavion muodossa.

Työelämän odotukset lähihoitajakoulutukselle **Tuplatiimi -menetelmän** avulla analysoitiin kolmessa eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa parien ehdotukset teemoitettiin viiteen osa-alueeseen. Teemoittelu tehtiin keskustelemalla ryhmässä. Keskustelu sujui hyvässä yhteistyössä. Tuplatiimin toisessa vaiheessa keskustelemalla mietittiin miten asioita voisi vielä ryhmitellä paremmin ja siirsimme lappuja yhdessä sovitusti ja mietimme otsikot saaduille ryhmille. Keskustelu käytiin hyvässä hengessä ja hyvin yksimielisesti ja nopeasti saimme osa-alueet otsikoitua. Otsikoinnin jälkeen mietittiin millaisilla opintomenetelmillä valittuihin asioihin päästään ja opintomenetelmät lisättiin jokaisen lapun kohdalle. Myös opintomenetelmien valinta käytiin keskustelun avulla. Myös tämä keskustelu oli sujuva ja menetelmät löytyivät helposti. Tuplatiimin kolmannessa vaiheessa jokainen sai antaa kolme plus – merkkiä tärkeimmiksi pitämilleen asioille. Samalla tehtiin ehdotuksia muutoksista. Valinnat ja muutokset tehtiin keskustelemalla. Keskustelu sujui hyvässä yhteisymmärryksessä osattava ja tiedettävä miten toimia ja tehdä ilmoitusvelvollisuustilanteissa.

Kehittämistyöryhmässä toteutetun Ideariihen kaksi ryhmää miettivät erilaisia tapoja toteuttaa opintokokonaisuus. Molemmat ryhmät esittivät tuottamansa ideat ja niistä keskusteltiin. Keskustelu oli hyvin yksimielistä.

5 TULOKSET

5.1 Opiskelijoiden kokemukset

”Mielestäni työssäoppimisjakso oli ainutlaatuinen. Kannattaa jatkaa ja kehittää. Todella hyvä oppimispaikka opiskelijoille. Pääsee näkemään ja kokemaan erilaisten perheiden kanssa monenlaista.”

” Hieman pettynyt harjoitteluun, annettiin odottaa mielenkiintoista harjoittelua joissa on jotain ongelmia, mutta meidän perheet olivat ihan hyviä missä ei ollut mitään vikaa niin se oli lasten kanssa leikkimistä koko harjoittelu.”

Kahden lähihoitajaopiskelijan vastaus

Hyvää ja toimivaa opintokokonaisuudessa oli työssäoppimisen erilaisuus verrattuna aikaisempiin työssäoppimisiin (5/10). Opiskelijat kokivat hyvänä asiana, että saivat ottaa itse paljon vastuuta työskentelystään (3/10). Opiskelijoiden mielestä oli hyvä asia, kun saivat työskennellä erilaisten perheiden kanssa (3/10). Yhden opiskelijan mielestä parien jako onnistui hyvin ja mahdollisista vaikeuksista oli helppo puhua opettajille. Yhden opiskelijan mielestä käytännön tekeminen oli monipuolista ja ohjattua. Opettajat antoivat vapautta, mutta kuitenkin tarpeeksi ohjeita ja vinkkejä. Kaikki opiskelijat olivat vastanneet tähän kysymykseen.

Oppimisen kannalta tärkeintä oli Itse työssäoppiminen ja perheissä oleminen (3/10). Tärkeäksi koettiin myös itsenäinen työskentely ja vastuunotto (3/10). Yhden opiskelijan mielestä työssäoppimisessa ei tullut mitään uutta. Yksi opiskelija piti tärkeimpänä perehdytystä ja tarvittaessa koululta saatavaa tukea. Yksi opiskelija kertoi perheiden olevan mukavia ja heidän kanssaan yhteistyö sujui hyvin. Samoin parin kanssa yhteistyö sujui hyvin. Yksi opiskelijoista piti tärkeänä palautetta perheiltä, opettajalta ja perhetyöntekijöiltä. Hän piti opettavaisina työssä oppimisen lomassa koulussa käytyjä keskusteluja. Yksi opiskelija oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Toisella tavalla tehtäväksi opiskelijat nostavat teoriaopinnot, joita opiskelijoiden mielestä olisi pitänyt olla enemmän (5/10) ja yksi opiskelija kehotti miettimään teorian uudelleen. Opiskelijat esittivät, että teoria olisi voinut olla työssäoppimisen jälkeen (2/10). Opiskelijoiden mielestä mielenterveys ja päihdetyöhön suuntautuvat opiskelijat olisivat tarvinneet kertausta lasten kanssa työskentelystä (3/10) ja lapsiin ja nuoriin suuntautuvat opiskelijat tietoa mielenterveys- ja päihdetyöstä (2/10). Opiskelijat kaipasivat parempaa ohjeistusta ennen työssä oppimisen aloittamista (4/10). Opiskelijat arvioivat, että näyttö olisi ollut parempi toteuttaa perheiden kotona (2/10), koska toimintapäivänä toteutettu näyttö koettiin rankaksi (2/10). Yksi opiskelija toi sitä mieltä, että toimintapäivänä toteutettu arviointi toimi yllättävän hyvin. Yksi opiskelija toivoi opettajilta joustavuutta ja lyhempää aikaa harjoittelulle. Hänen mielestään siinä ei ollut mitään niin mielekästä ja siinä ehti tylsistyä. Yksi opiskelija oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

5.2 Opiskelijoiden ideat

Opintoja aloittaville opiskelijoille neuvoksi annettiin, että perhetyöhön on lähdeittävä avoimmin mielin (3/10). Osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että opiskelijan on otettava itse asioista selvää (2/10). Yksi opiskelija myös kannusti valitsemaan perhetyön, koska se toi onnistumisen kokemuksia ja opiskelijat saivat aidosti suoraa palautetta perheiltä. Yksi opiskelija neuvoi havainnoimaan ja viemään asioita eteenpäin. Yksi opiskelija kehotti myös puhumaan mieltä askarruttavista asioista opettajan kanssa, että asiat eivät jää painamaan mieltä ja hankaloita perheessä olemista. Yksi opiskelija kehotti rohkeasti tutustumaan perheisiin ja komentamaan vieraita lapsia. Yksi opiskelija oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Opiskelijat antoivat neuvoksi opettajille oppimisen tapaan liittyen, että teoriaopintoja olisi oltava enemmän (3/10) ja yksi opiskelija toivoi, että teoriaosuus olisi ennen käytäntöä. Myös parempaa infoa toivottiin (2/10). Yksi opiskelija toivoi, että opiskelijat kohdataan tasa-arvoisesti ja opettajalla olisi reipas ja iloinen asenne. Yksi opiskelija toivoi, että opettajalla olisi enemmän tietoa opiskelijoista ja he olisivat kannustavampia. Yksi opiskelija toivoi opettajilta

parempaa perehdytystä opiskelijoille ja opettajan tulisi itse ymmärtää mitä opettaa, ei olla täysin tiedoton. Yksi opiskelija toivoi enemmän toiminnallisia menetelmiä. Kaksi opiskelijaa oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Sisältöihin opiskelijat toivoivat enemmän teoriaa (4/10) ja yksi opiskelija ei edes tiennyt mitä olisi pitänyt käydä, koska tunteja ei pidetty. Yksi opiskelija kaipasi perhetyötä koskevaa tietoa. Yksi opiskelija toivoi, että vanhempien ongelmista (mielenterveys ja päihteet) opetettaisiin ja opetettaisiin myös miten näissä tilanteissa tulisi toimia. Yksi opiskelija toivoi käytännön vinkkejä siihen, miten avioerotilannetta käsitellään lasten ja vanhempien kanssa. Hänen mielestään erityislapsista ja heidän tarpeistaan olisi hyvä käydä enemmän teoriaa läpi ja siihen hän toivoi käytännön vinkkejä. Yksi opiskelija toivoi parempaa infoa. Yhden opiskelijan mielestä sisällöt ovat olleet hyviä. Yksi opiskelija oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Opiskelijat kokivat, että heille **pitäisi ainakin opettaa** lasten ja nuorten kanssa työskentelyä (3/10). Perheiden kohtaamisesta ja toisen kotona olemisesta haluttiin myös tietoa (2/10). Yksi opiskelija halusi tietoa vanhempien mielenterveysongelmista ja niiden vaikutuksista lapsiin ja koko perheeseen. Hän halusi myös vinkkejä ja tietoa toimintatavoista perheen ongelma- ristiriitatilanteiden ratkaisemiseksi esimerkiksi avioerot. Yksi opiskelija toivoi tietoa laista ja säännöksistä. Kolme opiskelijaa oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kyselylomakkeen viimeisessä kohdassa oli vielä **mahdollista kertoa jotakin**. Vastaukset olivat yksittäisiä ja niitä ei voinut luokitella. Kirjoitan tähän opiskelijoiden vastaukset niin kuin he ne kirjoittivat. ”Hieman pettynyt harjoitteluun, annettiin odottaa mielenkiintoista harjoittelua joissa on jotain ongelmia, mutta meidän perheet olivat ihan hyviä missä ei ollut mitään vikaa niin se oli vain lasten kanssa leikkimistä koko harjoittelu.” ”mukava työssäoppiminen, mukavat perheet mutta vielä parempi info.” ”Mielestäni työssäoppimisjakso oli ainutlaatuinen. Kannattaa jatkaa ja kehittää. Todella hyvä oppimispaikka opiskelijoille. Pääsee näkemään ja kokemaan erilaisten perheiden kanssa monenlaista.” Hyvä kurssi jos tiedot kulkisi paremmin.” ”Tack!” ”Kiitos ja heippodei ☺”. Tähän kysymykseen oli jättänyt vastaamatta neljä opiskelijaa.

5.3 Perheiden odotukset

”Vanha perinteinen kodinhoitaja, joka tekis kaikkia kotitöitä itse kunkin perheen tarpeen mukaan. Ei pelkkää lastenhoitoa ja äidin ohjausta, vaan nimenomaan siivousta ja tiskaamista ihan käytännössä apua.”

Äiti nro 5

Sieviläisille perheille tehdyn kyselyn mukaan **hankaluutta perheissä tuotti** väsymys (16 %), kodinhoito (14 %), rahan puute (13 %), kodin ulkopuolella asioiminen (8 %), lasten harrastusten järjestäminen (8 %), vanhempien parisuhde (7 %), lasten käyttäytyminen (6 %), ruoanlaitto/leipominen (4 %), kuljetukset ja liikkuminen (4 %), lasten sairastelu (4 %), yksinäisyys (3 %), vanhemman sairaus (3 %), lasten koulunkäynti (2 %), perheen vuorovaikutus (2 %) ja lapsen kehitysvamma (2 %) ja muut asiat 4 %.

Apua perheisiin tarvittiin eniten 1-2 kertaa viikossa (29 %). Kerran viikossa apua tarvittiin toiseksi eniten (26 %) ja kolmanneksi eniten 2-3 kertaa kuukaudessa (26 %). Kerran kuukaudessa tai harvemmin apua tarvitsi 19 % perheistä ja 3-5 kertaa viikossa 1 %.

Eniten perheet tarvitsevat apua oman ajan ja levon toteutumiseen (34 %). Toiseksi eniten apua tarvitaan arjen asioiden sujuvuuteen (siivous, ruoanlaitto, lasten kuljetukset ym.) (27 %). Lasten harrastusten mahdollistamiseen apua tarvitsee 12 % perheistä. Lasten kasvatukseen ja ohjaamiseen apua tarvitsee 9 % vastaajista. Henkilökohtaista tukea ja keskusteluseuraa tarvitsee 7 % perheistä.

Omaa jaksamistaan arvioidessaan 49 % oli sitä mieltä, että heillä ei ollut jaksamiseen liittyviä vaikeuksia. 49 % vastaajista kokivat, että heillä on kohtalaisia vaikeuksia jaksamisessaan ja 2 % koki, että heillä on suuria vaikeuksia jaksamisessaan.

Avun tarpeen kiireellisyyttä arvioidessaan 73 % oli sitä mieltä, että heillä ei ollut välitöntä avun tarvetta. 23 % :n mielestä apua olisi hyvä saada lähimmän kuukauden aikana ja 5 % vastaajista tarvitsisi välittömästi lisätukea.

Avoimeen kysymykseen oli runsaasti vastauksia. Poimin vastauksista perheiden kotipalvelua koskevat vastaukset. Eniten toivottiin kodinhoitoapua (29 vastausta).

”Ihan tavallista kotiapua, siivousta, leivonta, ruoanlaitto, ei kahvitteluseuraa, eikä muutenkaan juttu seuraa vaan ihmisen tekemään perustöitä.”

Äiti nro 10

”Normaalia kotiapua lapsiperheille: siivous-, lastenhoito- ja ruuanlaittoapua edes silloin tällöin.. monesti vanhemmat tietävät päivän kulun ja tekemiset mutta voimat on joskus niin vähissä.”

Äiti nro 24

Perheet toivoivat myös pelkästään lastenhoitoapua. (8 vastausta).

”Lasten hoitoa äidin lepoa ja omaa aikaa varten.”

Äiti nro 8

”Äidin neuvola ja- ja hammaslääkärikäyntien ajaksi parin tunnin hoitoapu olisi helpottavaa. Eli pika-apua, ei kokopäiväistä avun tarvetta.”

Äiti nro 30

5.4 Työelämän odotukset

”Perustaitojen hallinta; siivous, ruoka jne.

Yhden tuplatiimiin osallistuneen ehdotus

Työelämän odotukset lähihoitajakoulutukselle tuplatiimi -menetelmän ensimmäisessä vaiheessa parien ehdotukset teemoitettiin viiteen osa-alueeseen.

Ensimmäiseen ryhmään parien valinnasta tulivat avun tarpeen tunnistaminen, rohkeus puuttua ja viedä asioita eteenpäin, verkostotyöosaaminen, monipuolinen osaaminen eri asiakasryhmistä ja osaa omalla toiminnallaan ja asenteellaan tehdä kotipalvelusta positiivisen asian.

Toiseen ryhmään tulivat asiakkaan kohtaaminen, oma yhteistyöverkosto (esim. perhetyö), taito huomata erityisen tuentarve (lastensuojelu, mielenterveys- ja päihdeongelmat), käytännön taito ja arjen elämähallinta.

Kolmanteen ryhmään tulivat vuorovaikutustaidot (empaattisuus, toisen asemaan asettuminen ja perheen ja kodin kunnioittaminen omista arvoista huolimatta), konkreettista tietoa millaisia tarpeita perheillä on (priorisointi, miten edetä), ongelmien tunnistaminen ja niiden vieminen eteenpäin (palveluohjaus ja huolen ottaminen esille), tietoa ja harjoittelua mitä/millaisia työtehtäviä voi tulla esiin nykyajan kotihoidossa ottaen huomioon perheen moninaisuuden (perustaitojen hallinta; siivous, ruoka jne.), tietoisuus eri uskonnoista ym. ja tieto oman alueen toiminnasta (syrjäytymisen ehkäisy).

Neljänteen ryhmään tulivat peruskodinhoitovalmiudet, vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset taidot, resurssien huomioiminen, pitää osata / tietää kuinka toimia/tehdä ilmoitusvelvollisuus tilanteissa sekä koulutuksessa lisättävä huomiota kuinka toimia kotiolosuhteissa ("perheen ymmärtämisoikeus", pätevyys).

Viidenteen ryhmään tulivat "arjen taidot", huolen havaitseminen, palveluohjaus, vuorovaikutustaidot ja vaitiolovelvollisuus.

Tuplatiimin toisessa vaiheessa valitut **otsikot osa-alueille** ovat ammatillinen osaaminen, asiakkaan kohtaaminen, käytännön taidot, lain tuntemus ja palveluohjaus. Otsikoinnin jälkeen mietittiin millaisilla opintomenetelmillä valittuihin asioihin päästään ja opintomenetelmät lisättiin jokaisen lapun kohdalle.

Ammatillisen osaamisen alle tulivat 1) monipuolinen osaaminen eri asiakasryhmistä (opintomenetelminä teoria tieto, terveyden lukutaito ja työssäoppiminen), 2) huolen havaitseminen (opintomenetelminä case-työskentely ja kokemuksen kautta oppiminen) ja 3) rohkeus puuttua ja viedä asioita eteenpäin (opintomenetelminä työnohjaus ja työssäoppiminen).

Asiakkaan kohtaamisen alle tulivat 1) osaa omalla toiminnallaan tehdä kotipalvelusta positiivisen asian (opintomenetelmänä case-työskentely), 2) vuorovaikutustaidot; empaattisuus, toisen asemaan asettuminen ja perheen ja kodin

kunnioittaminen omista arvoista huolimatta (opintomenetelminä etiikan opinnot, keskustelutaitojen harjoittelu ja case-työskentely), 3) tietoisuus eri uskonnoista ym. eettisyys (opintomenetelmänä etiikan opinnot), 4) konkreettista tietoa millaisia tarpeita perheillä on; priorisointi, miten edetä (opintomenetelmänä koulutus) ja 5) koulutuksessa lisättävä huomiota kuinka toimia kotiolosuhteissa; ”perheen ymmärtämisoikeus”, pätevyys (opintomenetelmänä koulutus).

Käytännön taidot ryhmään tuli 1) tietoa/harjoittelua mitä/millaisia työtehtäviä voi tulla esiin nykyajan kotihoidossa ottaen huomioon perheiden moninaisuuden (opintomenetelmänä tutorointi) ja 2) perustaitojen hallinta; siivous, ruoka jne. (opintomenetelminä koulutus kotitaloudesta ja kodinhoidosta ja oma suuntautumisvaihtoehto).

Lain tuntemus ryhmään tulivat 1) vaitiolovelvollisuus (opintomenetelmänä koulutus) ja 2) pitää osata/tietää kuinka toimia/tehdä ilmoitusvelvollisuus tilanteissa ja taito huomata erityisen tuen tarve; lastensuojelu, mielenterveys- ja päihdeongelmat (opintomenetelminä koulutus, perehdytys ja tiedonhakutaitojen opettaminen).

Palveluohjauksen alle tulivat ongelmien tunnistaminen ja niiden vieminen eteenpäin; palveluohjaus ja huolen ottaminen esille (opintomenetelminä case opiskelu, opettajien työelämäntuntemus ja yhteistyö työelämän kanssa).

Tuplatiimin kolmannessa vaiheessa valittiin toisessa vaiheessa tuotetuista asioista tärkeimmät asiat, jotka lähihoitajakoulutuksessa pitää opettaa, kun opiskellaan perheiden kotipalvelukokonaisuutta. **Ammatillinen osaaminen** osioon valittiin huolen havaitsemisen, rohkeuden puuttua ja viedä asioita eteenpäin ja monipuolisen osaamisen eri asiakasryhmistä.

Palveluohjauksen osa-alueeseen valittiin ongelmien tunnistaminen, verkostotyöosaaminen ja tieto oman alueen toiminnasta, joka pitää sisällään syrjäytymisen ehkäisyn.

Käytännöntaidot osa-alueeseen valittiin kuuluvaksi tietää mitä ja millaisia työtehtäviä voi tulla esiin nykyajan kotihoidossa ottaen huomioon perheiden

moninaisuuden. Lähihoitajan on hallittava kotihoidossa tarvittavat perustaidot. Käytännöntaitoja on harjoiteltava.

Asiakkaan kohtaaminen osa-alueeseen valittiin vuorovaikutustaidot, joita ovat empaattisuus, toisen asemaan asettuminen sekä perheen ja kodin kunnioittaminen omista arvoista huolimatta. Lähihoitajalla pitää olla tietoa eri uskonnoista ym. eettisistä asioista. Kotioloissa toimiminen ja siinä huomioidaan perheen itsemääräämisoikeus ja perheen pätevyys. Asiakkaan kohtaamisessa tarvitaan myös tietoa millaisia tarpeita perheillä on ja lähihoitajan on osattava priorisoida miten perhetyössä etenee. Lähihoitajan on omalla toiminnallaan ja asenteellaan osattava tehdä kotipalvelusta positiivinen asia.

Lain tuntemukseen valittiin vaitiolovelvollisuus ja lähihoitajan on osattava ja tiedettävä miten toimia ja tehdä ilmoitusvelvollisuustilanteissa. Lopputuotoksen kokosin kaavioksi (liite 3).

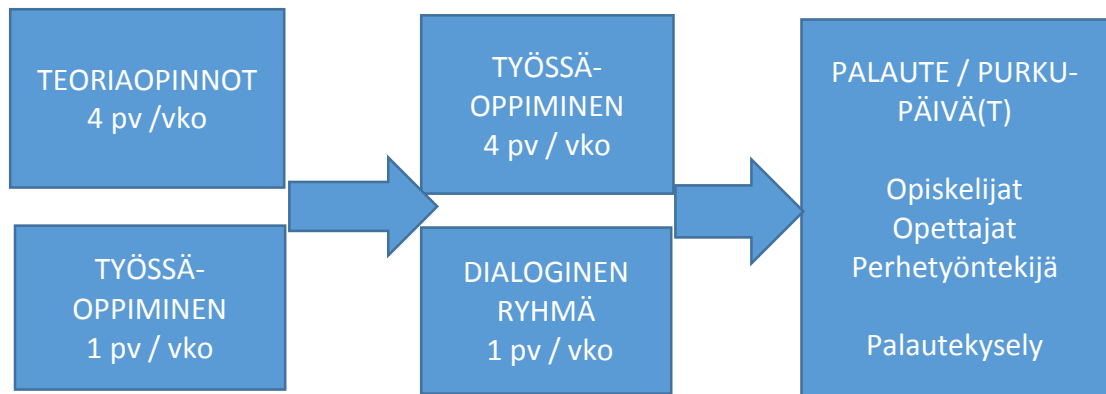
5.5 Kehittämistyöryhmän ehdotus

Kehittämistyöryhmässä toteutettiin ideariihä ja sen pohjalta käytiin keskustelu. Keskustelun pohjalta ehdotettiin yksimielisesti, että teoriaopinnot ja työssä oppiminen voidaan toteuttaa vuorottelemalla. Vuorottelu tapahtuisi niin, että teoriaopintojen aikana opiskelijat kävisivät työskentelemässä yhden päivän viikossa perheissä. Työssäoppimisen aikana opiskelijat osallistuisivat yhden päivän viikossa koululla tapahtuvaan ryhmäohjaukseen. Opiskelijat harjoittelisivat teoriassa käsiteltyjä aiheita perheissä ja he saavat myös tehtäviä, jotka tukevat teoriaopintoja. Samalla opiskelijat voivat vaikuttaa opintokokonaisuuteen. Opiskelijat voivat kysyä perheiden toiveita ja tuoda ne kuuluviin. Näin myös perheiden toiveisiin voidaan vastata heti. Opettajat ja opiskelijat käyvät dialogia koko opintokokonaisuuden ajan. Opiskelijat saavat näin myös työnohjausta.

5.6 Johtopäätökset

Perheet kaipaavat kotiin arkista kodinhoidollista apua sekä lastenhoitoapua. Tarve avulle johtuu ensisijaisesti väsymyksestä ja kodinhoidon hankaluudesta. Avun turvin perheet saavat omaa aikaa ja mahdollisuuden lepoon. Perheiden tarpeet voidaan toteuttaa kotipalvelun perhetyön avulla. Kotipalvelun perhetyö tarvitsee työntekijöitä, jotka hallitsevat kodissa tehtävät arkiset työt huomioiden perheiden moninaiset tarpeet. Työntekijöillä on oltava monipuolinen osaaminen eri asiakasryhmistä. Heillä on oltava tietoa eri uskonnoista ja eettisistä asioista. Kotipalvelusta on osattava tehdä omalla toiminnallaan ja asenteellaan myönteinen asia. Vuorovaikutustaitojen on oltava hyvät. On osattava asettua perheen asemaan ja toimia kunnioittavasti sekä suunnitella ja priorisoida työtehtävät. Huolen havaitseminen ja mahdollisten ongelmien tunnistaminen on tärkeää. Lähihoitajan on osattava verkostotyönperiaatteet ja tietää oman alueen palvelut, joihin osaa tarvittaessa ohjata perheen. On myös osattava ja tiedettävä miten toimia ja tehdä ilmoitusvelvollisuustilanteissa.

Lähihoitajaopiskelijat tarvitsevat teoriaopintoja enemmän kuin mitä niitä on ollut. Teoriaopinnoissa pitää opettaa enemmän kodinhoidollisten taitojen lisäksi palveluohjausta, tiimityötaitoja, huolen havaitsemista sekä asiakkaan kohtaamista. Erityisesti dialogin opettaminen on tärkeää. Teoriaopinnot tulisi toteuttaa vuorottelemalla teoriaa ja käytäntöä. Työssäoppimisen ohjeistukseen tulisi kiinnittää erityisesti huomiota, koska lähihoitajaopiskelijoille perheiden kotona tapahtuva työskentely on uutta ja se voi jopa pelottaa opiskelijoita. Opiskelijoiden on hyvä toimia perheissä pareittain ja ottaa vastuuta perheistä toimimalla itsenäisesti. Opiskelijat tarvitsevat kuitenkin tukea ja ohjausta. Tämä tulisi toteuttaa työssäoppimisen aikana koululla toteutettavissa työnohjauspäivissä. Työnohjauspäivissä tulisi olla mukana opettaja(t) ja perhetyöntekijä. Kokosin johtopäätöksien pohjalta uuden mallin perhetyön kotipalvelussa tapahtuvasta opintokokonaisuudesta.



Kuvio 2. Uusi malli perhetyön kotipalvelussa tapahtuvaan oppimiseen.

Mallissa teoriaopinnot ja työssäoppiminen vuorottelevat. Ensin teoriaopintoja on enemmän eli niitä on neljänä päivänä viikossa ja työssäoppimista on yksi päivä viikossa. Työssäoppimispäivän kokemuksia voidaan hyödyntää teoriaopinnoissa. Työssäoppimisen vaiheessa työssäoppimista on neljänä päivänä viikossa ja yhtenä päivänä opiskelijat tulevat oppilaitokselle. Oppilaitoksella toteutetaan dialoginen ryhmä johon osallistuvat opiskelijat, opettaja ja perhetyöntekijä. Dialogisessa ryhmässä opiskelijat kertovat työssäoppimisensa kulusta vuorotellen ja käyvät dialogisen oppimisen keinoin läpi perheissä tapahtuvaa työssäoppimistaan. Opiskelijat kertovat työskentelystään perheissä ja pohtisivat mikä on sujunut hyvin sekä missä on ollut haasteista ja mistä he ajattelevat tämän johtuvan. Samalla opiskelijat kuulevat muiden opiskelijaparien kertomuksia ja saavat kokemuksen perheiden moninaisuudesta. Dialogisen keskustelun kautta opiskelijat oppivat toisiltaan. Samalla opettaja ja perhetyöntekijät voivat auttaa opiskelijoita oivaltamaan ja tekemään ratkaisuja mahdollisiin haasteisiin.

Työssäoppimisen jälkeen opiskelijoille järjestetään purku/palautepäivä ja tarvittaessa kaksi päivää. Päivään osallistuvat opiskelijat, opettaja(t) ja perhetyöntekijä. Näiden päivien tarkoitus on saada nivottua opetuskokonaisuus pakettiin ja pohtia koko opintokokonaisuuden toteutumista. Tähän päivään kerätään perheiltä palaute, joka käydään läpi yhdessä. Opiskelijoilta kerätään myös palaute, jotta seuraavaa opintokokonaisuutta pystytään kehittämään.

6 POHDINTA

6.1 Ajatuksia tuloksien pohjalta

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, että millaisia odotuksia työelämällä ja perheillä on lähihoitajien ammattitaidosta perhetyön kotipalvelussa? Kotipalvelun tärkeys ja avun saaminen arkisten kotitöiden tekemiseen nousee esille perheiden vastauksista hyvin selkeästi. Työelämän ehdotukset lähihoitajakoulutukselle tukevat tätä. Opiskelijat tuovat esille perheissä tapahtuvan monipuolisen ja arkisen tekemisen myönteisenä asiana.

Perheiden tukeminen vaatii lähihoitajalta monipuolista osaamista. Teoriasta nousee paljon asioita, jotka perhetyössä on hallittava. Perheiden kuunteleminen ja perheiden tarpeiden kunnioittaminen on tärkeää. Lähihoitajan on oltava läsnä ja kiinnostunut perheen asioista sekä luotava turvallinen ilmapiiri, jossa kaikki kunnioittavat toisiaan. Perheen on koettava itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin on ja kokevansa olevan arvostettu. Perhe on nähtävä omien asioidensa asiantuntijana, joka itse pystyy määrittämään voimavaransa ja asettamaan tavoitteita. Lähihoitaja on perheen kumppani, joka auttaa perhettä valinta- ja päätöstilanteissa edistäen perheen valtaistumista sekä tuo asiakkaan äänen kuuluvaksi. Mahdolliset ongelmat ja niiden seuraukset on tunnistettava. Lähihoitajan on tehtävä yhteistyötä perheen muiden palveluiden sekä osattava suunnitella oma työskentely ja tukitoimet perheiden tarpeista käsin. Lähihoitajan on otettava lapsi huomioon moniulotteisesti ja pohdittava perheen tilanteen vaikutusta lapseen sekä tunnettava lapsen kehitys ja siihen liittyvät haasteet. On myös tunnistettava lapsen mahdollisia kehityksen puutteita ja siihen vaikuttavat tekijät.

Lähihoitajalla on oltava ymmärrysorientoitunut ja kommunikatiivisuuteen pyrkivä työote. Lähihoitajan on pystyttävä menemään hyvin sekavaankin tilanteeseen ja pystyttävä näkemään kokonaisuus. Lähihoitajan on tarvittaessa pys-

tyttävä näkemään ja asettamaan rajat. Lähihoitajan on luotava vuorovaikutuksella ja omalla toiminnallaan luottamuksellinen yhteistyösuhde, jossa asiakkaan omakohtainen kokemus on palvelun lähtökohtana. Tämä edellyttää avointa työskentelyä, vaikeistakin asioista suoraa puhumista, asiakkaan kuulemistä, arvostusta ja erilaisuuden hyväksymistä. Työntekijä on perheen rinnalla kulkeva kumppani. Lähihoitajan on osattava kehittää omaa työtään ja otettava myös perhe mukaan kehittämään kotipalvelua. Tämä vaatii lähihoitajalta kehittävää työnotetta.

Lähihoitajaopiskelijan on opittava moniammatillisen yhteistyön taidot ja hänen on osattava toimia tiimissä. Lähihoitajaopiskelijan on opittava esittämään ja perustelemaan omia ehdotuksia sekä opittava kuuntelemaan toisten erilaisia näkemyksiä ja perusteluja. On opittava taitavaksi keskustelijaksi ja dialogitaitajaksi. Lähihoitajan on opittava neuvottelevaa asiantuntijuutta.

Perhetyön kotipalvelussa tarvittavat taidot ovat vaativia. Jotta lähihoitajaopiskelija oppii nämä kaikki kotipalvelussa tarvittavat taidot, niitä on opetettava ja harjoitettava. Teoriaopinnot antavat perustiedot, mutta vasta käytännön tilanteissa opitaan taidot työhön. Kehittämistyössäni kysymyksenä oli miten lähihoitajaopiskelijoita opetetaan ja heille luodaan kokemus siitä, että he voivat vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja kehittää sitä? Tämän kokemuksen he saavat työnohjauspäivissä, joissa sitä harjoitellaan. Carlson, Pilhammar & Wann-Hansson (2011) tuovatkin esille, että oppiminen tarvitsee tukiryhmän, missä opiskelijat voivat pohtia tekemäänsä työtä. Vertaisoppimisen kautta opiskelijat oppivat auttamaan toinen toisiaan. Se lisää opiskelijoiden tietoisuutta ja ymmärrystä eri ammatillisista vastuualueista. Vertaisoppiminen valmentaa opiskelijoita yhteistyöhön. (Carlson, E., Pilhammar, E. & Wann-Hansson, C. 2011, 312.)

Hain kehittämistyössäni vastausta siihen, miten työssäoppimista kehitetään niin, että voidaan rakentaa dialoginen tiedonmuodostus osapuolten välille? Vertaisoppimista harjoitellaan keskustelujen avulla, joissa reflektoinnilla on suuri merkitys. Reflektointi on haasteellista oppia ja sen vuoksi siihen olisi kiinnitettävä huomiota lähihoitajakoulutuksen alusta asti, ei vain opiskelujen loppussa. Dialoginen tiedonmuodostus tapahtuu opettajan ohjaamana yhteisissä

pohdinnoissa. Samalla lähihoitajaopiskelijat harjoittelevat työnsä kehittämistä. Oppilaitoksen näkökulmasta asiakkaita ovat niin opiskelijat, perheet kuin työelämä. Uutta toimintatapaa tai -mallia kehitettäessä on hyvin tärkeää tietää asiakkaiden tarpeet. Parhaimmillaan kehittäminen on, kun asiakas on siinä mukana. Omassa kehittämistyössäni asiakkaiden ääni tulee esille kyselyjen kautta. Paremmen tuloksen olisin saanut, jos opiskelijaedustaja ja perheen edustaja olisi ollut mukana kehittämistyöryhmässä. Toikko ym. (2009) tuovat esille asiakkaiden, työntekijöiden ja sidosryhmien osallistamisen tärkeyden kehittämistyössä. Näin varmistetaan eri tahojen tarpeiden ja intressien mahdollisimman hyvä huomioiminen. Myös sitoutuneisuus kehittämiseen paranee. Asiakkailta voi olla myös sellaista tietoa mitä ei muuten saada kehittämistoiminnan käyttöön. Tärkeää on myös, että ne joita asia koskee, ovat myös oikeutettuja osallistumaan. Työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuutta ei pidetä vain keinona parempiin tuloksiin, vaan se on myös sinänsä tärkeää. (Toikko ym. 2009, 90–91.)

Perhetyön kotipalvelussa tehtävä työ vaatii monenlaista osaamista lähihoitajilta. Tämä merkitsee myös vaatimuksia opetukselle ja opettajille. Tämä sama linja on kuitenkin nähtävissä kaikissa lähihoitajaopintojen osa-alueissa. Vaatimukseen vastaaminen edellyttää tarkkaa yhteistä suunnittelua opettajien kesken. Suunnitteluun on otettava mukaan myös työelämä. Uuden sosiaalihuoltolain tultua voimaan työelämäkin on uuden edessä ja yhteistyöntekeminen lähihoitajakoulutuksen kanssa hyödyntäisi varmasti myös heitä. Samoin perheet tulisivat hyötymään yhteisestä suunnittelusta.

Lähihoitajaopiskelijoilla ei ole työssäoppimisen ohjaajaa perhetyössä tapahtuvassa työssäoppimisessa, koska opiskelijat toimivat perheissä itsenäisesti. Ohjaus tapahtuu koululla opettajan toimesta ja näin opettajan rooli oppilaan ohjaajana korostuu. Tämä vaatii myös opettajilta uudenlaista näkökulmaa omaan työhön. Opettajan on ohjattava opiskelijoita reflektoimaan ja dialogiseen keskusteluun. Opiskelijat saavat ohjausta myös toisiltaan, kun he jakavat kokemuksiaan. Toisten kokemusten kuuleminen on merkityksellinen osa oppimista.

6.2 Kehittämistyön luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa

Vakuuttavuus on keskeinen luotettavuuden kriteeri. Se perustuu uskottavuuteen ja johdonmukaisuuteen. Tutkijan on vakuutettava tekemällä tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi. (Toikko ym. 2009,123.) Olen kuvannut aineiston keräämisen ja analysoinnin huolellisesti ja läpinäkyvästi. Kuvailun yhteydessä nousi esille, että puolet opiskelijoista oli jättänyt vastaamatta kysymyksiin ja tämä heikentää kyselyn luotettavuutta. Opiskelijoita olisi voinut paremmin kannustaa vastaamaan kaikkiin kysymyksiin. Osallistuin itse opiskelijana tuplatiimi -menetelmään. Jos olisin pysytellyt tutkijan roolissa ja seurannut työskentelyä, olisin pystynyt paremmin dokumentoimaan työskentelyn. Perheille suunnattu kysely oli tehty eri tarkoitukseen. Omalla kyselyllä olisin saanut paremmin omaa kehittämistyötäni palvelevia vastauksia. Toikko & Rantanen (2009) tuovat esille, että triangulaation käyttö lisää luotettavuutta. (Toikko ym. 2009,124.) Sain kerättyä triangulaation avulla laajemman aineiston ja lisäsin näin kehittämistyöni luotettavuutta.

Kehittämistyössä kiinnitettiin eettisyyteen huomioita koko kehittämistyön prosessin ajan. Opinnäytetyön alussa tehtiin toimeksiantosopimus Jokilaakson koulutuskuntayhtymän Ylivieskan ammattiopiston Vastuuta ottamalla opit -hankkeen kanssa. Kehittämistyöryhmän muodostamiseen saatiin lupa Ylivieskan ammattiopiston koulutuslavastaavalta. Kehittämistyöryhmän jäsenille kerrottiin kehittämistyön tarkoitus. Vaikka työskentelen opettajan Ylivieskan ammattiopistolla, roolini kehittämistyöryhmässä oli ensisijaisesti opinnäytetyöntekijän roolissa. Hirsjärvi ym. (2004) tuovat esille tutkijan objektiivisuuteen kuuluvana asioiden etäännyttämisen ja asioiden tarkastelemisen ulkopuolisen määräysvallasta vapaana suorittamaan tutkimuksen. (Hirsjärvi ym. 2004, 281). Omassa kehittämistyössäni en saanut määräystä tehdä kehittämistyötä tästä aiheesta, mutta halusin kehittää omaa työtäni. Kehittämistyön aihe nousi lähihoitajaopiskelijoiden arkisessa opiskelussa koetusta tyytymättömyydestä, johon tartuin.

Toikko & Rantanen (2009) toteavat, että tutkijan ja tutkimuskohteen välinen suhde voidaan nähdä eri tavoin. Objektiivisiä faktoja tavoittelevissa asetelmissa tutkijan ja kohteen erillisyyttä pidetään keskeisenä lähtökohtana. Jos

puolestaan pyritään nostamaan esiin toimijoiden omia näkökulmia ja tekemään perusteltuja tulkintoja esimerkiksi kehitettävän työyhteisön toimintakulttuurista, tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus on keskeinen tiedonmuodostuksen lähtökohta. Kehittämistoiminta tähtää muutokseen ja siinä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin ratkaisuihin. (Toikko ym. 16–17, 118.) Tämän kehittämistyön kautta voimme muuttaa tapaamme opettaa sekä tapaamme tehdä työelämäyhteistyötä.

Kyselyyn osallistuville opiskelijoille kerrottiin mihin kerättävällä aineistolla pyritään. Kyselyyn osallistuminen opiskelijoille oli vapaaehtoista ja osallistumista ei mitenkään kontrolloitu. Kaikilta opiskelijoilta kerättiin kirjallinen lupa. Aineiston käsittelyä ohjasi nimettömyyden ja tunnistamattomuuden periaate. Missään vaiheessa kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden nimet eivät tulleet esille. Koska opetan kyselyyn vastanneille opiskelijoille, koin tärkeänä pysyä kyselyn aikana opinnäytetyöntekijän roolissa. Tämä on kuitenkin vaikeaa, koska opiskelijoille olen ensisijaisesti heidän opettaja, vaikka sanonkin olevani tutkijan roolissa.

Opinnäytetyössä käytettiin perheiden odotuksien saamiseksi aikaisemmin kerättyä aineistoa. Kysymykset oli valmiiksi analysoitu. Myös tämän aineiston kohdalla toteutui nimettömyyden ja tunnistamattomuuden periaate. Sievi on pieni kunta ja otin tämän huomioon valitessani avoimeen kysymykseen vastauksia. Vastauksista ei voi päätellä kenen kirjoittamia ne ovat.

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa toteutettuun tuplatiimi -menetelmään osallistuneille kerroin opinnäytetyöni tarkoituksen ja tavoitteet. Kerroin ehdotukseni kysymyksen aiheeksi ja ryhmäläiset valitsivat sen yksimielisesti. Ketään ei pakotettu osallistumaan. Tuplatiimi -menetelmän aikana kenenkään ryhmäläisten nimet eivät tulleet esille työskentelyn aikana. Tässä sovellettiin dialogista lähestymistapaa. Ryhmässä keskusteltiin ja kuunneltiin toisten mielipiteitä. Jokainen osallistuja oli innolla mukana, joka näkyi siinä, että tehtävän lopettamiselle ei ollut mikään kiire. Toikko & Rantanen (2009) tuovatkin esille, että kehittämistoiminnassa voidaan soveltaa dialogisia periaatteita. Näistä periaatteista sitoutuminen tarkoittaa, että osallistujat ottavat osallistumisen toisis-

saan. Vastavuoroisuus tarkoittaa, että osallistujien kesken vallitsee keskinäinen kunnioitus ja huolenpito. Vilpittömyys puolestaan tarkoittaa, että jokainen toimii rehellisesti ja vilpittömästi. Reflektiivisyydellä pyritään parempaan ymmärrykseen sekä toisten, että omista käsityksistä. (Toikko ym. 2009, 93.)

Kehittämistoiminnassa on arvioitava sen käyttökelpoisuutta. Tieto on tosi, jos se on käyttökelpoista. Kehittämistulosten kannalta käyttökelpoisuus tarkoittaa ennen kaikkea kehittämisprosessin seurauksena syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä. Olennaista on, että aineistojen pohjalta esitetään selkeitä toimintasuosituksia. Olennaista on tutkimustulosten yleistyminen käytännötoimissa ja leviäminen toimintajärjestelmässä. Tulosten siirrettävyys voidaan nähdä kehittämistoiminnan ratkaisevana kohtana. Tutkimuksen toteutus ja konteksti on tuotava esille niin läpinäkyvästi, että muut voivat arvioida tulosten käyttökelpoisuutta omassa yhteisössään. Luotettavat tutkimusasetelmat ja huolellinen raportointi tukevat saatujen tulosten levittämistä. Kehittämistoiminnassa vaatimus analyysin nopeudesta nousee tärkeämmäksi seikaksi kuin analyysin tutkimuksellinen luotettavuus. (Toikko ym.2009, 121, 125–126.)

Tämä näkyy kehittämistyössäni selkeästi. Valitsin kehittämistyöhöni sellaisia menetelmiä, jotka oli nopea analysoida. Olisin voinut nostaa luotettavuutta haastattelemalla valmiin kyselyn lisäksi neljää perhettä. Opiskelijoille tehdyssä kyselyssä käyttämäni kysymykset jouduttiin laatimaan nopeasti, koska opiskelijat olivat valmistumassa ja sen jälkeen kyselyn tekeminen olisi ollut vaikeampaa. Kehittämistyöni aineistot ovat varsin suppeita, mutta Toikon & Rantanen (2009) mukaan se on hyvin tavallista kehittämistoiminnassa (Toikko ym. 2009, 123.)

6.3 Jatkotutkimustarpeet

Kehittämistyön päätyttyä on tarpeen jatkossakin tehdä kysely opiskelijoille, jotta tiedetään onko kehitetty malli toimiva ja miten sitä pitäisi mahdollisesti muuttaa. Myös perheiden ja työelämä edustajien mielipiteet on hyvä selvittää.

Paras ratkaisu on, että opiskelijoiden ja perheiden edustajat ovat mukana kehittämistyöryhmässä. On tärkeää, että kaikki osapuolet, jotka osallistuvat toimintaan ovat mukana kehittämistyössä.

Kehittämistyön jatkoksi tulisi tarkastella JEDU / Ylivieskan ammattiopiston opetussuunnitelmaa Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen -valinnaisesta tutkinnonosasta. Opetussuunnitelman sisältöä tulisi miettiä suhteessa kotipalvelun perhetyössä toteutettavaan työssäoppimiseen. On tarkasteltava, että onko opetussuunnitelmassa painotettu niitä opetuskokonaisuuksia joita kotipalvelun perhetyössä tarvitaan. Tulevaisuudessa tarvitaan lähihoitajia, jotka ovat saaneet koulutusta perheiden parissa tehtävään kotipalveluun. Kehittämistyön tuloksena nousi tarve kehittää lähihoitajatutkintoon uusi osaamisala, jossa keskitytään kotipalvelun perhetyöhön.

Perhetyöhön ei ole vielä varsinaista koulutusta ja itselläni herää kysymys, että voisiko perhetyön opinnot olla sosionomien ja lähihoitajien yhteisiä? Bainbridge & Nasmith (2011) viittaavat interprofessional -koulutukseen (IPE), jossa opiskelijat ovat samalta toimialalta ja jakavat yhteisen koulutuksen lisäksi arvot, identiteetin, sosiaalistumisen ja kokemuksen. Opiskelijat oppivat yhteisöllisen oppimisen kautta tekemään jo koulutuksen aikana yhteistyötä ja sitä kautta parantavat työn laatua. Painopiste työssä on asiakkaassa. (Bainbridge & Nasmith 2011, 4, 7.)

Perhetyön kotipalveluopintoja voisi kehittää yhdessä ammattikorkeakoulun kanssa. Opiskelussa hyödynnettäisiin tiimejä niin, että yksi tiimi muodostuisi yhdestä sosionomiopiskelijasta ja 2-4 lähihoitajaopiskelijasta. Sosionomiopiskelijat voisivat toimia lähihoitajaopiskelijoiden esimiehinä eli tiiminvetäjinä. Sosionomiopiskelijat toimisivat omista tavoitteistaan käsin ja lähihoitajaopiskelijat omista. Sosionomiopiskelijoilla ja lähihoitajaopiskelijoilla olisi erillisiä opintoja, mutta myös yhteisiä opintoja. Yhteisissä opinnoissa olisivat mukana niin lähihoitajien kuin sosionomien opettaja. Tätäkin mallia olisi ensin kokeiltava rohkeasti ja sen jälkeen tutkittava miten opiskelijat ja perheet kokevat ne.

LÄHTEET

- Arnkil, T. & Seikkula, J. 2009. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Esa Print Oy.
- Bainbridge L, Nasmith L. Inter and Intra-Professional Collaborative Patient-Centred Care in Postgraduate Medical Education. Members of the FMEC PG consortium; 2011.
- Carlson, E., Pilhammar, E. & Wann-Hansson, C. 2011. The team builder: The role of nurses facilitating interprofessional student teams at a Swedish clinical training ward. *Nurse Education in Practice* 11(2011) 309-313. Viitattu 1.11.2015.
- Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Toim. Anneli Eteläpelto ja Jussi Onnismaa. Aikuiskasvatuksen 46. vuosi-kirja. Helsinki: Kansanvalituseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O-K., Tervaskanto-Mäentausta, T. 2008. Terveystenhoitajan osaaminen. Helsinki: Edita Prima.
- Hanhinen, T., 2011. Osaamisenhallinta työelämän haaste ja valtti. <https://www.tem.fi/files/29368/hanhinen.pdf>. Luettu 26.9.2015.
- Harjusola-Webb, S., Gatmaitan, M. & Lyons, A. 2013. Empowering Families: The Early Intervention in Natural Environments Professional Development Community of Practice Project in Ohio. *Social Welfare Interdisciplinary Approach*. 3 (1). 42 – 55. Viitattu 27.10.2015.
- Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Saarijärven offset Oy: Saarijärvi. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/Ammattipedagogiikkaa-UuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf?sequence=1
- Helakorpi, S., 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/download/1164/1053. Luettu 26.9.2015
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Hovi-Pulsa, R. 2011. Arkilähtöinen perhetyö. Strukturoitua avoimuutta. Lisen-siaatintutkimus. Sosiaalipedagogiikka. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 29.9.2015. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120001/urn_nbn_fi_uef-20120001.pdf

Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammattillisessa peruskoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Akateeminen väitöskirja.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus –moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Isokorpi, T., Kokko, P. & Hämäläinen, K. 2009. Teoksessa Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan. Kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista. Toim. Lätti, M. & Putkuri, P. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Janhonen, S. & Vanhanen, L. 2005. Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveystieteillä. Vantaa: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Julkunen, R. 2006. Perhe, työ, hoiva ja valtio -oma ja yhteinen, yksityinen ja julkinen hoivavastuu. Teoksessa: Hokkanen, L. & Sauvola, M. Puhumattomat paikat. puheenvuoroja perheestä.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Oppaita 63. Helsinki: STAKES.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Oppaita 63. Helsinki: Stakes

Katajamäki, E. 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiltä. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopisto paino Oy.

Kenaszchuk, C., Rykhoff, M., Collins, L., McPhail, S. & Soeren, M. 2011. Positive and null effects of interprofessional education on attitudes toward interprofessional learning and collaboration. 651-669.

Kolkka, M. 2001. Ammattiin oppimisen situationalisuus, yksilöllisyys ja prosessuaalisuus. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Laitinen, M. & Niskala, A. 2013. Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Vantaa: Hansaprint Oy.

Laitinen, M. Pohjola, A. 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Tallinna: Raamatutrukikoda.

Liimatainen, L. 2002. Kokemuksellisen oppimisen kautta kohti terveyden edistämisen asiantuntijuutta. Hoitotyön ammattikorkeakoulu opiskelijoiden terveyden edistämisen oppiminen hoitotyön harjoittelussa. Väitös. Jyväskylän yliopisto.

- Luomi, J. 2008. Tuplatiimin taikaa: Menetelmäanalyysi NLP – viitekeyksessä. Aikuiskasvatuksen pro-gradu tutkielma. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 10.10.2015. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu02869.pdf>
- Luukka, K. 2007. Vastavalmistuneiden lähihoitajien koulutuksenaikaiset merkitykselliset oppimiskokemukset vanhustyössä. Tunnepelejä oppimiskokemusten merkityksellistämiseksi. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Pdf -tiedosto. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-0512-2/
- Markkanen, K. 2009. Lähihoitaja –sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen. Tehyläisten käsityksiä koulutuksesta ja työelämästä. Tehyn julkaisusarja 1/09. Helsinki: Multiprint Oy. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/@Bin/45466/Lahihoitaja+ammattilainen.pdf>
- Miers, M., Rickaby, C. & Clarke, B. 2009. Learning to work together: health and social care students' learning from interprofessional modules. 673-691.
- Murtonen, M. (2004). Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittyemisessä. Teoksessa: Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Myllärniemi, A. 2007. Lastensuojelun avohuollon perhetyö ammattikäytäntönä – jäsenyyksiä perhetyöstä toimintatutkimuksen valossa. Heikki Waris –instituutti. Soccan ja Heikki Waris –instituutin julkaisusarja 6/2007. Viitattu 29.8.2015. http://www.socca.fi/files/90/Lastensuojelun_perhetyo_ammattikaytantona.pdf
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. 3. painos. Helsinki: Opetusministeriö ja Opetushallitus
- Mönkkönen, K. 2001. Kun kumpikaan ei tiedä. Yhteistoiminnallisuus ja dialogisuus auttamistarinoiden retoriikassa. Yhteiskuntapolitiikka 66. Viitattu 9.10.2015. Saatavissa: <http://www.stakes.fi/yp/2001/5/015monkkonen.pdf>
- Nachsen, J. 2003. Empowerment and families: building bridges between parents and professionals, theory and research. Journal of developmental disabilities. 67-76. Viitattu 1.11.2015
- Ojanen, S. 2012. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Helsinki University Press.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.
- Opetushallitus. Työssä oppiminen. Viitattu 30.9.2015. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen
- Parviainen, J. 2006. Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Pietiä-Hella, R. 2006. Perhekeskus -kohtaamisen tila ja paikka. Teoksessa: Helminen, J. 2006. Elämä koettelee, tuki kannattelee. Sosiaali- ja terveysalan työ monimuotoisissa perhesuhteissa. Juva: PS-kustannus.

Peruspalvelukuntayhtymä Kallio. Lapset, nuoret ja perheet. Perhetyö.
http://www.kalliopp.fi/ennaltaehkaiseva_perhetyo

Pohjonen, P. 2000. Ammatillinen aikuiskoulutus palvelemaan työelämää. Teoksessa P. Ruohotie, J. Honka & L. Mustonen (toim.) Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 122–133.

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3.painos. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, Pekka, 2002. Motivation and self-regulation in learning. In Niemi, Hannele & Ruohotie, Pekka (Eds) Theoretical understandings for learning in the virtual university. University of Tampere. Research Centre for Vocational Education and Training.

Ruohotie, Pekka, 2003. Mitä on huippuosaaminen? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 5 (1).

Ruohotie, Pekka, 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Toim. Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalituseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.

Saloniemi, K. 2011. Aktiivinen kansalaisuus ja avoimet oppimisympäristöt tulevaisuudessa. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Oulu: Uniprint.

Sanerma, P. 2009. Kotihoitotyön kehittämien tiimityön avulla. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Sievin perhepalvelukeskus ry. <http://sievinperhepalvelukeskus.yhdistys-avain.fi/>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 26.9.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Sosiaalihuoltolaki. Soveltamisopas. 2015. Viitattu 17.10.2015. <http://stm.fi/documents/1271139/1352015/Sosiaalihuoltolain+soveltamisopas.pdf/cb12a5c4-9bfa-4983-adf6-94ca18815f1b>

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet. 2014. Opetushallitus. Pdf-tiedosto. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/162460_sosiaali_ja_terveysalan_pt_01082015.pdf. Luettu 19.9.2015

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä. Lähihoitaja. Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa. Valinnaiset tutkinnon osat. Osaamisalat. 2015. Viitattu 26.9.2015. <https://www.jedu.fi/documents/10157/5483127/Sosiaali-+ja+terveysalan+pt+ammattilliset+valinnaiset+tutkinnon+osat.pdf/bb60b7c4-285a-4875-bccc-63ec6013de4d>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-sosiaalihoitolaki-ja-siihen-liittyvat-keskeiset-muut-lainsaadanto-muutokset. Luettu 26.9.2015

Sulosaari, V. 2010. Ohjaaja ammatillisen kasvun tukena. Teoksessa L. Elomaa, R-L. Lakanmaa, H. Paltta, M. Saarikoski & V. Sulosaari (toim.) Taitava harjoittelun oh-jaaja. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 24. 3. uudistettu painos. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 25–37.

Tilastokeskus. 2003. http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_09_03_lapsiperheet.html. Viitattu 22.10.2015.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review 3 (2008), 130–154. Pdf -tiedosto.

Vastuuta ottamalla opit – hankkeet. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä/Yli-vieskan ammattiopisto. Viitattu 26.9.2015. <https://www.jedu.fi/web/vastuutaot-tamallaopit>

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteellinen tiede-kunta. Akateeminen väitöskirja. Pdf -tiedosto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13331/9513913007.pdf?sequence=1>

Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. 2010. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimana. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto

LIITE 1

KYSELY LASTEN JA NUORTEN MIELENTERVEYDEN EDISTÄMINEN – OPINNOISTA

Työssäoppimispaikkani: _____

1. Mikä oli hyvää ja toimi opintokokonaisuudessa?

2. Mikä oli oppimisen kannalta tärkeintä?

3. Mitä pitäisi tehdä toisin?

4. Millaisia neuvoja antaisit opiskelijoille, jotka ovat aloittamassa opintoja?

5. Millaisia toiveita/neuvoja annat opettajille liittyen

a) oppimisen tapaan?

b) Sisältöihin?

6. Mitä ainakin pitäisi opettaa, kun toimitaan perheiden kanssa?

7. Haluaisitko vielä kertoa jotakin?

LIITE 2

KYSELY SIEVILÄISILLE LAPSIPERHEILLE

Tilanteeni tällä hetkellä, olen

kotiäiti
perheen äiti, ansiotyössä kodin ulkopuolella
perheen äiti,
ansiotyössä kotona
koti-isä
perheen isä, ansiotyössä kodin ulkopuolella
perheen isä, ansiotyössä kotona

Huoltajuustilanne

Avio- tai avoliitto
Yhteishuoltajuus
Yksinhuoltaja
Asuu erillään

Alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä perheessäsi?

1-2
3-4
5 tai enemmän

Miltä tahoilta olet jo saanut tukea perheellesi?

Neuvola
Sosiaalitoimi
Päivähoito
Perhetyö
Kotipalvelu
Sukulaiset ja ystävät
Yhdistykset
Seurakunta
Muu

Lastenhoidon järjestäminen tällä hetkellä

Kotihoito
Päivähoito kokopäiväisesti
Päivähoito osapäiväisesti
Hoitaja kotona
Muu

Seuraavat asiat tuottavat hankaluuksia perheessämme:

Lasten käyttäytyminen
Lasten koulunkäynti
Lasten harrastusten järjestäminen

Vanhempien parisuhde
Väsymys
Yksinäisyys
Kodinhoito
Kodin ulkopuolella asioiminen
Ruoanlaitto, leipominen
Rahan puute
Muut ihmissuhdeongelmat
Perheen vuorovaikutus
Kuljetukset, liikkuminen
Vanhemman sairaus
Lasten sairastelu
Lapsen kehitysvamma
Muu

Kuinka usein tarvitsisitte tukea/apua perheessänne?

Päivittäin
3-5 kertaa viikossa
1-2 kertaa viikossa
Kerran viikossa
2-3 kertaa kuukaudessa
Kerran kuukaudessa tai harvemmin

Mihin tarvitsisitte apua?

Lasten kasvatus ja ohjaaminen
Lasten harrastusten mahdollistaminen
Lasten läksyjen tekeminen
Arjen asioiden sujuvuus (siivous, ruoanlaitto, lasten kuljetukset ym.)
Vanhemman opiskelun/työssäkäynnin mahdollistamiseen
Oman ajan ja levon tarve
Henkilökohtaista tukea ja keskusteluseuraa
Muu

Miten arvioisit omaa jaksamistasi tällä hetkellä?

Suuria jaksamisvaikeuksia
Kohtalaisia vaikeuksia
Ei jaksamiseen liittyviä vaikeuksia

Avun tarpeen kiireellisyys?

Perheeni tarvitsee välittömästi lisätukea
Apua olisi hyvä saada lähimmän kuukauden aikana
Ei välitöntä avun tarvetta

Kerro vapaasti toivomuksistasi, millaista apua itse tarvitset tai ajattelet muiden perheiden tarvitsevan?

LIITE 3

MILLAISTA KOULUTUSTA UUSI KOTIPALVELUN JÄRJESTÄMISVELVOITE EDELLYTTÄÄ LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA?

AMMATILLINEN OSAAMINEN

HUOLEN HAVAITSEMINEN

ROHKEUS PUUTTUA / VIEDÄ
ASIOITA ETEENPÄIN

MONIUOLINEN OSAAMINEN ERI
ASIAKASRYHMISTÄ

PALVELUOHJAUS

ONGELMIEN TUNNISTAMINEN

VERKOSTOTYÖOSAAMINEN

TIETO OMAN ALUEEN
TOIMINNASTA →SYRJÄYTYMISEN
EHKÄISY

KÄYTÄNNÖN TAIDOT

TIETOA / HARJOITTELUA MITÄ
/MILLAISIA TYÖTEHTÄVIÄ VOI
TULLA ESIIN NYKYAJAN
KOTIHOIDOSSA OTTEN
HUOMIOON PERHEIDEN
MONINAISUUDEN
→PERUSTAITOJEN HALLINTA

ASIAKKAAN KOHTAAMINEN

VUOROVAIKUTUSTAIIDOT
→Empaattisuus
→Toisen asemaan asettuminen
→Perheen ja kodin
kunnioittaminen omista arvoista
huolimatta

TIETO ERI USKONNOISTA YM.
EETTISYYS

KOTIOLOISSA TOIMIMINEN
→"Perheen itsemääräämisoikeus"
→Pätevyys

KONKREETTISTA TIETOA MILLAISIA
TARPEITA PERHEILLÄ ON
→Priorisointi, miten edetä

OSAA OMALLA TOIMINNALLAAN JA
ASENTEELLAAN TEHDÄ
KOTIPALVELUSTA POSITIIVISEN
ASIA

LAIN TUNTEMUS

Vaitiolovelvollisuus

Pitää osata / tietää kuinka toimia
/ tehdä ilmoitusvelvollisuus
tilanteissa