



Sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammattitaitoa vammaisten asumispalveluyksikössä tarkastelemassa



Lempinen, Kati

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila

**Sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammattitaitoa vammaisten asu-
mispalveluyksikössä tarkastelemassa**

Kati Lempinen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2009

Kati Lempinen

Sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammattitaitoa vammaisten asumispalveluyksikössä tarkastelemassa

Vuosi 2009

Sivumäärä 78+9

Asumispalveluyksiköissä tehtävässä työssä korostuu usein hoidollisuus, toisin sanoen asukkaiden fyysinen kunto on niin huono, että he tarvitsevat apua lähes kaikissa päivittäisissä toimitaan. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisiin työtehtäviin sosionomi soveltuisi asumispalveluyksikössä, jossa työskentelee enimmäkseen lähihoitajia. Tarkoituksena oli tutkia sosionomin ja lähihoitajan erityisosaamista, sekä selvittää millaisia eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia sosionomin ja lähihoitajan ammattitaito sisältää.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkielma, johon aineisto on kerätty haastatteluiden avulla. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Opinnäytetyötä varten haastateltiin yhteensä kuutta henkilöä, jotka edustivat ammanteiltaan sosionomeja, lähihoitajia sekä yksikön esimiehiä. Aineiston analysointi tapahtui teemoittelun avulla.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa tarkastellaan sosionomin ja lähihoitajan koulutusta. Teoriaosuudessa käydään läpi myös ammattiosaamisen, asiantuntijuuden ja ammattitaidon määritelmää, sekä selvennetään mitä ovat asumispalvelut.

Tutkimustulokset osoittivat, että sosionomi ei välttämättä tällä hetkellä pääse hyödyntämään omaa osaamistaan riittävästi vammaisten asumispalveluyksikössä. Työtehtäviä ei ole jaoteltu pelkästään sosionomille tai lähihoitajalle sopiviksi. Se ei kuitenkaan estä sosionomia hakemasta asumispalveluyksikköön töihin. Tuloksista nousee esiin työtehtäviä, jotka soveltuisivat nimenomaan sosionomille tai lähihoitajalle, jos työnjakoa tarkennettaisiin. Sosionomi voisi hyödyntää osaamistaan esimerkiksi hoitamalla asiakkaiden sosiaalipalveluihin liittyviä asioita sekä paperitöitä. Myös asiakkaan kohtaaminen ja sosiaalinen kuntoutus ovat sosionomin ammatillisista osaamista. Lääkehoito esimerkiksi puolestaan kuuluisi lähihoitajalle. Oma-aloitteisuus ja aktiivisuus ovat erityisen tärkeitä, jos sosionomi haluaa tulevaisuudessa tarkennusta omaan työnkuvaansa sekä hyödyntää osaamistaan vammaisten asumispalveluyksiköissä.

Avainsanat: Sosionomi, lähihoitaja, (ammatti)osaaminen, ammattitaito, asiantuntijuus ja asumispalvelut

Kati Lempinen

Studying the fields of expertise of a Bachelor of Social Services and a practical nurse in a housing service unit for disabled people

Year 2009

Pages 78+9

Nursing usually plays a big part in housing services. In other words, the health condition of the clients is such that they need help in almost every daily activity. The purpose of this thesis was to find out what a Bachelor of Social Services can do in housing services and what is his/her special knowledge in a place where mostly work practical nurses. Also, this study focused on finding out the special knowledge of the Bachelor of Social Services and the practical nurse and the possible differences and similarities concerning their field of expertise.

The research material of this qualitative thesis was gathered with theme interviews. Altogether, six persons were interviewed for this thesis. The interviewees were Bachelors of Social Services, practical nurses and managers. The material was thematically analyzed.

The education programmes of Bachelor of Social Services and practical nurse have been examined in the theoretical part of the thesis. Also the terms know-how, expertise, workmanship, and housing services have been defined in this part of the thesis.

The results revealed that, at the moment, it is not possible for a Bachelor of Social Services to fully utilize his or her know-how in housing services. The tasks are not sorted out just for a Bachelor of Social Services or a practical nurse. However, this does not prevent Bachelors of Social Services from applying for a job in housing services. The results showed that if the division of work tasks would be more defined, there would be tasks suitable for both professions. The Bachelor of Social Services can utilize his or her professional skills, for example, when taking care of social services related tasks of clients. Client-orientedness in interaction and social rehabilitation are also core know-how of the Bachelor of Social Services. Drug treatment, for example, should belong to the practical nurses. It is very important to be active and spontaneous, if the Bachelor of Social Services wants to make the best use of his or her expertise.

Keywords: A Bachelor of Social Services, a practical nurse, know-how, workmanship, expertise and the housing services

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	TUTKIMUKSEN TAUSTAA.....	11
	2.1 Aikaisempaa tarkastelua sosionomin (AMK) ammattiosaamisesta	11
	2.2 Opinnäytetyön tavoitteet	14
	2.3 Keskeiset käsitteet	14
	2.3.1 Vammaisuus	14
	2.3.2 Vammaisuuden ilmeneminen ASPA:ssa ja Diakonissalaitoksella	15
3	SOSIAALIPALVELUT, PALVELUASUMINEN JA ASUMISPALVELUT SOSIAALIALAN TYÖN KENTÄLLÄ.....	16
	3.1 Sosiaalityö ja sosiaalialan työ	16
	3.2 Sosiaali- ja terveystalvet vammaisille	18
	3.3 Asumista tukevia palveluja	19
	3.3.1 Helsingin Diakonissalaitos ja asumispalvelut	20
	3.3.2 Asumispalvelusäätiö ASPA.....	20
	3.4 Vammaispalvelulaki henkilökohtaisesta avusta	21
4	NÄKÖKULMIA OSAAMISEEN JA ASIANTUNTIJUUTEEN	23
	4.1 Teoreettinen viitekehys	23
	4.2 Laurean sosionomi (AMK) - tutkinnon tavoitteleva juonneosaaminen.....	24
	4.3 Sosionomi (AMK)	26
	4.4 Sosionomi työelämässä	28
	4.5 Lähihoitaja.....	29
	4.6 Ammattiosaaminen.....	31
	4.7 Asiantuntijuus ja ammattitaito	32
	4.8 Esimerkkinä sosionomin opetussuunnitelma Laureassa ja lähihoitajan opetussuunnitelma Diakonia-opistolla	34
	4.8.1 Laurea-ammattikorkeakoulu.....	35
	4.8.2 Diakoniaopisto	36
	4.8.3 Opetussuunnitelmien analysointia.....	38
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	39
	5.1 Tutkimusongelma	39
	5.2 Tutkimusmenetelmät	40
	5.2.1 Tutkimustyyppi.....	40

5.2.2	Mikä on teemahaastattelu?	41
5.3	Tutkimusjoukon valinta.....	42
5.4	Aineiston hankinta.....	42
5.4.1	Haastattelutilanteet ja niiden kuvaus	44
5.4.2	Haastattelijan ja haastateltavan roolit haastattelutilanteessa	44
5.5	Aineiston analyysi.....	45
5.6	Tutkimuksen luotettavuus	46
5.7	Tutkimuksen eettinen tarkastelu	48
6	TUKIMUSTULOKSET.....	49
6.1	Ammatillisen osaamisen määrittely	49
6.1.1	Sosionomin ja lähihoitajan työnkuva hoitotyössä.....	50
6.1.2	Ryhmän ohjaaminen	52
6.1.3	Asiakkaan kohtaaminen ja diakoniatyö.....	53
6.1.4	Esimiestyö ja esimiehen sijaistaminen	55
6.1.5	Yhteenvetoa ammatillisen osaamisen määritelmästä	56
6.2	Ammatillisen osaamisen vertailu	56
6.2.1	Kelakiemuroita, sossuviidakkoa ja paperitöitä.....	56
6.2.2	Virkistystoiminta ja ryhmätoiminnan järjestäminen	58
6.2.3	Pois asumispalveluyksiköstä, apteekkiin, lääkäriin tai vaikka elokuviin..	59
6.2.4	Luottamustehtäviä	60
6.2.5	Tilannekatsaus nykyiseen	62
6.3	Ammatillisen osaamisen kehittäminen.....	64
6.3.1	Kursseja ja koulutusta	64
6.3.2	Uudet työntekijät	65
6.3.3	Yksilötyö, parityö vai tiimityö.....	66
6.3.4	Sosionomit asumispalveluyksikössä.....	68
6.3.5	Tärkeintä on tasavertaisuus	69
6.4	Kysymyksiä esimiehille	69
7	POHDINTA JA OMAT SUOSITUKSET	71
8	PROSESSIN REFLEKTOINTIA	73
	LÄHTEET	75
	LIITTEET	79
	Liite 1: Saatekirje.....	80
	Liite 2: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta	81

Liite 3: Teemahaastattelurunko	82
Liite 4: Tutkimuslupa-anomus	83
Liite 5: Tutkimuslupa Helsingin Diakonissalaitos	84
Liite 6: Tutkimuslupa ASPA.....	87

1 JOHDANTO

Vammaisten asumispalveluyksiköt ovat usein hyvin hoidollisia paikkoja, toisin sanoen asukkaiden fyysinen terveys on niin huono, että he tarvitsevat apua lähes kaikissa päivittäisissä toimissaan. Opinnäytetyöni tarkoituksena olikin etsiä näin hoidollisista paikoista ne alueet ja piirteet, joissa sosionomi (AMK) voisi erityisesti hyödyntää omaa osaamistaan. Oman työkokemukseni perusteella sosionomin ammatillista osaamista on muun muassa asiakkaan kohtaaminen, kuunteleminen ja läsnäolo. Lähihoitajan ammatillinen osaaminen painottuu samankaltaisiin asioihin, mutta työpaikoilla oppimani ja kuulemani perusteella heidän työnsä kohdistuu ensisijaisesti asukkaan fyysisestä kunnosta huolehtimiseen.

Kiireessä työtä saatetaan tehdä melko liukuhihnaisesti, eli mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Asiakkaan yksilöllinen huomioiminen saattaa tällöin unohtua. Kuten Särkelä (2001: 27.) teoksessaan sanoo, jotta voisimme auttaa ongelmistaan kärsivää ihmistä, meidän on luotava sellainen suhde, jossa asiakas haluaa työskennellä ja jossa työntekijä haluaa auttaa asiakastaan. Hyvä asiakassuhde on vastavuoroinen. Työntekijä ei saa ”objektivoida” asiakastaan tarkastelunsa kohteeksi vaan ”subjektivoida” asiakas rinnalleen pohtimaan eri näkökulmista, miten asiakas voisi toimia mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti erilaisissa elämäntilanteissaan.

Idea opinnäytetyöhöni syntyi siitä, että olen itse työskennellyt opintojeni ajan yhdessä Asumispalvelusäätiö ASPA:n asumispalveluyksiköistä ja viimeisen työharjoitteluni suoritin Helsingin Diakonissalaitoksen ylläpitämässä palveluasumisyksikössä. Oman kokemukseni mukaan monissa asumispalveluyksiköissä sosionomit ja lähihoitajat tekevät lähes samanlaista työtä hyvinkin erilaisella koulutuksella. Havaintojeni mukaan työpaikat eivät pysty erottelmaan pelkästään lähihoitajille tai sosionomeille suunnattuja työtehtäviä.

Haastattelin työharjoitteluni aikana työntekijöitä Diakonissalaitoksen asumispalveluyksiköissä ja olen keskustellut useampaan otteeseen työpaikallani opinnäytetyöni aiheesta. Olen myös saanut tukea ja ohjausta yksiköiden esimiehiltä sekä työharjoitteluni kenttäohjaajalta opinnäytetyötäni koskien. Keskustelujen ohella ilmeni, etteivät työntekijätkään pysty tällä hetkellä erottelmaan sosionomin ja lähihoitajan tehtäviä asumispalveluyksikössä. Lähihoitajilla ei ollut tarkkaa tietoa siitä, mitä sosionomit todellisuudessa tekevät. Lähes kaikki lähihoitajat olivat siinä käsityksessä, että esimerkiksi minun työharjoitteluni kuuluu kaikenlainen hoitotyö ym. Vasta selvennettyäni sosionomin työnkuvaa ja harjoitteluni tavoitteita he ymmärsivät, että sosionomilla ja lähihoitajalla on erilaisia tavoitteita koulutuksen ja työn ammatillisen sisällön suhteen.

Asia on jäänyt mietityttämään minua. Olen sitä mieltä, että jokaisella on oikeus tehdä omaa koulutustaan vastaavaa työtä, varsinkin silloin kun on hakeutunut oman alansa töihin. Tämä ei kuitenkaan läheskään aina täysin toteudu. Vammaisten asumispalveluyksiköissä sosiaalipuoleen ja hoitotyöhön liittyvät tehtävät kuuluvat lähes poikkeuksetta joissain määrin nyt kaikille työntekijöille. Ei olekaan huono asia harjoitella ja osata toimia myös muiden alojen koulutusta vaativissa työtehtävissä. Esimerkiksi itse juuri työskentelen tällä hetkellä liikuntavammaisten asumispalveluyksikössä ASPA:ssa. Minulla ei ole lähihoitajan koulutusta, mutta työn ohella olen saanut vakituisilta työntekijöiltä koulutusta lähihoitajalle ominaisempiin hoidollisiin töihin ja pystynkin nyt työskentelemään kyseisessä paikassa aivan kuten lähihoitajat.

Sosionomin (AMK) koulutukseen ei yleensä juurikaan kuulu hoitotyöhön liittyvät asiat ja lähihoitajan koulutus puolestaan sisältää vain vähän asiakkaan sosiaalista kuntoutusta. Työaikana voitaisiin hyvin hyödyntää sosionomin koulutuksesta oppimiani taitoja esimerkiksi asukastoinnin järjestämisessä, sosiaalihuollon kanssa tehtävässä yhteistyössä, tarvittaessa asukkaiden avustamisessa erilaisten tukien ja etuuksien hakemisessa (asumistuki, kuljetuspalvelut, kuntoutustuki ym.) ja hakemusten täyttämässä ja taas toisaalta osaan kuitenkin tehdä myös hoitotyötä työpaikallani itsenäisesti. Asukkailta kuulemani perusteella he ymmärtävät työntekijöiden ammattinimikkeiden eron, mutta ero ei juuri näy heidän arjessaan. Asukkaat ovat silti kokeneet mukavaksi sen, että hoitotyön yhteydessä ja muutenkin heidän kanssaan keskustellaan paljon, mikä on mielestäni tärkeä osa sosiaalisessa kuntoutumisessa.

Kokemusteni perusteella sosionomin ja lähihoitajan ammatilliseen osaamiseen kuuluu erityisesti asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvon toteutuminen. Esimerkiksi ASPA:n ja Diakonissalaitoksen asumispalveluyksiköissä asuu hyvin eri tavoin vammaisia ihmisiä, joista toiset pystyvät toimimaan jokseenkin itsenäisesti ja toiset ovat taas täysin autettavia. Silti yhteisten sääntöjen tulee olla sellaisia, etteivät ne suosi tai syrji ketään. Myöskään työntekijät eivät saa suosia asukkaita heidän itsenäisyytensä tai avustettavuutensa mukaan. Sosiaalialan ammattilaisten eettisten ohjeiden mukaan työntekijän on omista elämänvalinnoistaan ja arvoistaan riippumatta kunnioitettava ja edistettävä asiakkaansa oikeutta tehdä omat valintansa edellyttäen kuitenkin, ettei tämä uhkaa muiden oikeuksia tai oikeutettuja etuja. (Ammattieettinen lautakunta 2005.)

Mielekkään arjen löytäminen ja siinä tukeminen, erilaisen toiminnan kehittäminen ja asiakkaan sosiaalinen kuntoutus ovat nousseet tärkeinä asioina esiin työpaikoillani. Työharjoitteluni aikana panostinkin juuri näihin kyseisiin asioihin. Liukon (2006) tutkimuksen mukaan sosiaalinen kuntoutus voidaan määritellä prosessiksi, jolla kuntoutuvalle henkilölle pyritään palauttamaan ja saavuttamaan sosiaalinen toimintakyky. Havaintojeni mukaan asiakkaiden sosiaalinen elämä on vamman ja/ tai alkoholisoitumisen takia joskus kadoksissa. Asiukkaat saattavat lukkiutua omaan huoneeseensa tai asuntoonsa ja näyttäytyä vain ruokailutilanteissa tai silloin kun joku työntekijöistä järjestää yhteistä toimintaa. Muiden asukkaiden kanssa ei välttämättä

osata keskustella, koska ei keksitä mitään yhteistä puhuttavaa. Tämän takia on hyvä, että asumispalveluyksiköissä järjestetään välillä toimintaa asukkaille. Se saattaa laukaista jännityksen ja asukkaat uskaltavat puhua helpommin toisilleen, kun joku ulkopuolinen henkilö on tehnyt aloitteen keskustelulle. Särkelä (1994: 40.) muistuttaa, että sosiaalityöllä ei kuitenkaan voida muuttaa asiakkaan toimintaa. Asiakkaan toimintaa muuttavat vain asiakkaat itse, eikä kukaan voi muuttaa heidän toimintaansa heidän puolestaan. Enin mitä sosiaalityössä voidaan tehdä, on asiakkaiden toimintaedellytysten muuttaminen toisin sanoen luoda asiakkaille mahdollisuus toimia itsenäisemmin. Toimintaedellytysten muutos antaa asiakkaille mahdollisuuden muuttaa omaa toimintaansa. Onneksi ei ole kehitetty sellaisia työmenetelmiä, joilla ikään kuin kyettäisiin ohi asiakkaan oman toiminnan ohjauksen toteuttamaan auttajien asettamia tavoitteita. Valitettavasti näin silti tapahtuu. Tämänkaltaista toimintaa tulisi kuitenkin aina välttää. Sosiaalisessa kuntoutuksessa halu ja tarve täytyy aina lähteä ensisijaisesti asukkaasta itsestään.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa sosionomin työnkuvaa asumispalveluyksikössä sekä selvittää lähihoitajan ja sosionomin työn eroavaisuutta ja samankaltaisuutta. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkielma, jonka tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi asumispalvelutyöntekijöiden työnkuvan täsmentämisessä ja sosionomin ja lähihoitajan työnkuvan jäsentämisessä. Olen toteuttanut opinnäytetyöni haastatteleamalla teemahaastattelua apuna käyttäen yhteensä kuutta asumispalveluyksiköiden työntekijää, jotka edustavat ammatiltaan sosionomeja, lähihoitajia ja yksikön esimiehiä. Kaikkia ammatteja edusti kaksi haastateltavaa. Tutkimustulokset olen teemoitellut sen mukaan, mitä saadusta aineistosta nousi esiin.

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelen millaisia ovat sosionomin (AMK) ja lähihoitajan koulutukset ja millaiset valmiudet koulutukset antavat työelämään. Ammattiosaamisesta, asiantuntijuudesta ja ammattitaidosta puhutaan usein synonyymeina, vaikka ne todellisuudessa tarkoittavatkin hieman eri asioita. Teoriaosuudessa avaan myös nämä käsitteet ja selvennän käsitteiden merkityseroja. Opinnäytetyön alussa selvennän, mitä ovat asumispalvelut ja palveluasuminen, jotta lukijana saat tarkemman käsityksen opinnäytetyöni aiheesta.

Vaikka eriasteisia sosiaalialan työhön valmistavia koulutuksia esimerkiksi entinen opistotasoinen sosiaalikasvattaja tai sosionomi (AMK), on järjestetty jo noin 20 vuotta, niin koulutusjärjestelmässä sosionomin -tutkinto on vielä kuitenkin uusi. Sosionomi (AMK) nimike on vakinaistettu käyttöön vasta vuonna 1995. (Murto, Rautniemi, Fredriksson, Ikonen, Mäntysaari, Niemi, Paldanius, Parkkinen, Tulva, Ylönen, Saari 2004: 24). Sosionomin koulutukseen liittyviä tutkimuksia on ollut haasteellista löytää, sillä tutkimukset kulkevat usein niin sanotusti jälkijunasena. Monet sosiaali- ja terveysalan koulut järjestävät sosionomi (AMK) koulutusohjelmaa, mutta opinnäytetyötä tehdessäni kiinnitin huomiota siihen, että koulutuksen sisältö vaihtelee kuitenkin koulusta riippuen. Tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksena ottaa kantaa ja lähteä selvittämään kaikkien eri koulujen sosionomi (AMK) koulutusohjelmien sisältöjä. Käytänkin

opinnäytetyössäni enimmäkseen esimerkkinä Laurea ammattikorkeakoulun sosionomin (AMK) koulutusohjelmaa, sillä olen itse opiskellut kyseisessä koulussa.

Käytän tekstissäni aluksi nimitystä sosionomi (AMK), mutta jatkossa käytän lukemisen selkeyttämiseksi pelkkää nimitystä sosionomi, tarkoittaen kuitenkin kokoajan ammattikorkeakoulusta valmistunutta sosionomia.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Jo pitkän aikaa minulle on ollut selvää, että haluan tehdä opinnäytetyöni liittyen sosionomin ammatilliseen osaamiseen ja koulutuksen tuomaan valmiuteen työelämässä. Varsinaiseen opinnäytetyön aiheen muotoutumiseen meni kuitenkin hieman kauemmin. Lopullisen kimmokkeen sain viimeisestä työharjoittelustani liikuntavammaisten päihdeasiakkaiden parissa työskennellessä. Aluksi tuntui haastavalta löytää aikaisempia samankaltaisia tutkimuksia, joita voisin hyödyntää ja joihin voisin verrata omaa opinnäytetyötäni. Tutkittuani internetistä löytyvää tietoa ja kirjastojen tietokantoja löysin kuitenkin monia hyvin mielenkiintoisia tutkimuksia, jotka sivuavat omaa aiheitani. Seuraavaksi esittelen niistä muutamia hyödylliseksi kokemiani tutkimuksia sekä lehdistä löytämiäni mielenkiintoisia artikkeleita.

2.1 Aikaisempaa tarkastelua sosionomin (AMK) ammattiosaamisesta

Tarkastelin muutamia aiemmin tehtyjä opinnäytetöitä, joissa on pohdittu sosionomin työnkuvaa erilaisissa työpaikoissa. Elina Jutila ja Aino Rantamäki (Porin Diakonia-AMK 2007) ovat tehneet opinnäytetyön ”Sosionomin (AMK) asiantuntijuus Porin aikuissosiaalityössä”, jonka tarkoituksena oli kartoittaa mitä annettavaa sosionomilla on koulutuksensa pohjalta aikuisosiaalityöhön (Jutila & Rantamäki 2007). Milla Siltala ja Henna Soidinsalo (Stadia 2007) puolestaan selvittivät opinnäytetyössään ”Sosionomien (AMK) käsityksiä koulutuksensa hyödynnettävyydestä Kansaneläkelaitoksen työtehtävissä”, miten sosionomi soveltuu sosiaalityöntekijöiden sekaan Kelaan. (Siltala & Soidinsalo 2007.)

Molempien opinnäytetöiden mukaan sosionomi (AMK) soveltuu tiedoiltaan ja taidoiltaan aikuisosiaali- sekä Kansaneläkelaitoksen työtehtäviin. Sosionomi voi hyödyntää osaamistaan parhaiten juuri asiakkaan kohtaamisessa, kuntoutuksessa sekä auttamalla selvittämään ja löytämään ratkaisuja asiakkaan henkilökohtaisiin ongelmiin. Kummatkin opinnäytetyöt osoittivat kuitenkin sen, ettei sosionomin työnkuvaa pystytä ennalta määrittelemään tarkasti. (Jutila & Rantamäki 2007; Siltala & Soidinsalo 2007.) Itselläni tavoitteena oli saada opinnäytetyöni avulla jonkunlainen selkeämpi rajaus sosionomin (AMK) erityisosaamisesta ja työnkuvasta asumispalveluyksiköissä, erityisesti liikuntavammaisille tarkoitetuissa palveluissa.

Sosionomin (AMK) koulutuksessa suurin osa opinnoista on luentomaista. Konkreettinen oppiminen tulee enimmäkseen työharjoitteluista ja työelämään liittyvistä tehtävistä. Tämän takia mielestäni onkin hyvä, että olen opiskelujeni ohella päässyt itse seuraamaan ja työskentelemään sosiaalialan töissä. Ilman minkäänlaista omakohtaista kokemusta sosiaalialalta, on hyvin vaikea lähteä tarkastelemaan uusia kohteita sosiaalialan monilla laajoilla alueilla.

Kemi-Tornio ammattikorkeakoulun koordinoimassa ja opetusministeriön rahoittamassa Sosiaalialan AMK - osaaminen alan työkentällä - verkostohankkeessa (2007-2009) tuotettu artikkeli-julkaisu ”14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä”, on ajankohtainen kooste ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksesta ja sen tuottamasta ammattitaidosta. (Leväsvirta, Viinämäki, Kuosmanen 2008: 7-8.) Tämä julkaisu antaa runsaasti tutkimustietoa siitä, miten sosionomi sijoittuu sosiaalialan eri toiminta-areenoille. Minna Kivipelto (2006) taas on tehnyt tutkimuksen ”Sosiaalityön kriittinen arviointi”, jossa on pyritty tarkastelemaan sosiaalityössä korostettavia tekijöitä, kuten esimerkiksi heikoimmassa asemassa olevien palvelunkäyttäjien ja asiakkaiden tilanteiden parantamista.

Leväsvirran ym. (2008) artikkelijulkaisussa käydään läpi sosiaalialan, ammattikorkeakoulutuksen ja sosionomi (AMK) historiaa. Sosionomin osaamista on tutkittu julkaisussa mm. luovien ja toiminnallisten menetelmien käytössä, vammaistyön osaajana, vanhustyössä ja palveluohjauksessa. Julkaisu kontekstoi sosionomin (AMK) paikkaa suomalaisessa hyvinvointipalvelujärjestelmässä. Tehtävänä Sosiaalialan (AMK) hankkeessa on syventää sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen tuottamaa teoreettis-metodologista osaamista ja jäsentää sosionomin (AMK) osaamista, työtä ja työmarkkina-asemaa osana sosiaalialaa.

Ilkka Uusitalo (2005) on puolestaan tehnyt tutkimuksen ”Työ tekijäänsä opettaa - sosionomi (AMK) asiantuntijavalmiuksia oppimassa”. Tutkimuskohteena olivat sosiaalialan (AMK) opiskelijoiden oppimiskokemukset Ypäjän kunnan vanhus- ja vammaistyön henkilökunnan kehittämisprojektissa vuosina 1999-2000. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää millaista työssä oppimista opiskelijoissa tapahtui kehittämisprojektissa ja sen eri oppimistilanteissa. (Uusitalo 2005: 3.)

Tutkimustulosten mukaan opiskelijoiden oppimisen tuloksiin vaikuttivat sekä Ypäjän kehittämisprojekti oppimisympäristönä että työharjoittelun ja kehittämisprojektin tarjoamat mahdollisuudet oppia laaja-alaisesti sosiaalialan osaamista ja työelämässä tarvittavia yleisiä valmiuksia ja taitoja. Tulokset osoittivat myös, että opiskelijat oppivat laaja-alaisesti sosiaalialan perusosaamiseen liittyviä taitoja kuten huolenpito- ja hoitotaitoja sekä sosiaalista osaamista, johon liittyy esimerkiksi asiakaspalveluosaaminen, vuorovaikutustaidot ja ihmisen kohtaaminen. Myös oman persoonankäytön lisääntyminen, itseohjautuvuus, arvo-osaaminen, äänetön/ pehmeä osaaminen eli esimerkiksi herkkyyys aistia ja havaita erilaisia tilanteita sekä johtamisaosaaminen ilmenivät tuloksia tarkastellessa. Opiskelijat olivat oppineet projektityössään ja päätöstyössään teorian ja käytännön liittämistä ja soveltamista yhteen. (Uusitalo 2005: 197-198.) Tuloksista ilmenee todella laajoja asiakokonaisuuksia, joita on kuitenkin haasteellista tarkastella ja vertailla opiskelijoiden todellisessa oppimisessa. Uusitalo selvittääkin vielä, että kyseisessä ammattitaitoa edistävässä työharjoittelussa saavutettiin nimenomaan koulutukselliset tavoitteet. (Uusitalo 2005: 197).

Sosiaalityön keskeisinä haasteina on suunnata työtä ja tavoitteita laajemmin ja vaikuttaa tulevaisuudessa tehtävärakenteissa toimijana, jolla on kokonaisnäkökulma asiakkaiden, osallisten sekä yhteisöjen elinoloista ja tarvittavista palveluista. Sosiaalityön intensiivisen, lähellä kansalaisyhteiskuntaa liikkuvan ja sen ongelmia tunnistavan tutkimuksen etuna on nähty tutkimuksen tarjoama ensitieto, joka välittyy vasta vuosienkin päästä suurilla aineistoilla ja ekstensiivisillä eli laajoilla menetelmillä käyttävän sosiaalitieteellisen tutkimuksen tuloksiin. (Roivanen 2006: 6-7.) Sama koskee mielestäni koko sosiaalialalla tehtävää tutkimustyötä. Vertaillessani 1990-luvun kirjoitettuja sosiaalialaa koskevia teoksia/tutkimuksia uudempiin 2000-luvun teoksiin/tutkimuksiin, huomasin teksteissä paljon yhtäläisyyttä ja niissä viitattiinkin usein samoihin vanhempiin teoksiin. Vaikka toiminta muuttuu ja muovautuu ajan myötä, niin esimerkiksi hyväksi koetut ja havaitut työskentelytavat ja eettiset periaatteet pysyvät samankaltaisina sosiaalialan työntekijöillä vuodesta toiseen.

Ajankohtaisia käytännön tutkimuksia edustavat tällä hetkellä kysymykset, jotka liittyvät sosiaalityön asiantuntemukseen ja tiedontuotannon kehittämiseen sekä kysymykset koskien sosiaalialan vetovoimaisuutta ja sosiaalityöntekijöiden motivoituneisuutta. Myös pohdinnat sosiaalityön ammattikäytäntöjen todellisuudesta ja ammatillisen osaamisen, tiedonmuodostuksen ja innovatiivisen kehittämistyön mahdollisuuksista ovat yhä yhtä ajankohtaisia kuin puolivuosisataa sitten (Karvinen-Niinikoski & Satka 2006:10.) Opinnäytetyössäni haluan tuoda esille sosionomin sekä lähihoitajan ajatuksia työtehtävistä, jotka eivät aina täysin välttämättä kohtaa heidän omaa mielikuvaansa ammattikunnalleen soveltuvista tehtävistä. Haluan myös välittää tulos-osiossa sitä hyvää motivaatiota, mikä työntekijöillä on työnteossa tarkasta työnkuvasta huolimatta.

Aikaisemmat opinnäytetyöt sekä aiheittani sivuavat artikkelit ja tutkimukset herättivät minussa entistä enemmän mielenkiintoa lähteä tutkimaan opinnäytetyöni aiheita. Opinnäytetyöni on nimenomaan käytännön työhön viittaava opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on herättää ajatuksia ja keskustelua asumispalveluyksiköiden työntekijöiden työnkuvista ja sosiaalialan työstä yleensä.

Helsingin yliopistossa työskentelevä tutkija Timo Harrikari (2006) kiteyttää hyvin tutkijan työtä näin: ”Tutkimus on yhdistelmä luovaa työtä ja osaamista, jotka ruokkivat toisiaan. Luovuus on ajattelua ja osaaminen on kykyä käyttää erilaisia menetelmiä, joilla ilmiöihin saa auottua hedelmällisiä näkökulmia. Teoriassa tutkija tekee yhteyksiä menetelmien ja ilmiöiden välille.” Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena yhdistää teoriaa ja käytäntöä sekä kehittää uusia ja samalla muovata uudelleen jo olemassa olevia työtehtävien jaotteluita vammaisten asumispalveluyksiköissä.

2.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoite selveni minulle samoihin aikoihin, kun kehitteletin tutkimuskysymyksenikin: mitä on sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammatillinen osaaminen vammaisten asumispalveluyksikössä? Tavoitteenani oli tehdä opinnäytetyö, joka hyödyttäisi sekä minua valmistuvana sosionomina että tutkimuskohteenani olevia asumispalveluyksiköitä. Tavoitteenani oli löytää sosionomin ammattiosaamiselle soveltuvia työtehtäviä. Toisaalta tavoitteeni oli myös tarkastella sosionomin ammattiosaamista siitä näkökulmasta, että onko sille oikeasti kysyntää ja tarvetta opinnäytetyöhöni liittyvissä vammaisten asumispalveluyksiköissä.

Lähihoitajan ja sosionomin koulutukset eroavat jo koulutusasteeltaan toisistaan. Lähihoitajaksi valmistutaan toisen asteen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suoritettua kun taas sosionomi (AMK) nimitystä käytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnosta. Opinnäytetyössäni tarkastellaan aluksi tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta sosionomin ja lähihoitajan ammatillisia valmiuksia. Opinnäytetyön tuloksissa puolestaan esitellään konkreettisia esimerkkejä työntekijöiden kokemana sosionomin ja lähihoitajan ammatillista osaamista vammaisten asumispalveluyksiköissä.

2.3 Keskeiset käsitteet

Tässä opinnäytetyössä keskeisiä käsitteitä ovat: (ammatti)osaaminen, ammattitaito, asiantuntemus, sosionomi (AMK), sosionomin työnkuva ja lähihoitaja. Raportissa esiintyy myös muita käsitteitä, jotka avaavat aina käsitteen kohdalla.

Vammaisuuteen tai vammaiseen ihmiseen liittyvät käsitteet nousevat opinnäytetyössäni esiin monessa eri kohdassa. Vaikka nämä käsitteet eivät ole tutkimuskohteina keskeisiä, koin silti hyväksi avata niitä, jotta sosionomin ja lähihoitajan aloista vähemmän tietävän lukijankin olisi helpompi ymmärtää ja seurata opinnäytetyötäni.

2.3.1 Vammaisuus

Tutkimuksessaan Somerkivi (2000) selventää sitä, että käsitteet vammaisuus ja vammainen henkilö ovat sekä puhekielessä että lainsäädännössä nuoria ja sisällöltään epätarkkoja. Rajat ja kriteerit vammaisuuden, vajaakuntoisuuden ja työkyvyttömyyden välillä eivät olekaan yksiselitteisiä ja universaaleja. Käsiteparit vammainen-vammaaton ja terve-sairas sekoitetaan monesti toisiinsa. Usein vain vammautumisprosessin alkuvaiheessa on kyseessä sairaus. Monet

sairaudet paranevat jättämättä vaurioita mihinkään elimeen. Mikäli sairauden hoitamisen jälkeen henkilölle jää pysyvää toiminnanvajausta eikä hänellä ole mitään kroonista sairautta, hän on terve, mutta vammainen. Vammainen ei ole myöskään normaalin vastakohta eli epänormaali. Terveiden ja normaalin sijasta voidaan puhua ei-vammaisista (Somerkivi 2000: 36.)

Niin sanotun WHO:n mallin mukaan sairauden tai vamman vaikutukset voidaan kuvata kolmena eri tasona: vauriona, toiminnanvajuutena tai sosiaalisena haittana ts. vajaakuntoisuutena. Sairaus, onnettomuus tai tapaturma voi aiheuttaa vaurion eli ihmisen psyykkisissä tai fyysisissä rakenteissa tai elintoiminnoissa ilmenevän puutoksen tai poikkeavuuden. Toiminnan vajeus puolestaan viittaa rajoituksiin ihmisille normaaleiksi katsottavissa fyysisissä tai psyykkisissä toiminnoissa esimerkiksi kommunikoinnissa, kehon hallinnassa tai käsien käytössä. Sosiaalinen haitta merkitsee ristiriitaa yksilön suoritukseen, hänen omien odotustensa tai ympäristön odotusten välillä. Sosiaalinen haitta rajoittaa tai estää ihmistä suoriutumasta toimissaan iälleen, sukupuolelleen ja sosiaaliselle ja kulttuuritaustalleen normaalilla tavalla. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999:105; Somerkivi 2000: 36.)

2.3.2 Vammaisuuden ilmeneminen ASPA:ssa ja Diakonissalaitoksella

Tutkimuskohteinani olevissa asumispalveluyksiköissä on eri tavoin vammaisia sekä vammautuneita ihmisiä. Toisilla vamma on synnynnäinen tai jo varhaislapsuudessa todettu, osalla vamman on aiheuttanut joku onnettomuus. Osalla taas päihteet ovat vamman takana. Kaikkia asumispalveluyksiköitä yhdistää kuitenkin se, että asukkaat ovat liikuntavammaisia ja muutamia asukkaita lukuun ottamatta heillä ei ole kehitysvammaa. Liikuntavamman asteen takia lähes kaikki asukkaat ovat vaikeasti vammaisia, eli he tarvitsevat apua lähes kaikissa päivittäisissä toimissaan. Vaikka suurimmalla osalla asukkaista ei olekaan kehitysvammaa, niin vamman seurauksena monilla ilmenee käytöksessään tai ymmärryksessään vajavaisuutta.

Yksiköiden asukkaista kaikki ovat täysi-ikäisiä. Ikähaarukka on laaja ja nuorimmat asukkaat ovat päälle 20 vuotiaita ja vanhimmat asukkaat ovat 70 ikävuoden tienoilla. Ikäänntyminen tuo osaltaan haastetta työhön, sillä normaalit iän aiheuttamat vaivat saattavat vamman vuoksi korostua asukkailla, esimerkiksi muistamattomuus, jäsenien jäykkyys tai liikkeiden hidastuminen. Myös nuoremmilla asukkailla ilmenee vamman seurauksena usein hidastumista liikkeissä ja reagoitakyvyssä.

3 SOSIAALIPALVELUT, PALVELUASUMINEN JA ASUMISPALVELUT SOSIAALIALAN TYÖN KENTÄLLÄ

Suomessa asumispalvelut ja palveluasuminen on sosiaalipalveluiden järjestämää tukitoimeavammaisille ihmisille. Palveluasuminen ja asumispalvelut nähdään ja kuullaan usein rinnastettuina toisiinsa. Monesti palveluasumisesta puhutaan asumispalveluina tai asumispalveluista palveluasumisena. Olen useimmiten nähnyt ja kuullut puhuttavan asumispalveluyksiköstä. Myös haastateltavat puhuivat eniten asumispalveluyksiköstä, joten opinnäytetyössäni käytän suurimmaksi osaksi tätä nimitystä. Asumiseen liittyvien palveluiden selventämiseksi esitänkin tässä opinnäytetyön osiossa yhden tavan määritellä asumispalveluita ja palveluasumista. Tässä osiossa tarkastellaan myös Helsingin ja Vantaan kaupungin tarjoamia sosiaali- ja terveysalan palveluja vammaisille. Ensimmäiseksi selkeytän kuitenkin, mitä ovat sosiaalityö ja sosiaalialan työ ja millaisia voivat olla sosionomin tehtävät sosiaalialan työssä.

3.1 Sosiaalityö ja sosiaalialan työ

Koulutusten kelpoisuusasetuksissa sosiaalityö mielletään yliopistosta valmistuneen sosiaalityöntekijän työksi. Jo aiemmin mainitussa julkaisussa ”14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä” Niemi (2008) kuvaa artikkelissaan työläyttä määrittää ammattikorkeakoulutus osaksi sosiaalialan työtä (Niemelä 2009: 18.). 1980-luvun lopulla Suomeen syntyikin sosiaalialan ammatillinen koulutus yliopistollisen sosiaalityönkoulutuksen rinnalle. Ensimmäiset ammattikorkeakoulutuksen kokeiluluvat myönnettiin kuitenkin vasta vuonna 1991. (Niemi 2008: 10-12.) Edelleen yhteiskunnassa käydään kamppailua sitä, mikä koulutusaste saa tarjota mitään koulutusta.

Horsman & Jauhaisen (2004) ”Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämissprojektin loppuraportissa” (Steam) sosiaalityö kuvataan muutostyönä, joka kohdistuu pääsääntöisesti sellaisiin prosesseihin, joissa on kyseessä asiakkaan moniongelmainen tai monisyinen tilanne ja joissa muutosta ei saada riittävästi aikaiseksi sosiaalipalveluiden peruspalveluilla mm. eriasiakasryhmille suunnatuilla asumis-, koti- tai tukipalveluilla. Sosiaalityö nähdään nimenomaan yhteiskunnallisena muutostyönä, jossa pyritään vaikuttamaan ihmisten elinolosuhteisiin välittämällä tietoa päätöksentekijöille sekä ottamalla osaa esimerkiksi hyvinvointipoliittisten strategioiden suunnitteluun. Raportin mukaan erityisen tärkeä rooli sosiaalityön asiakastyössä on asiakasprosessin alkuvaiheessa tapahtuvassa asiakkaan kokonaisvaltaisen ja laajan tilannearvion tekemisessä. Siinä jäsenetään yhdessä asiakkaan kanssa hänen

elämäntilanteensa, ongelmansa, olosuhteensa ja vahvuutensa, joille koko sosiaalityön toimintasuunnitelma perustuu. Sosiaalityö nähdään yksilöllisenä muutostyönä, jossa tähdätään ihmisen vaikean elämäntilanteen parantamiseen ja sosiaalisten toimintaedellytysten ja elämänotteen vahvistamiseen. Sosiaalipalveluihin, esimerkiksi lasten päivähoitoon tai eri asiakasryhmille suunnattuihin koti-, asumis- ja tukipalveluihin, sisältyvien tehtävien kerrottiin puolestaan työllistävän ammatillisen peruskoulutuksen (lähihoitaja) sekä melko suuren osan myös sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi) suorittaneista työntekijöistä.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluopiskelijoille tarkoitettussa oppikirjassa ”Ammattina sosionomi” sosiaalialaa jaotellaan seuraavanlaisesti: Yliopistosta valmistuneen sosiaalityöntekijän tekemä työ on sosiaalityötä ja keskiasteen koulutuksen saaneet sekä ammattikorkeakoulusta valmistuneet tekevät sosiaalipalvelutyötä. Sosiaalipalvelutyö on eroteltu vielä esimerkiksi lähihoitajan tekemään hoivaan ja huolenpitoon sekä sosionomin tekemään ohjaus- ja kasvatustyöhön. Kirjassa tarkennetaan, että ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakoulussa annettavan koulutuksen tulee vastata yhdessä työelämän kanssa paikallisiin yhteiskunnallisiin tarpeisiin, toisin sanoen koulutuksen tavoitteena on vastata työelämän kanssa muuttuvan yhteiskunnan ja työelämän luomiin haasteisiin kouluttamalla ajan tasalla olevia ja tulevaisuuteen orientoituneita osaajia. Sosionominkin koulutus muodostuu ajankohtaisista ja tulevaisuudessakin tarvittavista tiedoista ja taidoista. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009: 26, 81-82.) Tällä hetkellä mm. taloudellinen taantuma johtaa monien ihmisten kohdalla työttömyyteen, joka puolestaan saattaa aiheuttaa osassa ihmisistä syrjäytymistä tai ainakin johdattaa ihmisiä syrjäytymisuhan alle. Koska sosiaalialan työ on tiukasti sidoksissa lainsäädäntöön, palvelurakenteeseen ja yhteiskunnallisiin ilmiöihin, se vaikuttaa koko ajan myös sosionomin koulutuksen muokkaamalla sitä vastaamaan ajankohtaisia tarpeita. (Mäkinen ym. 2009: 26, 81-82).

Raunio (2004) sekä Ketola & Kokkonen (1993) kuvaavat teoksissaan sosiaalialan työtä joustavaksi ja moninaiseksi, mutta usein vaikeasti määriteltäväksi. (Raunio 2004: 5; Ketola & Kokkonen 1993: 41.) Korkeasti koulutettujen sosiaalialan ammattilaisten Ammattijärjestö Talentia määrittelee sosiaalialan korkeakoulutettujen työn olevan ihmisten ja yhteisöjen osallisuuden lisäämistä. Työ on myös palvelujen tuottamista, ongelmien ennaltaehkäisemistä, ratkaisuvaihtoehtojen etsimistä, arviointia ja seurantaa, päätöksentekoa sekä heikoimmassa asemassa olevien asioiden ajamista. (Talentia 2009.) Sosiaalialalla tehtävään työhön liittyy siis vahvasti sosiaalipalveluiden järjestäminen. Esimerkiksi erilaisissa palvelupisteissä kuten Kansaneläkelaitos (Kela), tehdään neuvonta- ja ohjaustyötä, tätä nimitetään palvelutyöksi. Sosiaalihuollon ammattilaisen ammattitaidon perustana on halu auttaa muita. (Raunio 2004:132; Ketola & Kokkonen 1993: 41.)

Asumispalveluyksiköissä työtä tehdään aina asiakkaita varten. Työtehtäviä määriteltäessä tärkeintä olisi lähteä liikkeelle kartoittamalla asiakkaiden tarpeet ja sellaiset asiat, joihin he

tarvitsevat työntekijöiden apua. Eri ammattikorkeakoulujen tarjoamissa sosionomin koulutuksissa on hyvin suuria ja laajoja tavoitteita sosionomin ammattiosaamista ajatellen. Vaikka koulutukset luovatkin hyvää pohjaa sosiaalialan ammattilaisena toimimiselle, on kuitenkin tärkeää osata erottaa mitä sosionomin ammattiosaaminen on heti valmistuttua ja mihin se vielä kehittyy uusien kokemusten ja työssä oppimisen myötä. Sosiaalialan työssä olisikin hyvä ymmärtää se, että työpaikkaa ei voi aina valita vain sen mukaan, mitä itse osaa tehdä vaan sen mukaan, millaista apua ja mitä palveluita asiakkaat todellisuudessa tarvitsevat. Asumis- palveluyksiköissä asuu usein ihmisiä, jotka eivät syystä tai toisesta pärjää täysin itsenäisesti. Työntekijöiden ensisijaisena tehtävänä onkin pyrkiä auttamaan asukkaita järjestämään heidän asioitaan niin, että elämästä tulisi ainakin hieman selkeämpää, helpommin hallittavaa ja turvallisempaa.

3.2 Sosiaali- ja terveystalvet vammaisille

Kaupungin järjestämiä sosiaali- ja terveystalvetä käyttävät kaikki suomalaiset jossakin elämänsä vaiheessa. Sosiaali- ja terveystalvetäihin kuuluvat esimerkiksi terveystalvetäkeskus- ja sairaalahoito, lasten päivähoito, erilaiset perheen sosiaaliseen tukeen tarvittavat talvetä, toimeentulotuki, maahanmuuttajatyö, päihdetyö ja erilaiset vammaistalvetä. Sosiaali- ja terveystalvetäistä maksetaan yleensä asiakasmaksu, mutta maksuttomia talvetä ovat kuitenkin esimerkiksi vammaistalvetä. (Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto 2006:2; Vantaan kaupunki 2008:1.) Opinnäytetyössäni keskityn sosiaali- ja terveystalvetäkirjon joukosta pelkästään vammaisille tarkoitettuihin talvetäihin. Sosionomi- ja lähihoitajaopiskelija voi halutesaan sisällyttää opintoihinsa vammaistyöhön liittyviä opintoja ja lisätä sekä syventää näin tietämystään vammaistyöstä sekä vammaistalvetäistä.

Helsingissä ja Vantaalla järjestetään vammaisille henkilöille erilaisia kotona ja kodin ulkopuolisessa elämässä selviytymistä helpottavia taloudellisia tukitoimia ja talvetä. Vaikeavammaisille tarkoitettuja talvetä ovat mm. kuljetustalvetä, henkilökohtaisen avustajan palkkaaminen, tulkkitalvetä, erilaiset apuvälineet, asunnon muutostyöt ja vaikeavammaisten talvetäasuminen. Vammaisten henkilöiden sairaanhoito, lääkinnällinen kuntoutus ja aikuisikäisten vammaisten kotihoito kuuluvat talvetähuollon talvetäihin. (Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto 2006: 17-18; Vantaan kaupunki 2008: 13.)

3.3 Asumista tukevia palveluja

Lähtökohtina vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuositukseen ovat perustuslain mukainen tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuuden toteutuminen sekä asiakaslähtöisyys ja asumisen monimuotoisuus. Asumispalveluiden laatusuosituksessa asuminen ymmärretään ja määritellään ihmisen elämän perusasiaksi. Ihmisen tarpeet asumisessa ja liikkumisessa tulee huomioida, eli asunnon ja ympäristön tulee olla esteettömiä ja toimivia. (Kotiranta 2008: 11-13.) Vammaaton tai yksin pärjäävä ihminen ei välttämättä aina edes tiedosta, miten paljon apua ja asunnon muutoksia jotkut ihmiset tarvitsevat. Työskennellessään asumispalveluysiköissä tulee kuitenkin varmasti huomaamaan, miten pienistä asioista voi joskus olla kiinni, että liikuntarajoitteisen ihmisen arki ei sujukaan niin sanotusti normaalilla tavalla. Esimerkiksi liian korkeaksi jätetty kynnyks voi estää liikuntarajoitteista henkilöä liikkumasta vapaasti kodin ulkopuolella ja toisaalta liian kapeat oviaukot voivat olla esteenä WC-käynteihin tai asunnosta ulos pääsyyn.

Vammaisjärjestöjen edustajat ennustavat vammaisten ihmisten asumistarpeiden lisääntyvän voimakkaasti tulevina vuosina. Vammaiset kuntalaiset tarvitsevat monenlaista apua arjen tueksi ja kunnissa tarvitaan heidän tarpeisiinsa soveltuvia erilaisia asumismuotoja ja useanlaisia asumistapoja. (Kotiranta 2008: 42.) Työpaikoilla tekemieni havaintojen ja kuulemani mukaan asumispalveluilla on kova kysyntä, ja kaikille palveluasumista tarvitseville ihmisille ei ole edes tarjota asumispaikkaa.

Palveluasuminen tulee kysymykseen silloin, kun henkilö ei tarvitse laitoshoidoa, mutta tarvitsee runsaasti apua selviytyäkseen arjen askareista. Palveluasuminen sisältää aina asunnon lisäksi asumiseen liittyvät palvelut. Asunnostaan ja siihen liittyvistä kustannuksista vastaa jokainen asukas itse kuten esimerkiksi vuokrasta. Asukkaalla on kaikki normaalin asukkaan oikeudet ja velvollisuudet esimerkiksi asumistuki tai muuttoilmoituksen tekeminen. Joissain paikoissa henkilökunta voi auttaa asukasta asioidensa hoitamisessa. Asunto voi olla vuokra-, osaomistus-, omistus- tai asumisoikeusasunto. Palveluasumista voidaan järjestää tavallisissa huoneistoissa, ryhmäkodeissa, asumisryhmissä, erityisissä palvelutaloissa tai muunlaisissa ratkaisuisissa. Oleellisinta on, että asukkaalla on omiin tarpeisiinsa soveltuva asunto tai huone. (Ympäristöministeriö 2004.)

Asumiseen liittyvien palveluiden järjestämisessä tärkeintä onkin aina ottaa huomioon asiakkaiden yksilölliset tarpeet, mitä kukin asiakas tarvitsee, toivoo ja haluaa. Sosionomin (AMK) koulutus sisältää jonkin verran erilaisiin tukiin ja etuuksiin perehtymistä sekä niihin liittyvien hakemusten täyttämistä. Sosionomin osaamista voitaisiinkin tulevaisuudessa hyödyntää esimerkiksi tällaisissa sosiaalialan asiantuntemusta vaativissa työtehtävissä. Omissa asunnoissaan

asuvilla asiakkailla ei aina ole välttämättä fyysisten tai psyykkisten esteiden vuoksi taitoa tai tietoa siitä, miten esimerkiksi asunnon muutostöihin tai tarvittaviin apuvälineisiin haetaan kunnalta päätöstä ja rahoitusta.

Asumista tukevat palvelut tuotetaan monimuotoisesti ja yksilöllisesti. Palveluja voivat olla muun muassa ateriapalvelu, kodinhoitoapu, erilaiset turvapalvelut, henkilökohtaiseen hygieniaan liittyvät palvelut, terveydenhuollon palvelut sekä muut tukipalvelut. Asunnon muutostyöt sekä apuvälineet ovat myös asumista tukevia asioita. Kunnat, järjestöt ja yritykset ylläpitävät palveluasuntoja. Suurin osa palveluasumisesta on kuntien tuottamaa tai järjestöiltä ja yrityksiltä ostettua. (Ympäristöministeriö 2004.)

3.3.1 Helsingin Diakonissalaitos ja asumispalvelut

Helsingin Diakonissalaitos on kasvanut vaikeiden ihmiskohtaloiden hoitajaksi. Diakonissalaitokselle ovat tervetulleita kaikki ihmiset, myös ne, joita kukaan muu ei huoli. Helsingin Diakonissalaitoksen työn tavoitteena on kaventaa kuilua syrjäytyneiden ja syrjäytettyjen sekä valta-
väestön välillä järjestämällä palveluja ja osallistumisen mahdollisuuksia ihmisille, jotka eivät ole tervetulleita ”tavallisten ihmisten” palveluiden piiriin. Diakonissalaitos ylläpitää asumispaikkoja ja järjestää myös tilaisuuksia, joissa hyvinkin erilaiset ihmiset voivat kohdata. Tällaisia ovat jatkuvasti auki olevat kohtaamispaikat ja toisaalta näyttävät julkisetkin tapahtumat, kuten Asunnottomien yö. (Helsingin Diakonissalaitoksen esite 2008: 7,24.)

Helsingin Diakonissalaitos tuottaa asumispalveluja kaikenikäisille, erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille pääkaupunkiseudulla. Asumispalveluja tarjoavat palveluasumisyksiköt: Alppitupa, Lehmustupa, Malmikoti ja Sanervakoti sekä tuetun asumisen yksiköt: Villa Nova, Pikku Villa ja Naisten asumispalveluyksikkö. (HDL:n esite 2008: 14.) Monissa Diakonissalaitoksen asumispalveluyksiköistä asuu eri tavoin vammautuneita ihmisiä. Asumispalveluyksiköissä, joiden kanssa olen opinnäytetyötäni varten tehnyt yhteistyötä, liikuntavammaiset asukkaat asuvat yhden tai kahden hengen huoneissa. Heillä on käytössään lisäksi yhteistilat, jossa järjestetään yksikön yhteiset ruokailut sekä toimintaa asukkaille.

3.3.2 Asumispalvelusäätiö ASPA

Asumispalvelusäätiö on vuonna 1995 13 vammaisjärjestön perustama valtakunnallinen säätiö. ASPA:n tehtävänä on edistää vammaisten ihmisten ja mielenterveyskuntoutujien mahdollisuuksia asua ja elää itsenäisesti tavallisissa asuinympäristöissä. ASPA:n tehtävänä on hankkia

vammaisille ihmisille ja mielenterveyskuntoutujille yksilöllisten tarpeiden mukaisia palveluja. ASPA ostaa normaalista asuntokannasta asuntoja Raha-automaattiyhdistyksen tuella sekä rakennuttaa uusia kohteita ja peruskorjaa vanhoja asuntoja. Asunnot vuokrataan sellaisille vammaisille ihmisille ja mielenterveyskuntoutujille, jotka tarvitsevat asumisessaan tukea. (Valtonen 2007:10.)

ASPA:n perusarvoja ovat ihmisen kunnioittaminen, ammattitaito ja turvallisuus. Palvelut vaihtelevat ympärivuorokautisesta asumispalvelusta tuettuun asumiseen. Asumispalvelut sisältävät avustamista asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaan sekä ohjausta ja tukea eri elämäntilanteilla esimerkiksi kodinhoidossa, päivittäisissä toiminnoissa, sosiaalisissa suhteissa ja vapaa-ajan vietossa, asiointiasioissa ja terveyden ylläpitämisessä. Lisäksi asiakkailla on mahdollisuus yksilökeskusteluihin ja ryhmätoimintaan. (Asumispalvelusäätiö ASPA 2009.) ASPA pyrkii toimimaan asiakaslähtöisesti. Asiakaslähtöisyys merkitsee toimintaa asiakkaiden, heidän perheidensä ja yhteisöidensä auttamiseksi. Asiakaslähtöisyydelle perustuvan toimintatavan lähtökohtina kansalaiset nähdään itsenäisinä, vastuullisina ja yhteiskunnan erilaisiin toimintoihin aktiivisesti vaikuttavina toimijoina. Tämän kaltainen ajattelu ohjaa julkisia sosiaali- ja terveyspalveluja muuttamaan suuntaan, jossa asiakkaat ovat yhdenvertaisessa asemassa ja vastavuoroisessa yhteistyössä palvelujärjestelmien asiantuntijoiden kanssa. Asiakkaan näkökulmasta on tärkeää, että sosiaalihuollon laatua parannetaan eri yksiköissä ja asiakkaat voivat osallistua laadun kehittämiseen. Asiakaspalautteiden avulla kerätään asukkailta tietoa, mielipiteitä ja kannanottoja siitä miten toiminta vastaa heidän toiveitaan ja tarpeitaan. (Valtonen 2007: 14.)

ASPA:n yksikkö, josta opinnäytetyöhöni osallistuneet haastateltavat tulivat, on tavallisen kerrostaloasutuksen sekaan integroitu liikuntavammaisten asumispalveluyksikkö. Asukkaat asuvat omissa vuokra-asunnoissaan yhdessä rapussa. Samassa rapussa sijaitsee yhteistila, jossa järjestetään asukkaille erilaista toimintaa ja johon asukkaan saavat tulla viettämään aikaa, seurustelemaan työntekijöiden tai muiden asukkaiden kanssa.

3.4 Vammaispalvelulaki henkilökohtaisesta avusta

Vammaisasiamies Elina Akaan-Penttilän (2009) Sosiaaliportin puheenvuorossaan sekä Helsingin sosiaaliviraston johtava lakimies Tapio Rätty (2009: 22-23) Sosiaaliturva-lehden artikkelissaan selventävät kummatkin vammaispalvelulakiin 1.9.2009 voimaan astuvan ”Henkilökohtaisen avun muuttumista subjektiiviseksi oikeudeksi” muutoksen tärkeyttä. Henkilökohtaisella avulla tarkoitetaan vaikeavammaisen henkilön avustamista kotona ja kodin ulkopuolella. Tästä tuleekin nyt saajalleen niin sanotusti subjektiivinen oikeus eli kunnan on järjestettävä sitä määrärahoista riippumatta. Tavoitteena on saattaa vaikeavammaiset ihmiset yhdenvertaiseen

asemaan suhteessa muihin kansalaisiin ja keskenään. Mutta kuinka tämä onnistuu, jos esimerkiksi asumispalveluyksiköiden resurssit ovat tällä hetkellä liian pienet palkkaamaan lisää henkilökuntaa? Jos avun ja avustamisen tarve perustuu kuitenkin pääosin henkilön tarvitsemaan hoitoon, hoivaan tai valvontaan, siihen tulisi vastata muulla tavoin kuin esimerkiksi henkilökohtaisella avustajalla. (Räty 2009: 23). Henkilön tarvitsema avustus ja hoiva voitaisiin toteuttaa sijoittamalla henkilö esimerkiksi asumispalveluyksikköön. Ensisijaisen tärkeää olisi saada palkattua yksiköihin riittävästi henkilökuntaa turvaamaan asukkaalle ihmisarvoinen ja hyvä elämä.

Vammaton ihminen pitää usein itsestään selvyytensä siitä, että hän saa ja voi lähteä koska vaan kotoaan töihin, elokuviin, ostoksille tai vaikka ystäviään tapaamaan. Vammaisille ihmisille tällainen toiminta ei kuitenkaan läheskään aina ole mahdollista. Liikuntarajoitteet saattavat viedä ihmiseltä mahdollisuuden jo ihan sängystä ylös nousemiseen saati sitten itsenäiseen urheilemiseen tai ulkona liikkumiseen. Asumispalvelut tarjoavatkin mahdollisuuksia vaikeavammaisille ihmisille itsenäisemmän ja aktiivisemmän elämän järjestämisessä. Koulutuksen tuomien valmiuksien mukaan sosionomille soveltuisivat asumispalveluyksikössä hyvin sosiaali-ohjaajan työt eli toiminnan järjestäminen ja erilaiset avut kodin ulkopuolella harrastuksissa ja sosiaalisessa elämässä ja taas hoidollinen puoli, eli ylös nostamiset, pukemiset, suihkut ym. lähihoitajalle. Talentia-julkaisussa (2005) selvennetään sosiaalihuollon ammattien kelpoisuuslakia seuraavanlaisesti: 6 § sosiaali-ohjaaja: kelpoisuusvaatimuksena sosiaali-ohjaajan tehtäviin on tehtävään soveltuva sosiaalialalle suuntaava sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Siirtymissäännös: Laki 272/2005 § 15. Tällä hetkellä Asumispalvelusäätiö ASPA:n yksiköissä työntekijät ovat kaikki koulutuksesta riippumatta asumispalvelutyöntekijöitä. Diakonissalaitoksen yksiköissä kaikki työntekijät toimivat puolestaan ohjaaja nimikkeellä. Sosiaali-ohjaajan virkaa ei kuitenkaan ole käytössä näissä paikoissa tällä hetkellä ollenkaan.

Tärkeintä avustamisessa, tapahtui se sitten missä tahansa, on ottaa aina huomioon vammaisen asiakkaan oikeudet, toiveet ja mielipiteet. Vammaispalvelulain 3 §:n 2 momentin mukaan palveluja järjestettäessä on otettava huomioon asiakkaan yksilöllinen tarve. Ensisijaisesti tulee ottaa huomioon henkilön oma käsitys palvelujen tarpeesta sekä niiden järjestämisestä silloin, kun on kysymyksessä sellaiset palvelut tai tukitoimet, joilla on merkitystä vammaisen ihmisen henkilökohtaisen vapauden, yksityisyyden suojan ja itsemääräämisoikeuden toteutumiselle. (Räty 2009: 23.) Asumispalveluyksiköissäkin on ensisijaisen tärkeää kunnioittaa asukkaan itsemääräämisoikeutta. Vaikeampien päätösten kohdalla on erityisen tärkeää selvittää aina tarkkaan, miten asiat tulee hoitaa, jotta asiakkaan oikeudet eivät jää toteutumatta.

4 NÄKÖKULMIA OSAAMISEEN JA ASiantuntijuuteen

Tämä opinnäytetyö keskittyy pitkälti tarkastelemaan sosionomin koulutuksen tuomaa valmiutta työelämään ja sitä, minkälaiseen työnkuvaan sosionomi sijoittuu tällä hetkellä asumispalveluyksikössä, jossa asukkaina on liikuntavammaisia, myös päihdetaustaisia asiakkaita.

4.1 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys rakentuu mm. sosionomin (AMK) koulutuksen määritelmästä, ammattiosaamisen määritelmästä, lähihoitajan työnkuvasta sekä asumispalvelun ja palveluasumisen määritelmästä.

Opinnäytetyöni keskeisin kiintopiste on sosionomin sijoittuminen asumispalveluyksikön työyhteisössä. Koska opinnäytetyöni käsittelee sosionomin ammatillisten valmiuksien lisäksi lähihoitajan ammatillista osaamista, koin tärkeäksi avata myös käsitteen ammatillinen osaaminen, jotta lukija ymmärtäisi paremmin, miksi asumispalvelutyöhön ja sosiaali- ja terveysalan työhön ylipäänsä vaaditaan koulutusta. Kenellä tahansa ei ole mahdollisuutta saada vakituista virkaa sosiaali- ja terveysalalta ilman pätevää koulutusta. Kaupan kassalta tai hampurilaisravintolan keittiöstä, näitä aloja millään tapaa väheksymättä, lähes kuka vaan voi saada työpaikan, vaikka koulutusta ei olisi ollenkaan. Mutta tällaisissa paikoissa ei työskennellä pyrkiäkseen ratkaisemaan ihmisen elämää koskevia vaikeita kysymyksiä ja ongelmia.

Tässä opinnäytetyössä on jaoteltu ammatillinen osaaminen vielä ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen. Jaottelu on tehty siksi, että alojen kehittymismahdollisuudet olisivat selkeämmin ja helpommin ymmärrettävissä. Ammattitaito ja asiantuntijuus ovat ammattiosaamista syvempää työn hallitsemista. Vastavalmistunut sosionomi tai lähihoitaja ei välttämättä ole heti asiantuntija alallaan vaan asiantuntijaksi tuleminen vaatii vielä pitkäjänteistä opettelua ja työssä oppimista. Mäkisen ym. (2009: 16.) kirjassa tarkennetaan, että koulutuksen ja työn välisiä suhteita kuvaava käsitteistö on yleensä hyvin kirjavaa ja esimerkiksi eri käsitteitä, kuten tietotaito, osaaminen, kompetenssit, kvalifikaatiot, ammattitaito ja asiantuntijuus käytetään rinnakkain ja samassa merkityksessä. Käsitteiden käytön erot ovat lähinnä painotuksia, mutta niihin liitetään myös erilaisia arvolatauksia. Käsitteet kompetenssi, osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus viittaavat työn hallintaan eritasoisina eri yhteyksissä (organisaatio, ammatti, työprosessi) tai suhteessa tehtäviin (ammatin tehtävä, asiantuntijatehtävä). Ilmiönä kompetenssi, osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus voidaan ymmärtää työntekijän osaamisen ja työn laatuvaatimusten leikkauspisteeksi.

Kemi-Tornio ammattikorkeakoulun julkaisussa: Raportteja ja tutkimuksia 1/9 ”Sosionomilta eivät hommat loppu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen sosionomi AMK -tutkinnossa” on useammassa artikkelissa esitelty tuloksia sosionomin (AMK) ja sosionomin (ylempi AMK) ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittymistä koulutuksessa ja työelämässä. Esimerkiksi Viinamäki ja Pohjola (2009) tuovat artikkelissaan näkyviin sosionomin (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden omia kokemuksia ja näkemyksiä osaamisalueistaan. Tutkimuksessa kehittämisosaaminen nousi ylitse muiden. Omassa opinnäytetyössäni nousee myös esille sosionomi (AMK):n kehittämisosaaminen. Hoppo (2009) tarkastelee omassa artikkelissaan puolestaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon merkitystä asiantuntijuuden kehittymisen kannalta. Hänen mukaansa asiantuntijuus on vuorovaikutteinen kehitysprosessi sosiaalisen ja siinä kehittyvän yksilön ja ympäristön välillä, jossa koulutus ja työuran varrella hankituilla kokemuksilla ja tietämyksillä on keskeinen merkitys. Tässä opinnäytetyössäni nousee myös sosionomin ja lähihoitajan koulutuksen sekä työn tuomat valmiudet ammatillisessa kasvussa. Käytän esimerkeissä Laurea-ammattikorkeakoulun tarjoamaa sosiaalialan koulutusohjelmaa. Huomioin opinnäytetyötäni tehdessäni, että Laurean opetussuunnitelma sisälsi paljon samankaltaisia tavoitteita, mitä oli esitetty monissa sosiaalialan työtä tarkastelevissa teoksissa.

4.2 Laurean sosionomi (AMK) - tutkinnon tavoitteleva juonneosaaminen

Sosionomista puhuttaessa kuullaan usein mainittavan sosionomin erilaiset osaamisalueet. Opinnäytetyötäni tehdessä oli haastavaa löytää kirjastoista ja internetistä muiden koulujen tarkkoja opetussuunnitelmia. Tästä syystä viitataan työssäni Laurea-ammattikorkeakoulun tavoittelevaan juonneosaamiseen. Kiinnitän kuitenkin huomiota siihen, että Laurea on vain yksi monista sosionomi (AMK) koulutusta tuottava oppilaitos, ja koulutus on hieman erilaista kaikissa kouluissa. Tarkastelematta tässä opinnäytetyössäni jää kokonaan toteutuvatko juonneosaamisen tavoitteet todellisuudessa työelämässä.

Laurea-ammattikorkeakoulun kaikki opetussuunnitelmat rakentuvat eri teemoista ja juonteista. Juonteilla tarkoitetaan osaamisalueita, jotka ovat kaikille koulutusohjelmille yhteisiä. Näiden suhteen tapahtuu oppimista koko koulutuksen ajan. (Laurea opinto-opas 2006-2007: 11.) Koko opintojemme ajan kaikkiin opintojaksoihin onkin kytkeytynyt tiiviisti juonteet ja niiden eri tasot: eettinen osaaminen, reflektio-osaaminen, innovaatio-osaaminen, globalisaatio-osaaminen ja verkosto-osaaminen. Tarkasteltuani sosionomin osaamisesta tehtyjä tutkimuksia sekä sosiaalialaa käsitteleviä teoksia (Uusitalo 2005; Raunio 2004) havaitsin, että niiden mukaan sosionomin erityisosaaminen pohjautuu muun muassa edellä mainittuihin osa-alueisiin. Tästä syystä koinkin tärkeäksi tuoda esille nämä osaamisalueet. Juonneosaaminen on kuitenkin pelkästään koulutuksen asettama tavoite opiskelijoille, eikä se luo automaattisesti sosionomista ammattilaista erilaisiin osaamisiin.

Ammattikorkeakoulu Laurea on luonut omat mallinsa em. juonteista, joita sosiaalialan koulutusohjelma sisältää. Oman kokemuksen mukaan yksi tärkeimmistä asioista ihmisten parissa työskenneltäessä on eettinen osaaminen. Laurean oppilaitoksissa jaettavassa materiaalissa, opinto-oppaassa, eettinen kompetenssi on määritelty seuraavanlaisesti. Moraali viittaa yksilön käsityksiin hyvästä ja oikeasta. Etiikka taas viittaa sellaisiin moraalikäsityksiin, joista yksilö on tietoinen ja joihin hän on sitoutunut. Eettisessä osaamisessa moraali ja etiikka ovat keskeisesti kytkeytyneitä toisiinsa. Eettinen toiminta on sitä, että sitoudutaan moraaliseen eettisiin arvoihin ja otetaan vastuuta omien tekojen seurauksista. (Laurea opinto-opas 2006-2007: 11-12.)

Myös Raunio (2004) yhdistää teoksessaan etiikan ja arvot tiiviisti sosiaalialan työhön. Hänen mukaansa eettiset periaatteet ovat ammattikunnan kannanotto siihen, millaisia ammatillisen toiminnan perustavien lähtökohtien tulisi olla. Eettiset periaatteet voivat olla perustana yksityiskohtaisemmalle ammatillisen toiminnan ohjeistamiselle. Raunio (2004:71.) toteaa kuitenkin, että sosiaalityöllä ei ole varsinaisesti omia arvoja ja eettisiä periaatteita, vaan lähtökohdina ovat yleisesti hyväksytyt modernin yhteiskunnan arvot. Tästä syystä sosiaalityön arvoista ja etiikasta puhuminen on välillä keinotekoisia. Mutta olipa asiakasryhmänä lapset, nuoret, vanhukset tai vammaiset, niin on erityisen tärkeää muistaa huomioida sosiaalialan ammattietiikkaa. Esimerkiksi ihmisen kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus on pidettävä aina ensisijaisena asiana mielessä, kun työskennellään toisen ihmisen elämää koskevien asioiden ja päätösten parissa. Vammastaan huolimatta ihminen on tasavertainen henkilö kaikkien kanssa ja hänet on aina huomioitava yksilönä, jolla on omat ajatukset, mielipiteet ja toiveet asioista.

Työskennellessä lähes missä paikassa tahansa työntekijän on hyvä osata myös reflektoida omaa toimintaansa. Laurean opinto-oppaassa olevan määritelmän mukaan reflektiivisyys on ammatillista osaamista ja kasvua, jota ohjaavat ihmisen metakognitiiviset kyvyt, eli toisin sanoen ihmisen tietoisuus omista ajatuksista, oppimisesta ja tietämisestä. Reflektio on oman toiminnan perusteiden, lähtökohtien sekä seuraamusten kriittistä analysointia. Kehittyminen on mahdollista sellaisten uudenlaisten merkitysten myötä, jotka ovat riittävän voimakkaita muuttamaan osaamista. (Laurean opinto-opas 2006-2007: 15.) Ilman, että sosionomi osaa reflektoida toimintaansa ja tapahtumia, hänen on lähes mahdotonta kyetä muuttamaan omaa toimintaansa saati kehittämään uudenlaisia toimintamenetelmiä tai työtapoja.

Uusitalo (2005) tutkimuksessaan sekä Raunio (2004) teoksessaan painottavat reflektiivisyyden tärkeyttä oppimisessa sekä ammatillisessa osaamisessa. Heidän mukaansa reflektiivisyys merkitsee toiminnallisten ja tutkimuksellisten valmiuksien vuorovaikutusta ja kiinteää kietoutumista toisiinsa. Reflektiiviselle oppimiselle ja ammattikäytännölle on ominaista uudistava oppiminen ja osaamisen jatkuva kehittäminen. Reflektiivisen asennoitumisen avulla voidaan suhtautua kriittisesti pyrkimykseen kehittää tieteellisesti tehokkaita tai vaikuttavia työmenetelmiä ammatillisen toiminnan perusteeksi.

Reflektio-osaaminen yhdessä innovaatio-osaamisen, eettisen osaamisen, globalisaatio- ja verkosto-osaamisen kanssa luovat melko kattavan pohjan sosionomille alati muuttuvassa maailmassa, oman työnkuvansa etsimisessä ja löytämisessä. Nämä ovat erittäin laajoja, mutta sosiaalialalla hyödyllisiksi koettuja koulutuksen asettamia tavoitteita. On kuitenkin muistettava, ettei koulutus takaa sitä, että vastavalmistunut sosionomi olisi ammattilainen näillä osaamisalueilla.

Lähihoitajan koulutuksessa perehdytään enimmäkseen hoitotyöhön, vaikkakin peruskoulutukseen kuuluu kaikille yhteiset kasvun tukeminen ja ohjaus opintokokonaisuus ja vapaasti valittavana on myös asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma. (Opintoluotsi 2008.) Silti lähihoitajan koulutus ei tavoittele yhtä laajaa sosiaalialan osaamista, kuin sosionomi (AMK) koulutus.

4.3 Sosionomi (AMK)

Yliopistojen tarjoama sosiaalityön koulutus tuottaa kelpoisuuden muun muassa sosiaalityöntekijäksi. Näin ollen koulutus on myös ammatilliseen kelpoisuuteen johtava. Yliopistokoulutus perustuu tieteelliseen tutkimukseen ja antaa jatko-opinto mahdollisuuden lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja varten. (Murto, Rautniemi, Fredriksson, Ikonen, Mäntysaari, Niemi, Paldanius, Parkkinen, Tulva, Ylönen, Saari 2004: 8.) Ammattikorkeakoulujen tarjoama sosionomin koulutus puolestaan valmistaa laaja-alaisesti sosiaalialan eri tehtäviin ja antaa kelpoisuuden ammattikorkeakoulujen jatko-opintoihin. Uusi ammattikorkeakoululaki (351/2003) tukee ja samalla edellyttää ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoimintaa käytäntölähtöisen koulutustehtävän ja aluekehitystyön ohella. (Murto ym. 2004: 8.)

Sekä sosionomikoulutus (AMK) että sosiaalityön koulutus (YTM, VTM) sisältävät työharjoitteluosuuden sekä paljon projektiopintoja ja yhteistyötä ympäröivän yhteisön (järjestöjen, yritysten ja julkisen sektorin) kanssa. Edellisten lisäksi ammattikorkeakoululla on vielä alueellinen tehtävä, joka tähän samaan tapaan tukee koulutuksen työelämävastaavuutta ja työelämäyhteyksiä. (Vuorensyrjä, Borgman, Kempainen, Mäntysaari & Pohjola 2006: 9.)

Pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen (Laurea, Metropolia ja Diak) sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuvat sosionomit (AMK) sijoittuvat laajasti sosiaalialan erilaisiin tehtäviin. Yleisimpiä tehtäviä ovat sosiaaliohjaajan, ohjaajan, vastaavan ohjaajan, perhetyöntekijän, lastentarhanopettajan, esimies- sekä projektityön tehtävät. Sosionomilla (AMK) on mahdollisuus toimia erilaisissa asiantuntijatehtävissä työn suunnittelijana, toteuttajana, arvioijana, koordinaattorina ja kehittäjänä. (Laurea Opinto-opas 2006-2007: 352; Metropolia-ammattikorkeakoulu 2009.) Sosionomityövoima on ammatillisesti vasta muotoutumassa ja

vasta tulevaisuudessa sosionomin osaamisen yhteiskunnallisesti tarkoituksenmukaisen ja oikean vaikuttavuuden ja kohdentamisen arviointi on relevanttia. (Vuorensyrjä ym. 2006: 158.)

Sosionomin koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa sosiaalialan asiantuntijoita, jotka tarkastelevat kasvatukseen, kuntoutukseen, ennaltaehkäisyyn ja toiminnan ylläpitämiseen liittyviä kysymyksiä eettisistä lähtökohdista. Sosiaalialan kentällä ammattikorkeakouluista valmistuneet sosionomit ovat nimenomaan asiakastyön ja arjen asiantuntijoita, ihmisten tukijoita arkielämän pulmissa ja eri tilanteissa. (Laurea Opinto-opas 2006-2007: 352; Diakonia-ammattikorkeakoulu 2009.) Sosiaalialan arvopohja lähtee ihmisen kunnioittamisesta ja yhteiskunnallisesta oikeudenmukaisuudesta. Sosionomien asiantuntijuus tarkoittaa kykyä kohdata asiakas, tarkastella yksittäisen asiakkaan tai koko asiakasryhmän arkielämän jatkuvuuteen, toimintakykyyn ja sosiaaliseen osallisuuteen liittyviä tarpeita ja jäsentää niitä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Koulutuksella hankitaan valmiuksia myös tiimityöhön sekä esimiesasemassa toimimiseen. (Murto ym. 2004: 27)

Sosiaalialan koulutusohjelma kouluttaa osaajia sosiaalialan laajalle kentälle. Erilaiset erityisosaamisen tarpeet painottuvat kentän eri alueilla. Sosiaalisen asiantuntijalla on oltava valmius ja taidot ymmärtää todellisuutta, aikakautta ja ympäristöä, jossa eletään. Sosionomiksi valmistuvalta edellytetään kykyä ja halua työskennellä eri-ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa. Edellytyksenä valmistuvalle sosionomille on myös osoittaa kiinnostusta yhteiskunnallisesta moniarvoisuudesta ja oikeudenmukaisen toiminnan edistämisestä. (Laurea Opinto-opas 2006-2007: 353; Metropolia-ammattikorkeakoulu 2009.) Marginalisaatio ja syrjäytyminen kuuluvatkin sosiaalialan työn keskeisiin käsitteisiin ja ne kuvaavat osuvasti sosiaalityön toimintaympäristöä ja kohdetta. Työskenneltäessä erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden kanssa, sosionomilla korostuu valmiiden työmenetelmien sijasta tutkiva ja kehittävä työote sekä oman toiminnan ja oman oppimisen jatkuva itsearviointi eli reflektiivinen ammatillisuus. (Santala 2008: 82-83.)

Sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuvat sosionomit sijoittuvat varhaiskasvatukseen, nuorisotyön, lastensuojelutyön, erityiskasvatukseen, päihde- ja mielenterveystyön, vanhustyön, vammaistyön, kriminaalityön, sosiaaliturvaohjauksen- ja neuvonnan, sosiaalipalveluiden, sosiaalivakuutuksen, työvoimapalveluiden sekä kuntoutuksen tehtäväalueille. (Murto ym. 2004: 28.) Sosiaalityö liittyy aina jollakin tavalla yksilön ja yhteiskunnan väliseen suhteeseen. Sosiaalityössä korostuu huolenpito yhteiskunnan huonompiosaisista. (Santala 2008: 83.)

4.4 Sosionomi työelämässä

Tavoitteena sosionomin (AMK) ydinosaamiselle on sen yhteiskuntasidonnaisuudesta johtuen kontekstisuus, kerroksisuus ja monitahoisuus. Ydinosaamisen sisältöön vaikuttavat sosiaalialan luonne ja tehtävä yhteiskunnassa sekä sosionomin (AMK) ammatillisen työn sisältö, konteksti ja menetelmät. Sosiokulttuurinen osaaminen sekä yhteiskunnallinen tietoisuus, vaikuttaminen ja niiden analyysitaito ilmentävät ydinosaamisen sisällöstä sosiaalialan käsitteellisintä ainesta, jota tarvitaan sosiaalialan perusluonteen ymmärtämiseksi. Sosionomin työn sisältöä ja puitteita ovat kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen sekä palvelujen kehittäminen ja toimintajärjestelmän tunteminen. Tiedollinen, eettinen sekä menetelmällinen osaaminen sisältävät välineitä työn tekemiseen. (Murto ym. 2004: 27.) Asumispalveluyksiköiden asukkaista osalla esiintyy eriasteisia mielenterveysongelmia. Läheskään aina ei voida etukäteen tietää, minkälainen masennus-, pelko- tai ahdistustila asukkaalla milloinkin on. Joskus asukkaan aamutoimien yhteydessä tai vaikka asukkaiden yhteisellä kahvihetkellä saattaa jollain asukkaalla ilmetä selvää ahdistuneisuutta. Monesti jo henkilön vammaisuus itsessään aiheuttaa toisille kuolemanpelkoa tai masennusta toimintakyvyttömyydestään. Työntekijältä vaaditaankin tällöin valmiutta ja kykyä reagoida tilanteeseen. On huomattavasti helpompaa pyrkiä toimimaan ammatillisesti oikein, jos yllättäviä tilanteita on joskus käyty yhteisesti läpi vaikka työntekijöiden kesken.

Käytännöllistä työtä sosiaalialalla hallitsee intiimiys ja voimakas tilannesidonnaisuus. Työtä ei ole mahdollista tehdä varastoon. Työ on paikkaan ja aikaan sidottua, tunnesuhteita ja ihmissuhteita sisältävää ja niitä käsittelevää työtä. Valtaosa sosionomin työtehtävistä on siis avo- huollossa ja laitoksissa tehtävää asiakaspalvelutyötä, joissa työntekijä ja asiakas ovat kasvokkain. Käytännölliset työaputehtävät, arkiset toimet ja järjestelyt sekä asioiden toimittamiset punoutuvat palveluun ja hoivaan. Sosiaalialan työntekijät valmistelevat asiakkaille sosiaalisia areenoita inhimillisten välttämättömyyksien ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttämistä varten. Työntekijät tuottavat sosiaalisia areenoita myös järjestämällä toimintahetkiä, keskusteluita, retkiä, kerhoja, vierailuja, arkisten toimien hoitamista ja asioimista kodin tai laitoksen ulkopuolella. (Metteri & Rauhala 1993: 14, 17-18.) Asumispalveluyksiköissä työtä tehdään aina yhdessä asukkaan kanssa. Asukkaan asioita pyritään hoitamaan aina niin, että asukas on itse mukana kaikissa häntä koskevissa asioissa kuten esimerkiksi palaverissa tai kaupassa käynneissä.

Sosiaalialan asiantuntijuuden osoittaminen ja selventäminen muiden hyvinvointialan edustajille on haastavaa ainakin muutamasta syystä. Tietämys eettisistä arvoista on epämääräisempää kuin tieto objektiivisista, tieteellisistä faktoista. Sen lisäksi käsite sosiaalinen on hyvin vaikeasti määriteltävissä sen monimuotoisuuden ja -alaisuuden takia. Tästä syystä sosiaa-

lialan asiantuntijuuden tulisi perustua arvo-osaamisen muun muassa sosiaalialan eettiset periaatteet, lisäksi sosiaalisen asiantuntijuutta määrittävien tekijöiden tiedostamiseen ja erityisesti käsitteen ”sosiaalinen” ymmärtämiseen. Sosiaalisen asiantuntijuuden vaikeaan kommunikativuuteen liittyy myös ihmiskäsitysten erilaisuus hyvinvointialan eri ammattikuntien välillä. Esimerkiksi terveydenhuollollista näkökulmaa edustavat työntekijät ovat yleensä yksilö-orientoituneesti suuntautuneita, eli he katsovat, että heidän työnsä tulee kohdistua juuri autettavaan ihmiseen tutkimusten, hoidon ja terapian avulla. Sosiaalista näkökulmaa edustavat työntekijät ovat puolestaan yhteisösuuntautuneita. Heidän toimintansa tavoitteina on kokonaisvaltainen asiakkaan ja hänen perheensä auttaminen ja palveleminen, sekä tiedon välittäminen heille ja heidän ympäristölleen. (Santala 2008: 83-84.)

4.5 Lähihoitaja

Lähihoitajan tutkinto on sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Vuodesta 1995 alkaen sitä on järjestetty ainoana sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon johtavana koulutuksena. (Vuorensyrjä ym. 2006: 92.) Lähihoitajan työ sisältää mm. hoiva-, hoito-, kasvatusta- ja asiakaspalvelutehtäviä. Lähtökohtana työhön on asiakkaan tai potilaan kokonaisvaltainen kohtaaminen. Lähihoitaja voi työskennellä esimerkiksi lasten ja nuorten, vammaisten, vanhusten, päihde- ja mielenterveysongelmaisten kanssa. Työpaikkana voi olla esimerkiksi koti, sairaala, terveyskeskus tai hoitolaitos. (Opintoluotsi 2008.) Lähihoitajat voivat toimia sekä perustason että työryhmän vastaavan tehtävissä. Työtehtävät käsittävät ihmisen hoivan ja hoidon vauvasta vaariin. (Bäcklund, Havasoja, Karhunen, Kinnunen, Kuisvasto, Makkonen, Parviainen, Pääkkönen, Rautiainen & Väli-Heikkilä. 2008: 29.)

Hoitaminen on inhimillistä toimintaa, jonka avulla pyritään aina hyvään. Hoitotieteeseen perustuvaa ammatillista hoitamista kutsutaan hoitotyöksi. Käsitteellä hoitotyö ymmärretään kaikkea sitä työtä, mitä sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdään tietyn ammattikoulutuksen pohjalta. Hoitotyötä tekevät hoitotyöntekijät, jotka ovat eriasteisia sairaan- ja terveydenhoitajia, kättilöitä sekä lähihoitajia. Hoitotyön perustehtävänä on tukea ihmistä ylläpitämään ja saavuttamaan hyvä terveys sekä hänen hyvinvointinsa edistäminen. (Leino-Kilpi & Välimäki 2004: 19-20; Kalkas & Sarvimäki 1996: 76.)

Hoitotyön ammattilaiset ovat saaneet koulutuksessaan tietoa terveydestä sekä fyysisen kunnon, mielenterveyden ja sosiaalisten suhteiden merkityksestä ihmisille. Lisäksi heillä on taitoa auttaa ihmisiä erilaisissa terveyteen liittyvissä ongelmissa koulutuksessa saamansa tiedon ja taidon avulla. (Leino-Kilpi ym. 2004: 21.)

Lähihoidon ammattilaisia tarvitaan työmarkkinoilla entistä enemmän, jotta myös tilapäistä tai pitkäaikaista ohjausta, hoivaa ja huolenpitoa tarvitsevat ihmiset voisivat elää mahdollisimman hyvää elämää. Terveysalan ammattilaisen työhön vaikuttavat monet paikalliset ja maailmanlaajuiset tekijät, jotka muuttavat sitä ympäristöä, jossa ammattilainen toimii. Väestön ja erityisesti vanhusväestön, yhteyksien ja informaation, luonnon kulutuksen lisääntyminen sekä tekniikan kehitys, globalisoituminen ja kestävän kehityksen toteuttaminen vaikuttavat siihen, että ihminen, työ sekä työmarkkinat ja yhteiskunta muuttuvat koko ajan. Kun sosiaali- ja terveysalan reunaehdot muuttuvat, muuttuu väistämättä myös alan ammattilaisen työ. Jotta sosiaali- ja terveysalan ammattilainen pystyy vastaamaan uudenlaisen yhteiskunnan luomiin haasteisiin, hänen on kyettävä mukautumaan muutoksiin. Keskeisenä haasteena tulevaisuudessa tulee olemaan muun muassa suurten ikäluokkien ikääntyminen ja siihen valmistautuminen. (Bäcklund ym.2008: 5-6.) Vammaisten asumispalveluyksiköissä vammaistyönlisäksi työntekijöiltä odotetaan monesti tietämystä vanhustyöstä. Osa asukkaista on niin iäkkäitä, että yhdessä työntekijöiden, asukkaan ja mahdollisten omaisten kanssa päädytään siihen ratkaisuun, ettei kyseinen asumispalveluyksikkö palvele enää asukkaan tarpeita riittävästi, vaan hänen olisi parempi siirtyä vanhuksille paremmin soveltuvaan yksikköön.

Hoitotyössä tarvitaan vahvaa ammatti-identiteettiä, oman persoonan käyttämistä sekä eettistä harkintakykyä ja päätöksentekotaitoa. Lähihoitajalla on edellytyksiä oman työnsä kehittämiseen ja yhdessä muiden työntekijöiden kanssa koko työyhteisönsä kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneilla on tavoitteena hallita eri-ikäisten, erilaisista taustoista ja erilaisista elämäntilanteista olevien ihmisten kasvun ja kehityksen tukemisen ja ohjaamisen, hoidon ja huolenpidon, sekä kuntoutumisessa tukemisen. Alan laaja perusosaaminen luo edellytyksiä työllistyä sosiaali- ja terveysalan erilaisiin tehtäviin sekä mahdollisuuden joustavalle liikkumiselle sosiaali- ja terveydenhuollon työyksiköistä ja työtehtävistä toiseen. (Bäcklund ym. 2008: 29.) Osassa asumispalveluyksiköistä asuu hyvin eri-ikäisiä asukkaita. Työntekijän onkin mahdollisesti kyettävä toimimaan päivän aikana oman ikäistensä sekä huomattavasti itseään nuorempien tai vanhempien ihmisten parissa.

Lähihoitajan koulutusohjelmat ja valinnaiset tutkinnon osat pyrkivät kehittämään ja lisäämään syventävää osaamista hoidon eri alueille. Tätä voitaisiin hyödyntää työelämässä paljon enemmän, mitä nyt tehdään. Moniosaamista työyhteisössä ei rakenneta siten, kuin lähihoitajan tutkinto antaisi mahdollisuuden. Ajan oloon työntekijöiden osaamisesta ja tietämyksestä voitaisiin kasvattaa työyhteisön vankka osaamisen ja tiedon kokonaisuus. (Bäcklund ym. 2008: 29.)

4.6 Ammattiosaaminen

Helakorven (2005) Hämeen ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisun mukaan monet asiat ovat yhteydessä osaamiseen. Ammattiosaamisesta voidaan ajatella, että se muodostuu osin ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista ja toisaalta henkilön persoonallisuudesta, joka on muokkautunut perimän ja sosiaalisen toimintoympäristön kautta. Osaamista käytetään elämän aikana paljon muussakin, kuin ammattiosaamisessa. Tästä johtuen osaamista pidetäänkin yläkäsitteenä ja asiantuntijuutta sen alakäsitteenä. Helakorpi (2005) korostaa, etteivät osaaminen ja sen alakäsitteet ole staattisia vaan muovautuvat koko ajan ihmisen kokemuksien kautta. Osaaminen voidaan kiteyttää niin, että sillä tarkoitetaan työn vaatiman taidon ja tiedon hallintaa, sekä niiden soveltamista käytännön työtehtäviin.

Bäcklund ym. (2008) esittävät lähihoitajille laatimassaan oppaassa, että työelämän ja palvelujen jatkuvat muutokset haastavat työntekijät ja työyhteisöt arvioimaan työn järjestelyjä ja sisältöjä sekä työskentelytapaa ja ammatillista osaamista monista eri näkökulmista. Näitä ovat esimerkiksi asiakaslähtöisyys, joustavuus, työn laatu ja tuloksellisuus. Työmarkkinat ja itse työ edellyttävät jatkuvaa uusien taitojen ja tietojen omaksumista ja osaamisen laaja-alaista käyttöä. Työpaikoilla tarvitaan ammatitaitoisia ja työhönsä sitoutuneita tekijöitä, jotka osaavat ottaa vastuuta oman työnsä ja osaamisensa lisäksi myös koko työyhteisön toiminnan kehittämisestä. Vastuunkanto ja sitoutuminen kuvaavat työntekijän ja työyhteisön ammatillisuutta. (Bäcklund ym. 2008: 8.)

Ammatillinen osaaminen ja muut valmiudet työssä ovat ammatillisuuden perusta, mutteivät yksistään riitä rakentamaan sitä. Rakennuspuiksi tarvitaan myös työpaikan ammattieettisiä periaatteita ja yhteisiä arvoja. Se, miten ne näkyvät omassa toiminnassamme, on erittäin tärkeää. Työskentelytapa, tapa ottaa vastuuta ja olla aloitteellinen, oman ja toisten työn arvostaminen sekä kyky antaa ja vastaanottaa palautetta kuvastavat ammatillisuutta. Ihmiskäsitys ohjaa työntekijöitä niin työssään kuin heidän elämässään yleensä. Lisäksi se on ammatillisuuden osatekijä ja vaikuttaa kykyyn ja haluun toimia yhdessä toisten ihmisten kanssa heidät huomioiden. Ammatillisuutta rakentavat myös käsitykset hyvästä työstä ja omasta työstämme osana työyhteisön ja koko organisaation tehtäviä. (Bäcklund ym. 2008: 8.)

4.7 Asiantuntijuus ja ammattitaito

Ammattiosaaminen jakautuu puolestaan asiantuntijuuteen ja ammattitaitoon. Asiantuntijuus perustuu ennen kaikkea ammattialan historiallisen ja yhteiskunnallisen merkityksen tuntemiseen, eri alojen keskeisimpien ammattien osaamiseen ja sekä keskeisten taitojen hallintaan ja näiden taitojen oppimiseen ja oppimisprosessien ohjaamiseen liittyvään tietämykseen. Yhteistyötaidot ja moniammattitaitoisuus korostuvat nykyään työssä. Työ on kehittyvässä niin sanotusti teoreettisesti hallituksi, joka tarkoittaa ammatillista tilannejoustavuutta ja laaja-alaisuutta. Siihen liittyy myös työn kognitiivinen säätely, suunnittelu ja itsekontrolli. (Helakorpi & Olkinuora 1997: 24, 69.) Asumispalveluyksiköissä työntekijät muodostavat usein moniammatillisen työtiimin. Työtiimi saattaa koostua esimerkiksi lähihoitajista, sosionomeista ja sairaanhoitajista.

Asiantuntijan tulee hyväksyä se, että käytännön tuloksien aikaansaamiseksi tarvitaan useiden henkilöiden asiantuntemusta eli tiimityötä. (Helakorpi ym. 1997:71). Asiantuntija voidaan määritellä esimerkiksi niin, että hän tietää muita enemmän joistakin asioista. Hän on suorittanut tutkinnon, joka ammatissa vaaditaan sekä hän pystyy antamaan asiantuntijuuttaan vastaavista asioista virallisen lausunnon ja kykenee luovuutta vaativaan työhön ja luovaan työskentelytapaan. (Helakorpi ym. 1997: 71 [Sipilä 1991].)

Asiantuntijan osaaminen saattaa ilmetä esimerkiksi henkisenä tai fyysisenä suorituksena. Se voi liittyä joko sosiaalisiin suhteisiin tai teknologiaan. Asiantuntijan työssä korostuvat sekä innovatiivisuus että henkilökohtaiset ominaisuudet. Asiantuntijalla on taito analysoida tilanteet, tehdä analyysistä johtopäätöksiä ja kehittää suunnitelma, jolla tilanne on mahdollista ratkaista. Asiantuntijuudessa korostuu yhteistyö, johon asiantuntijoilla on valmiudet. Erityisesti tiimiorganisoitussa työssä sosiokulttuuriset taidot ovat hyvin tärkeitä. Asiantuntijaverkoston muodostuminen edellyttää myös aina jäseniltään tavalla tai toisella eettistä itsereflektiota ja yhteisen eettisen pohjan tietoista rakentamista, koska asiantuntijaverkosto on aina myös vallan keskittymä ja vallankäytön väline. (Helakorpi ym. 1997: 71-72.)

Eettinen asiantuntijuus syntyy arvojen, tiedon ja moraaliperiaatteiden konflikteista oman reflektoinnin myötä. Etiikka on tästä johtuen yksilön omaksuma ja jatkuvasti uudelleen luoma arvoja, moraalista toimintaa ja hyveitä koskeva järjestelmä, jolla yksilö perustelee valintojaan. Näin ollen eettisyyttä ei voi siirtää pelkän tiedon avulla toiselle ihmiselle, koska se on ihmisen omista arvoista syntynyttä mielenlaatua, joka jokaisen on luotava itse. (Helakorpi 2005: 47.) Henkilökohtainen arvomaailma värittää käyttäytymistä ja tekee ihmisestä persoonallisen, omaperäisen ja yksilöllisen työntekijän. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän asiakassuhteissa tekemää päätöksentekoa ohjaavat sosiaalialan- ja terveystyön arvot ja peri-

aatteet. Työntekijä pyrkii käyttämään ammattitaitoaan, asiantuntijuuttaan, tietoaan ja kokemuksiinsa aina asiakkaan parhaaksi. (Virjonen 1994: 59-51.)

Asiantuntijuus vaatii jatkuvaa tietojen päivittämistä, oppimista ja koulutusta. Hyvän koulutuksen ja laajan kokemuksen myötä asiantuntija pystyy kehittämään työtään, työyhteisöään ja alaansa. Asiantuntijuuden erottaa muusta ammatillisesta suhde ympäristöön. Ajatellaan, että asiantuntija voi siirtää tietoa yhdestä toimintaympäristöstä eli kontekstista toiseen, kun taas ammatillaisen tehtävänä on ensisijaisesti suoriutua hyvin omasta toimialueestaan eli oman ammattinsa edellyttämästä kontekstista. (Helakorpi ym. 1997: 76-77; Helakorpi 2005: 59.)

Hyvä ammattitaito taas rakentuu monista eri valmiuksista, joiden hallinta näkyy käytännön työtilanteissa (Virjonen 1994: 111). Käsitteet kompetenssi, kvalifikaatio, kyky, taito, kapasiteetti, tehokkuus ja taitavuus ovat sidoksissa toisiinsa. Kaikki nämä ovat tiedon, käyttäytymisen, arvojen ja asenteiden sekoitus ja ne viittaavat jonkin taidon hallintaan; taitoon oppia jotain, tehdä jotain tai ylittää johonkin tavoitteeseen. (Ruohotie & Honka 2003: 17.)

Suomalaisessa koulutuksessa tiedot ovat aina syrjäyttäneet taidot. Nykyäänkin tietoja arvostetaan hyvin paljon, mikä näkyy esimerkiksi yliopistojen ja virkojen pääsyvaatimuksissa. Tilaanne on kuitenkin muuttumassa, sillä tietojen ainaisen lisääntymisen myötä kukaan ei pysty sitä kaikkea muistamaan ja kantamaan mukanaan. Ammatillinen koulutus on puolestaan aina edustanut ja tukenut taitoja ja niiden hallintaa. (Helakorpi ym. 1997: 78.) Sosiaali- ja terveyden käytännöllisissä ammateissa korostuvatkin taidolliset valmiudet. Ammatillisen koulutuksen aikana hankitut teknisten taitojen valmiudet saattavat olla hyvät, mutta työn sujuvuuteen voidaan yleensä päästä vasta pitkäaikaisen käytännön kokemuksen kautta. (Virjonen 1994: 113.) On esimerkiksi eri asia opetella vammaistyötä kirjallisuuden avulla, kuin käytännössä. Vaikka kirjallisuus luo hyvää pohjaa työlle, niin valmiudet ihmisten kanssa tehtävään työhön konkretisoituvat vasta käytännössä.

Ammattitaito voidaan ymmärtää pysyväksi tekemisvalmiudeksi, joka edellyttää tietojen lisäksi harjaantumista. Ammattitaito koostuu useista eri osataidoista muun muassa älyllisistä ja fyysisistä taidoista, jotka on hankittu harjoittelulla, kokemuksella tai luontaisilla kyvyillä. Tämä näkemys merkitsee mm. sitä, että tarvittaessa ammattitaito voidaan jakaa pienempiin kokonaisuuksiin. Ammatti ei silti ole välttämättä osatekijöidensä aritmeettinen summa. (Helakorpi 2005: 61; Helakorpi ym. 1997:81.)

Kvalifikaatio ja kompetenssi ovat ammattitaidon peruskäsitteitä. Kvalifikaatio ilmaisee ammatillisten taitojen suppeaa (tietyn tehtäväalueen) tai laajaa (kokonainen ammatti) joukkoa ja niiden julkista hyväksyntää. Sillä tarkoitetaan siis niitä vaatimuksia, joita johonkin työhön tai ammattiin edellytetään eli ammattitaitovaatimuksia. Toisinaan kvalifikaatio ymmärretään taitoina ja toisinaan taipumuksina tai kyvyinä. Kvalifikaatiot eivät ole pysyviä. Vaatimukset ja

painotukset muuttuvat eri ammateissa eri tavoin. Kompetenssi taas tarkoittaa pätevyyttä, eli työntekijän omaamia valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia suoriutua tietyistä tehtävistä. Se on siis henkilökohtaista osaamista. Työntekijällä voi olla kompetenssia moniin eri työtehtäviin. (Helakorpi 2005: 58,62-63; Helakorpi ym.1997: 82.) Nopeasti muuttuvassa työelämässä ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi. Yksilö hankkii sen kautta elämänuransa aikana niitä kvalifikaatioita ja kompetensseja, joita hyödyntämällä hän voi vastata alati muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Ammatillisen kasvun vaikutukset näkyvät työn määrässä ja laadussa sekä välillisesti työyhteisön toimintaedellytyksissä. (Ruohotie ym. 2003: 71.)

Ihminen työskentelee ja toimii normaalisti sellaisessa työyhteisössä, joka vaikuttaa entistä enemmän ammattitaitovaatimuksiin. Ihmisen sosiaalisessa käyttäytymisessä on kysymys aina omien tarpeiden, mahdollisuuksien, taipumusten ja arvojen toteutumisesta suhteessa ympäröivään sosiaaliseen järjestelmään eli instituution asettamiin rooleihin, arvoihin ja odotuksiin. Esimerkiksi sosiaalisissa käyttäytymistilanteissa työpaikalla tapahtuva normaali yhteistyö on yhteydessä työntekijän taipumuksiin ja tarpeisiin ja hänen omiin arvoperusteisiin ja toisaalta sosiaalisen yhteisön arvoperusteisiin ja sosiaaliseen ilmapiiriin. Ammattitaitoiselta työntekijältä edellytetään siis omien tiedollisten ja taidollisten ominaisuuksien lisäksi sosiaalisia taitoja. (Helakorpi ym. 1997:86; Helakorpi 2005: 61.) Asumispalveluyksikössä työntekijät tekevät aina työtä sekä asukkaiden että muiden työntekijöiden kanssa.

Opittujen taitojen ja kirjatiedon, jolla tarkoitetaan tosiasioita, tietoa ja teoriaa, lisäksi ammattilaisilla on hiljaista tietoa. Sanaton tai hiljainen tieto on tietoa ja taitoja, jotka syntyvät pitkäaikaisesta kokemuksesta, oikeiden ja virheellisten päätösten antamista käsityksistä ja joiden tuloksena on käytännössä onnistunut toiminta. Hiljainen tieto on aina henkilökohtaista. Se on juurtunut syvästi toimintaan ja se on tiukasti sidoksissa sitoutumisen asteeseen. Hiljainen tieto mahdollistaa nopeat ratkaisut ja intuitiivisen toiminnan. Kun oppiminen ja ammattitaitoisuus ovat saavuttaneet asiantuntija tason, toiminnasta tulee lähes tiedostamatonta ammattitaitoista toimintaa. (Helakorpi ym. 1997: 86; Helakorpi 2005: 83; Ruohotie ym. 2003: 38.)

4.8 Esimerkinä sosionomin opetussuunnitelma Laureassa ja lähihoitajan opetussuunnitelma Diakonia-opistolla

Jotta sosionomin ja lähihoitajan ammattiosaamista olisi selkeämpi verrata, esittelen seuraavaksi tiivistettynä Ammattikorkeakoulu Laurean opintosuunnitelman sosionomille sekä Diakoniaopiston laatiman opetussuunnitelman lähihoitajalle. Opintosuunnitelmista voi tarkastella, kuinka paljon näiden kahden koulun tuottamat koulutukset eroavat toisistaan ja kuinka paljon niissä on kuitenkin samankaltaisuutta.

4.8.1 Laurea-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK) koulutus kestää keskimäärin 3,5 vuotta ja sen laajuus on yhteensä 210 opintopistettä (op). Koulutusohjelma sisältää kaikille yhteisiä pakollisia teemoja 145 op, vaihtoehtoisia syventäviä teemoja 45 op sekä vapaasti valittavia opintoja 20 op. Vapaasti valittavien opintojen, vaihtoehtoisten syventävien sekä erilaisten hankkeiden kautta opiskelija voi rakentaa oman oppimispolkunsa oman osaamisensa tukemiseksi. (Laurea opinto-opas 2006-2007: 355-357.)



Kuva 1: Laurean Sosionomi (AMK) koulutuksen rakenne

Sosionomi -tutkinto sisältää yhteisten ja syventävien opintojen lisäksi 45 op ammattitaitoa edistävää harjoittelua, joka on jaettu kolmeen 15 op työharjoitteluun. Ensimmäinen harjoittelu on ”Asiakastyön harjoittelu” ja se sisältyy Asiakkaan kohtaaminen -teemaan. ”Ammatillisten työmenetelmien” -harjoittelu sisältyy vaihtoehtoisiin syventäviin opintoihin ja viimeinen harjoittelu ”Ammattityön ja palveluinnovaatioiden kehittäminen” sisältyy teemaan Sosiaalialan työn johtaminen ja kehittäminen. (Laurean opinto-opas 2006-2007: 356.)

Sosionomin koulutuksen vapaasti valittavat opinnot 20 op voivat laajentaa tai syventää opiskelijan osaamista. Opiskelijalla on mahdollisuus valita niitä joko oman koulutusohjelmansa tarjonnasta tai muiden koulutusohjelmien tarjonnasta. Halutessaan opiskelija voi suorittaa vapaasti valittavina opintoina opintoja myös sosiaalialan koulutusohjelman toisesta syventävästä teemasta. (Laurean opinto-opas 2006-2007: 356-357.)

Opintoihin sisältyy aina 15 op laajuinen opinnäytetyö. Opinnäytetyöprosessin tavoitteena on auttaa opiskelijaa etenemään ammatillisessa kasvussaan kohti asiantuntijuutta. Prosessin aikana opiskelijan tavoitteena on myös oppia tutkivaa ja kehittävää työtettä. Opinnäytetyön lähtökohtana on työelämän kehittämishaaste, jossa painottuu vuorovaikutus työelämän kanssa. Opiskelijoiden opinnot etenevät henkilökohtaisen opetussuunnitelman mukaisesti. Kuvassa 1 esitetään ehdotus opintojen aikatalutuksen pohjaksi. (Laurean opinto-opas 2006-2007: 367,381.)

4.8.2 Diakoniaopisto

Diakoniaopisto on ammatillinen oppilaitos, josta valmistuu lähihoitajia. Ammattikouluun voi hakea suoraan peruskoulusta tai lukion jälkeen. Tutkinnon voi suorittaa myös aikuisopiskeluna tai lähihoitajaksi voi valmistua vaihtoehtoisesti suorittamalla lähihoitajan opinnot ja lukio-opinnot samanaikaisesti eli niin sanotusti kaksoistutkinnolla. (Helsingin Diakoniaopiston opetussuunnitelma 2009.)

Peruskoulupohjainen lähihoitajakoulutus kestää kolme vuotta ja tutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa (ov). Tutkinto rakentuu kolmesta yhteisestä ammatillisesta opintokokonaisuudesta ja yhdestä valinnaisesta opintokokonaisuudesta eli koulutusohjelmasta. Yo-pohjainen koulutus puolestaan kestää kaksi vuotta ja rakentuu samoista opintokokonaisuuksista kuin peruskoulupohjainenkin lähihoitajakoulutus. (Helsingin Diakoniaopiston opetussuunnitelma 2009.)



Kuva 2: Helsingin Diakoniaopisto Lähihoitajan opetussuunnitelma 2009

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opiskeluun kuuluu lisäksi työssäoppimista. Työssäoppiminen on ohjattua työskentelyä alan työpaikoilla mm. päiväkodissa, lasten- ja nuorisokodissa, terveyskeskuksessa, sairaalassa, vammaisten asuntolassa, päihde- ja mielenterveystyön kuntoutusyksiköissä tai vanhainkodissa. Koulutuksen aikana on viisi työssäoppimisjaksoa. Jaksojen pituuden ovat 5-8 viikkoa. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Jokaiselle työssäoppimisjaksolle laaditaan omat yksilöidyt tavoitteet. Ne perustuvat aina siihen ammatillisten aineiden teemaan, johon työssäoppiminen kuuluu. (Helsingin Diakoniaopiston opetussuunnitelma 2009: 10,27.)

Peruskoulupohjainen opiskelija sisällyttää tutkintoonsa 10 ov vapaasti valitsemaansa opintoja. Opinnit voivat olla joko ammatillisia, yleissivistäviä tai harrastustavoitteisia alan ammattia tukevia opintoja. Kaikkiin toisen asteen opintosuunnitelmaperusteisiin tutkintoihin sisältyy opintoja kokoava opinnäytetyö. Työn laajuus on vähintään kaksi opintoviikkoa. Opinnäytetyö voi olla joko alan opintoja kokoava tai tutkinnon jonkin osa-alueen erityisosaamista osoittava tehtäväkokonaisuus. Työn aihe valitaan siten, että se palvelee työelämää ja helpottaa opiskelijan työhön siirtymistä. Kuva 2 kuvaa lähihoitajan perustutkinnon muodostumisen. (Helsingin Diakoniaopiston opetussuunnitelma 2009: 12,22.)

4.8.3 Opetussuunnitelmien analysointia

Opetussuunnitelmiin perehtyessäni huomasin koulutuksissa joitakin yhtäläisyyksiä sekä samalla paljon eroavaisuutta. En ota opinnäytetyössäni kuitenkaan kantaa siihen, toteutuvatko koulutusten asettamat tavoitteen todellisuudessa. Tarkastellessa koulutusten rakennetta (kuva 1 ja 2) molemmat koulutukset alkavat kaikille pakollisilla yhteisillä opinnoilla. Sosionomilla yhteiset opinnot pitävät sisällään mm. tutustumista sosiaalialan työn lähtökohtiin sekä itsensä tarkastelemista sosiaalialan ammattilaisena. Yhteisiin opintoihin kuuluu myös opintokokonaisuus Asiakkaan kohtaaminen, joka sisältää perehtymistä vuorovaikutustaitoihin asiakastyössä sekä moninaiseen ja monikulttuuriseen asiakkuuteen. Hyvinvointipalvelut ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen on myös kaikille opiskelijoille yhteinen ja pakollinen teema. (Laurea opintopas 2006-2007: 360-365.) Kaikissa edellä mainituissa opintokokonaisuuksissa ja -jaksoissa tavoitteena on perehtyä sosiaalialan työhön sekä kehittää itseään sosiaalialan ammattilaisena.

Lähihoitajien koulutuksessa yhteiset opinnot jakautuvat kolmeen teemaan, jotka puolestaan jakautuvat pienempiin osa-alueisiin. Näitä ovat mm. perehtyminen sosiaali- ja terveysalaan, ammattietiikkaan ja lähihoitajan työhön. Lääkehoitoon ja itse hoitotyöhön liittyvät opinnot sekä kotitalous (ravitsemushoito osana kokonaishoitoa) kuuluvat myös lähihoitajan ammatillisiin opintoihin. Perehtyminen ihmisen anatomiaan ja fysiologiaan sekä erilaisiin sairauksiin painottuu myös monessa eri teemassa. Yhtäläisyytenä sosionomin opintoihin on ammatillisen kasvun tarkastelu koko opintojen ajan. (Helsingin Diakoniaopiston opetussuunnitelma 2009: 40-65.) Lähihoitajan yhteisissä ammatillisissa opinnoissa käydään lyhemmin (0,5-1,5 ov) läpi monia sellaisia teemoja, joihin sosionomin koulutuksessa perehdytään varsinkin syventävissä opinnoissa enemmän esimerkiksi asiakkaan ohjaamisen taitoihin sekä luovaan toimintaan.

Molempien koulutusten opintoihin liittyy opintojen loppupuolella tehtävä opinnäytetyö. Opiskelijan tavoitteena on osoittaa opinnäytetyössään opintojen aikana tapahtunutta ammatillista kasvua. Vaikka opintojaksojen nimet vastaavat lähihoitajan ja sosionomin koulutuksessa osaltaan toisiaan, niin opintojen sisällölliset painotukset eroavat molemmissa koulutuksissa toisistaan. Lähihoitajan koulutuksessa painottuu hoidollisuus ja asiakkaan fyysinen kuntoutuminen lähes kokoajan kun taas sosionomin opinnoissa lähdetään tarkastelemaan ihmistä enemmän kokonaisuutena sekä paneudutaan enemmän ihmisen psykososiaaliseen hyvinvointiin.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Seuraavaksi opinnäytetyössä siirrytään tarkastelemaan opinnäytetyöprosessin eri vaiheita. Opinnäytetyön työstäminen alkoi tarkastelemalla aluksi omaa aikaisempaa tietämystäni aiheesta. Keräsin aluksi paperille ylös sellaisia asioita, jotka kiinnostivat aiheessa minua erityisesti. Omia ajatuksia ja tietoa aiheestani löytyikin jonkin verran työkokemuksestani johtuen. Pyrin kuitenkin aloittamaan tiedon etsimisen ja tarkastelun alusta, enkä missään vaiheessa antanut kokemukseni vaikuttaa työn sisällölliseen muotoutumiseen. Omakohtaisesta kokemuksesta oli kuitenkin apua siinä, että koin ymmärtäväni teoriaa sekä haastateltavia paremmin kuin aiheesta täysin tietämätön.

5.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyössäni selvitetään, mitä on sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammatillinen osaaminen asumispalveluyksikössä. Tutkimusongelmani on siis työn otsikko ”Sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammatillista osaamista vammaisten asumispalveluyksiköissä tarkastelemassa”.

Teemahaastattelun rungon (liite 3) muodostavat seuraavat teemat: Ammatillisen osaamisen määrittely, Ammatillisen osaamisen vertailu (eroavaisuudet/ yhtäläisyydet) sekä Ammatillisen osaamisen kehittäminen. Tutkimusongelma ja teemahaastattelun runko ovat muokkautuneet työn edetessä näihin lopullisiin muotoihin. Tutkimussuunnitelman aloittamisesta lähtien kysymykset ovat kuitenkin pysyneet koko ajan samantyyppisinä, vain kysymysten asettelu on muuttunut prosessin varrella.

Teemahaastattelurungon alakysymykset ovat muotoutuneet seuraavanlaisiksi:

1. Ammatillisen osaamisen määrittely:

- Miten sosionomi ja lähihoitaja määrittelevät työtehtävänsä asumispalveluyksikössä?

2. Ammatillisen osaamisen vertailu:

- Mitä yhtäläisyyksiä/ eroavaisuutta sosionomi ja lähihoitaja näkevät työssään?
- Millaista eroavaisuutta työhön toivottaisiin?

3. Ammatillisen osaamisen kehittäminen:

- Miten työtä pystyttäisiin tekemään paremmin?

- Millaista työskentelyä toivottaisiin enemmän, yksilö, parityö, ryhmätyö ym. ?
- Kehitysehdotuksia esim. työn mielekkyyden tai monipuolisuuden lisäämiseksi?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Valitsin opinnäytetyöhöni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelumenetelmistä valitsin teemahaastattelun, koska koin sen antavan opinnäytetyöni kannalta paljon laajemman ja kattavamman vastauspohjan kuin esimerkiksi lomakekysely. Teemahaastattelun avulla sain itse määrittää ensin teemat, joihin halusin haastatteluillani hakea vastauksia. Toisaalta teemahaastattelu ei ollut kuitenkaan liian tiukka menetelmä, vaan se antoi myös haastateltavalle mahdollisuuden kertoa omista kokemuksistaan, ajatuksistaan ja ehdotuksistaan laajemmin kuin tiukasti etukäteen määritelty kyselylomake.

Haastattelu on hyvin joustava menetelmä, joten se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Kaikissa tutkimuksissa joutuu kuitenkin eettisten ratkaisujen eteen. Ihmistieteessä joudutaan kamppailemaan eettisten kysymysten kanssa joka vaiheessa. Tutkijan onkin hyvä olla tietoinen tutkimuseettisistä kysymyksistä jo ennen tutkimusta. Haastattelun aikana syntyvistä eettisistä ongelmista ei voida kuitenkaan antaa tarkkoja sääntöjä tai ohjeita. Ihmisiin kohdittuvissa tutkimuksissa mainitaan kuitenkin tärkeimpinä eettisinä periaatteina yleensä informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 19-20, 34.)

5.2.1 Tutkimustyyppi

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkielma. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon että todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisesti osiin. Tapahtumat muovaavan toinen toisiaan samanaikaisesti, ja siksi onkin mahdollista löytää monensuuntaisia suhteita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutki- maan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei voi sanoutua irti arvolähtökohdistä, sillä arvot muovaavat sitä, mitä ja miten yritämme ymmärtää tutkimiamme ilmiöitä. Objektiivisuttakaan ei ole mahdollista saavuttaa perinteisessä mielessä, sillä tutkija ja se, mitä jo tiedetään, kietoutuvat saumattomasti toisiinsa. Tulokseksi voidaan saada vain ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen. Yleisesti todetaan, että kvalitatiivisessa

tutkimuksessa pyritään pikemminkin löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä tai totuuksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005: 152.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on nimenomaan ollut löytää ja tuoda ilmi asioita, joista ei ole aikaisemmin riittävästi yhteisesti keskusteltu. Tai jos keskustelua on käyty, niin toteutukseen ja muutokseen ei ole vielä ryhdytty.

5.2.2 Mikä on teemahaastattelu?

Teemahaastattelu-termiä ei esiinny muissa kielissä. (Hirsjärvi ym. 2008: 48). Käytän kuitenkin opinnäytetyössäni termiä teemahaastattelu. Hirsjärvi ym. (2008:48.) selventävät teemahaastattelu-nimellä olevan sellainen etu, että se ei sido haastattelua tiettyyn leiriin, kvantitatiiviseen tai kvalitatiiviseen. Se ei myöskään ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, miten syväle aiheen käsittelyssä mennään. Nimi kertoo kuitenkin siitä, mikä tässä haastattelussa on kaikkein oleellisinta, eli haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavan äänen kuuluiin. Teemahaastattelussa otetaan huomioon ihmisten tulkinnat asioista ja se, että heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä ja ne syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle eli lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka järjestys ja muoto, mutta se ei ole kuitenkaan niin vapaa kuin syvähaastattelu.

Haastattelulla on kuitenkin jotain haittoja. Se on huomattavasti kalliimpi menetelmä kuin esimerkiksi lomaketutkimus. Varsinkin strukturoimattomassa (syvähaastattelussa) ja puoli-strukturoidussa (teemahaastattelussa) haastattelussa saadaan paljon tutkimusaiheen kannalta epäolennaista materiaalia. Yhtenä haittana on pidetty myös sitä, että haastattelussa ei voida taata samaa anonyymiutta kuin esimerkiksi lomakkeilla. On myös mahdollista, että haastateltava taipuu antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia, jotka puolestaan heikentävät haastattelun luotettavuutta. Vapaamuotoisen haastatteluaineiston litterointi on lisäksi hidasta puuhaa ja aineiston analysointi, tulkinta ja raportointi usein ongelmallista, koska valmiita malleja ei ole tarjolla. (Hirsjärvi ym. 2008: 35-36.)

Vaikka teemahaastattelu tuottikin paljon työtä haastatteluiden sopimisineen, suorittamisineen ja purkamisineen, niin opinnäytetyöni kannalta se oli todella hyvä valinta. Haastattelujen avulla sain kerättyä opinnäytetyötäni varten juuri sellaisia oleellisia asioita, joita lähdin etsimään. Oma teemahaastattelurunkoni (liite 3) auttoi osaltaan vastauksien etsimisessä.

5.3 Tutkimusjoukon valinta

Tavoitteenani alusta alkaen on ollut haastatella sosionomeja, lähihoitajia ja muutamaa esimiestä opinnäytetyötäni varten. Koska sosionomeja työskentelee asumispalveluyksiköissä huomattavasti vähemmän suhteessa lähihoitajiin, vain yksi tai ei välttämättä yhtään per asumispalveluyksikkö, jouduin valitsemaan sosionomit sen takia itse. Lähihoitajahaastateltavat valittiin työyhteisön puolesta tai minulle sai ilmoittautua myös itse haastateltaviksi kiinnostuneet. Esimieshaastateltavat valitsin sen mukaan, mihin yksikköihin opinnäytteeni osoitin. Kaikki halukkaat pääsivät osallistumaan haastatteluihin.

Omana valintakriteerinäni oli se, että haastateltaviksi osallistuisivat vain sellaiset henkilöt, jotka olisivat oikeasti kiinnostuneet tutkimusaiheestani. Haastateltavan piti myös olla valmistunut sosionomiksi tai lähihoitajaksi, opiskelijoita en tähän opinnäytetyöhön ottanut mukaan ollenkaan. Kaikki haastateltavat tekivät myös tällä hetkellä töitä jossain asumispalveluyksikössä, eli kaikilla oli varmasti kokemusta työstä, josta tulimme haastattelun aikana puhumaan.

Lähetin sähköpostilla tai toimitin kirjallisesti hyvissä ajoin ennen haastattelutilannetta kaikille haastateltaville teemahaastattelun rungon (liite 3). Lisäksi toimitin kaikille haastateltaville saatekirjeen sekä allekirjoitettavan suostumuksen (liite 1 ja 2) haastattelun osallistumisesta. Kehotin haastateltavia tutustumaan kysymyksiini etukäteen ja miettimään, minkälaisia asioita he haluaisivat haastattelussa tuoda esille. Tässä vaiheessa tutkimuslupa-anomukseni (liite 4) oli hyväksytty ja olin saanut luvan haastatteluiden aloittamiselle. Haastatteluun osallistui yhteensä kuusi henkilöä, joista kaksi oli sosionomeja, kaksi lähihoitajia ja kaksi yksikön esimihiä.

5.4 Aineiston hankinta

Puhuin jo ennen opinnäytetyöni aloittamista alustavasti Helsingin Diakonissalaitoksen ja AS-PA:n asumispalveluyksiköissä itseäni kiinnostavasta opinnäytetyön aiheesta. Heti muutamat työntekijät kiinnostuivat jakamaan omia ajatuksiaan ja mielipiteitään, jos tutkimusaiheeni hyväksyttäisiin. Aluksi tuntui, että innokkaita haastateltavia löytyisi riittävästi. Jännitin kuitenkin sitä, tulisiko totuus olemaan erilainen, kun haastattelut tulisivat oikeasti ajankohtaisiksi. Yhtenä haasteena olisi vielä löytää haastateltavia, joilla olisi oikeasti sanottavaa ja näkemystä aiheestani. Onneksi pelkoni osoittautui vääräksi ja yhtä kuudesta haastateltavasta lukuun ottamatta kaikki haastateltavat löytyivät helposti. Kuudetta haastateltavaa jouduin

etsimään hieman enemmän, mutta onneksi hänkin löytyi melko nopeasti. Kaikilla haastateltavilla oli paljon sanottavaa aiheesta ja siitä syystä aineiston hankinta sujui melko sutjakkaasti.

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto. Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä tutkimushaastattelu eri muodoissaan on yksi käytetyimmistä menetelmistä. Haastatteluja voidaan tehdä monista lähtökohdista käsin ja toteuttaa monessa eri muodossa. Haastattelu on metodi, jonka tutkimuksen eri osapuolet kokevat yleensä miellyttäväksi. Sen tulee olla lähellä arkista käytäntöä. Ihmiset tietävä, mitä suurin piirtein on odotettavissa, kun heitä on pyydetty haastateltaviksi. (Hirsjärvi ym. 2008: 11.)

Ennen opinnäytetyöni aloittamista tutustuin sosiaali- ja terveysalaan syvemmin kirjallisuuden pohjalta. Seurasin myös lehdistä keskusteluja sosionomin sijoittumisesta työelämään. Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen lisännyt omaa tietämystäni aiheesta etsimällä kirjoista, lehdistä ja internetistä kiinnostavia uutisia sekä artikkeleita vastaavanlaisista aiheista.

Haastattelu tuntui luontevimmalta tavalta kerätä materiaalia opinnäytetyöhöni. Tutkimuskysymykseni on sen kaltainen, että tutkimuslomake ei olisi antanut välttämättä riittävän tarkkaa ja kattavaa vastausmahdollisuutta aiheeseeni. Tavoitteenani oli nauhoittaa kaikki haastattelut ja litteroida ne heti haastattelutilaisuuksien jälkeen. Kuitenkin vain kaksi kuudesta haastateltavasta antoi luvan käyttää nauhuria, joten neljän muun kanssa kirjasin haastattelut mahdollisimman tarkasti paperille. Tällainen toiminta saattaa johtua osaksi siitä, että haastattelut opinnäytetöitä tai varsinaisia tutkimuksia varten ovat olleet toistaiseksi vielä hyvin harvinaisia. Työntekijät ja haastateltavat eivät ehkä ole tottuneet toimintatapaan, jossa heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan tallennettaisiin myöhempää raportointia varten nauhurille. Kuulemani perusteella työntekijät keskustelevat usein kuitenkin työkavereidensa kanssa omista tuntemuksistaan ja virallisemmin omista ajatuksista keskustellaan esimerkiksi esimiehen kanssa kahdestaan käytävissä kehityskeskusteluissa.

Heti haastatteluiden jälkeen kirjoitin puhtaaksi haastatteluista saadut vastaukset ja kertosin mielessäni hyvin tarkkaan, mitä haastateltava oli missäkin vastauksessaan tarkoittanut. Kaikki haastateltavat antoivat omat yhteystietonsa käyttööni, joten minulla on ollut koko opinnäytetyöni teon ajan mahdollisuus ottaa heihin yhteyttä ja tarkentaa kysymyksiini annettuja vastauksia. Yhteydenotto haastatteluiden jälkeen on mahdollistanut sen, että olen voinut esittää lisäkysymyksiä mielenkiintoisista vastauksista ja saanut sillä tavoin syvyyttä ja laajennusta opinnäytteeseeni ja sen tuottamiin tuloksiin. Tarkentaakseni ja selventääkseni vielä osaa vastauksista, otin yhteyttä myöhemmin puhelimitse tai sähköpostilla kolmeen haastateltavaan.

5.4.1 Haastattelutilanteet ja niiden kuvaus

Haastattelu on eräänlaista keskustelua. Tavallisessa keskustelussa molemmat osapuolet ovat yleensä tasa-arvoisia suhteessa kysymysten asettamiseen ja vastausten antamiseen. Haastattelussa ohjat ovat sen sijaan haastattelijalla. Tutkimustarkoituksia varten haastattelu on ymmärrettävä systemaattisena tiedonkeruun muotona. Sillä on tavoitteet ja sen avulla pyritään saamaan mahdollisimman luotettavia ja päteviä tietoja. (Hirsjärvi ym. 2005: 196-197.)

Kaikki haastattelut, yhtä lukuun ottamatta tapahtuivat haastateltavien työpaikoilla. Yksi haastattelu tehtiin aikataulujen yhteensopimattomuudesta johtuen haastateltavan kotona.

Haastattelutilanteissa käytin tiedon tallentamiseen pääasiassa muistiinpanotekniikkaa, eli kirjoitin ylös mahdollisimman sanatarkkaan haastateltavan vastaukset. Tarkoitukseni oli siis ensisijaisesti käyttää haastattelutilanteissa nauhuria, mutta haastateltavilla oli mahdollisuus kieltäytyä nauhoittamisesta ja pyytää nauhoituksen sijaan sitä, että teen kirjallisia muistiinpanoja koko haastattelun ajan. Ja suurimmassa osassa haastatteluja näin kävikin. Annoin mahdollisuuden siitä syystä, etten halunnut haastattelujen peruuntuvan siksi, ettei joku suosuisi antamaan ajatuksiaan nauhurille tallennettavaksi. Jo ennen haastateltavien lopullista valintaa osa työntekijöistä ilmoitti, ettei halua osallistua haastatteluun, jossa käytetään nauhuria. Kuvaan tilannetta tarkemmin vielä kohdassa Tutkimuksen luotettavuus.

Haastatteluihin oli varattu jokaisen haastateltavan kanssa aikaa vähintään tunti. Muutama haastattelu jäi ihan vähän lyhyemmäksi, muutama taas venyi yli kahden tunnin mittaiseksi. Keskimäärin haastattelu kesti kuitenkin reilun tunnin. Missään vaiheessa ei ollut tilannetta, että aika olisi loppunut kesken ja jotain olennaista olisi jäänyt siitä syystä puuttumaan haastatteluaineistosta.

5.4.2 Haastattelijan ja haastateltavan roolit haastattelutilanteessa

Haastattelutilanteet vaihtelivat haastateltavien persoonallisuuden mukaan. Kaikkien haastatteluiden aluksi kerroin kuka olen, mistä tulen ja mikä on työni tarkoitus. Siitä eteenpäin haastattelu kulki kaikkien kanssa vähän eri tavalla. Toiset haastateltavista olivat puheliaampia ja kertoivat teemahaastattelurungon mukaan omia ajatuksiaan, näkemyksiään ja tulkintojaan kysymyksistä. Joidenkin haastateltavien kanssa edettiin enemmän niin, että minä kyselin ja he vastailivat sitä mukaa teemahaastattelurungon eri kohtiin.

Huolellinen suunnittelu ja kouluttautuminen haastattelijan rooliin ja tehtäviin on edellytys haastattelujen tekemiseen. Haastatteluun katsotaan myös sisältyvän monia virhelähteitä,

jotka aiheutuvat niin haastattelijasta kuin haastateltavastakin ja itse tilanteesta kokonaisuutena. Haastateltava voi kokea haastattelun esimerkiksi monella tavalla itseään uhkaavaksi tai pelottavaksi tilanteeksi. (Hirsjärvi ym. 2005: 195.) Tämän opinnäytetyön osalta kaikki haastattelut sujuivat rauhallisesti. Itse toimin haastattelijan roolissa aina silloin, kuin tilanne niin vaati. Muuten haastateltavat saivat puhua omaa tahtiaan ja minä tarkensin mielenkiintoisia vastauksia lisäkysymyksin. Kukaan haastateltavista ei halunnut keskeyttää haastattelua tai antanut merkkejä, että olisi ahdistunut tilanteesta. Haastateltavat saivat itse vaikuttaa myös haastattelupaikkaan, joka osaltaan loi varmasti turvallisuutta haastattelutilanteisiin.

5.5 Aineiston analyysi

Opinnäytetyöni haastatteluaineisto käsiteltiin ja analysoitiin teemoittelun avulla.

Tutkijalla on periaatteessa valittavanaan kaksi tapaa purkaa keräämänsä aineisto. Ensimmäinen vaihtoehto on, että aineisto kirjoitetaan tekstiksi. Sanasta sanaan puhtaaksikirjoitus eli litterointi voidaan tehdä koko haastatteluaineistosta tai se voidaan tehdä valikoiden, esimerkiksi vain haastateltavan puheesta tai tema-alueista. Toinen tapa on, ettei tutkija kirjoita aineistoa tekstiksi, vaan päätelmiä ja teemojen koodaamista tehdään suoraan esimerkiksi ääninauhoilta tai videonauhoilta tallennetusta aineistosta. (Hirsjärvi ym. 2008: 138.) Tässä opinnäytteessä haastatteluista kirjatut aineistot pyrin kirjaamaan sanatarkasti puhtaaksi heti haastattelujen jälkeen. Nauhoitetut haastattelut litteroin äännähdyksiä, yskähdyksiä ym. lukuun ottamatta tietokoneelle. Niissä haastatteluissa, joissa käytin tiedonkirjaamiseen muistiinpanotekniikkaa, pyysin haastateltavia toistamaan sanomaansa joskus useampaan kertaan. Tarkoitukseni oli kirjata mahdollisimman tarkkaan haastateltavan käyttämät sanamuodot ja asioiden painotukset, jotta aineiston analysointi olisi myöhemmin selkeämpää.

Tutkimusaineiston analysointi ei ole tutkimusprosessin helpoimpia vaiheita. Tutkimusaiheisto voi olla väillä niin moniaineksinen tai laaja, ettei sen kanssa askarteleminen ole mitään miellyttävää puuhaa. On kuitenkin huomattava, että tutkijoilla on usein myös sellaisia aineistoja, jotka ovat varsin selväpiirteisiä ja vaivattomasti hahmottuvia, tutkimuskohteesta helposti tietoa luovuttavia kokonaisuuksia. Niitä ei tarvitse kun vähän kaivella ja aineistosta alkaa löytyä juuri sellaista tietoa, kun tutkija oli perännytkin. (Pihlaja 2006: 93-94.)

Hirsjärvi ja Hurme (2008: 135.) muistuttavat, että teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on yleensä hyvin runsas, mutta usein kaikkea materiaalia ei ole tarpeen analysoida, eikä tutkija kaikissa tapauksissa pysty yksinkertaisesti edes hyödyntämään kaikkea keräämäänsä materiaalia. Aineistoa tulee tarkastella ja siihen pureutua mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen. Tällöin aineisto on vielä tuore ja inspiroikin tutkijaa ja jos käy ilmi, että tietoja

on joiltain osin vielä täydennettävä tai selvennettävä, tämä on helpommin tehtävissä heti haastattelujen jälkeen.

Teemoittelu on luonteva etenemistapa esimerkiksi teemahaastatteluaineistojen analysoinnissa. Teemat, joista on puhuttu haastateltavien kanssa, löytyvät usein kaikkien haastateltavien haastatteluista, tosin vaihtelevissa määrin. Aineisto voidaan litteroinnin jälkeen järjestellä erilaisiksi teemoiksi. Välillä aineistoista löytyy uusia teemoja, eivätkä ihmisten käsittelemät aiheet noudata välttämättä aina tutkijan tekemää jäsenystä ja järjestystä. Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kirjataan haastatteluista kaikki ne kohdat, kun haastateltava on puhunut kyseisestä teemasta. Teemat järjestellään omiksi kokonaisuuksiksi. Tällainen järjestely voi tapahtua käsin esimerkiksi niin sanottuja merkintäkortteja hyväksi käyttäen, jossa samaa teema-aluetta koskevat vastaukset voidaan kerätä yhteen samalle kortille. Nykyisin lienee kuitenkin yleisempää käyttää teemoitteluä tekstinkäsittelyn avulla niin sanotulla leikkaa-liimaa toiminnolla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi ym. 2008: 142.)

Kun haastatteluaineistoni oli kirjoitettu puhtaaksi, sitä seurasi teemoittelu. Teemoittelu tapahtui konkreettisesti leikkaa-liimaa toiminnolla eli haastattelusta kertynyt aineisto leikattiin ja liimattiin isolle paperille pääteemojen alle. Jokaisen teeman alle koottiin vielä erikseen samankaltaiset tai toisiinsa liittyvät vastaukset. Puhtaaksi kirjaamisen yhteydessä aineistonanalysointia alkoi jo tapahtua. Analysoinnissa käytin hyödyn aineistolähtöistä analysointitapaa. Pihlaja (2006: 97.) selvittää teoksessaan, että aineistolähtöisessä analyysissä yritetään aineistosta saada syntymään päätelmille ja tulkinnoille kelvollinen teoreettinen kokonaisuus. Yksi ongelma aineistolähtöisessä analyysissä on se, ettei siinä voida aina varmistaa tutkimuksen yleistä, teoreettista ja objektiivista tieteellistä otetta. Ovatko tutkijan ratkaisut ja valinnat ohjanneet aineiston keruuta ja analysointia vai onko olemassa objektiivisia havaintoja, puhtaita tieteellisiä kaavioita.

5.6 Tutkimuksen luotettavuus

Etukäteen laadukkuutta voidaan tavoitella sillä, että tehdään hyvä haastattelurunko. On myös hyvä miettiä ennalta, mitä teemoja voidaan syventää, ja pohtia vaihtoehtoisia lisäkysymysten muotoja. Haastatteluvaiheen aikana laatua voi parantaa huolehtimalla siitä, että tekninen laitteisto on kunnossa esimerkiksi kasettinauhut, paristot ym. Laatua parantaa myös haastattelupäiväkirjan pitäminen. Siihen voi merkitä muistiin esimerkiksi sellaisia kysymysmuotoja, jotka ovat tuottaneet haastateltaville vaikeuksia tai jotka ovat olleet erityisen hyviä. Tämä saattaa helpottaa myöhemmin haastatteluaineiston tulkintaa. Haastatteluaineiston litteroin-

nin tulee noudattaa samoja sääntöjä alussa ja lopussa ja luokittelun tulee olla kokoajan sama, jotta haastatteluaineistoa voidaan sanoa luotettavaksi. (Hirsjärvi ym. 2008: 184-185.)

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu myös sen laadusta. Jos vain osaa haastateltavista on haastateltu, litterointi noudattaa eri sääntöjä alussa ja lopussa, nauhoitusten laatu on heikko tai jos luokittelu on sattumanvaraista, haastatteluaineistoa ei voida sanoa luotettavaksi. (Hirsjärvi ym. 2008: 185.)

Haastattelin yhteensä kuutta henkilöä. Ammattikunnista edustettuina olivat sosionomi, lähihoitaja ja asumispalveluyksikön esimies, joista molemmilla on sosiaali- ja terveysalalle vaa-dittava tutkinto suoritettuna. Kaikista ammattikunnista haastatteluun osallistui aina kaksi henkilöä. En erittele esimiesten koulutuksia enempää, sillä haluan säilyttää haastateltavien anonymiteetin.

Kuusi haastateltavaa tuntui sopivalta määrältä tähän opinnäytetyöhön. Kuuden henkilön antamat vastaukset luovat jo todellisuuden sekä yhtäläisyyttä vastauksista on helpompi etsiä, kun haastateltavia oli näin monta. Jos opinnäytetyön tutkimusongelmaa lähdetään joskus vielä laajentamaan, niin siinä vaiheessa haastateltavien määrä kasvaa merkittävästi.

Kuten jo aikaisemmin mainitsin, niin kaksi kuudesta haastateltavasta antoi nauhoittaa haastattelun. Muiden kohdalla kirjasin vastaukset mahdollisimman tarkasti paperille. Aluksi mietin, vaikuttaako haastattelun kulku opinnäytetyöni luotettavuuteen, mutta opinnäytetyön edettyä totesin nauhoituksen olevan vain pieni osa koko opinnäytetyötä. Valitsin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun juuri sen takia, että saan kasvatusten esittää kysymykseni henkilöille, joilla on tutkimuskysymystäni ajatellen eniten mielipiteitä ja sanottavaa aiheesta. Aineiston keruu olisi ollut mahdollista suorittaa myös kyselylomakkeiden avulla, mutta samalla minulta olisi poistunut mahdollisuus tarkentaa mielenkiintoisia ja opinnäytetyötäni ajatellen oleellisia asioita. Vaikka nauhurin käyttö jäikin vähäiseksi, niin sain kuitenkin vastaukset kirjattua ylös niin tarkasti, ettei asian ydin hävinnyt haastattelujen purkamisessa missään vaiheessa.

Haastatteluaineiston litteroinnissa noudatin alusta loppuun samaa kaavaa. Nauhoitetut haastattelut litteroin sanasta sanaan, ilman kuitenkin yskäisyjä ym. Aineistoa kertyi yhteensä yli 40 A4-kokoista sivua. Kirjoitetut haastattelut avasin ja kirjoitin puhtaaksi. Näistä aineistoa kertyi yhteensä reilu 30 A4-kokoista sivua.

Opinnäytteeni aihe on tullut itselleni läheiseksi sitä kautta, että olen tehnyt töitä opiskelujeni ajan asumispalveluyksiköissä. Tämä helpotti huomattavasti aiheeseen perehtymistä sekä antoi minulle tutkijana luottamusta itseeni. Myös haastateltavien oli ehkä helpompi kertoa ajatuksistaan, tunteistaan ja kokemuksistaan, koska minulla on omakohtaista kokemusta samanlaisesta työstä, mitä he tällä hetkellä tekevät ja mistä he tulivat haastatteluihinkin kertomaan.

5.7 Tutkimuksen eettinen tarkastelu

Lähetin teemahaastattelun rungon (liite 3) etukäteen sähköpostilla työpaikoille, jotta haastateltavat ja muutkin työntekijät pystyivät tutustumaan teemoihin ja alakysymyksiin rauhassa ennen haastatteluja. Rungon liitteenä lähetin ilmoitukset (liite 1 ja 2), joissa kerrottiin, että haastateltava voi kieltäytyä tai keskeyttää haastattelun missä vaiheessa tahansa, eikä keskeytystä tarvitse selittää millään tapaa.

Haastateltavien valinta tapahtui niin, että kysymysten yhteydessä ilmoitin kuhunkin yksikköön kuinka monta haastateltavaa toivoin osallistuvan opinnäytetyöni haastatteluihin ja mitä ammattiryhmää kenenkin tulisi edustaa. Työyhteisö sai päättää ketkä heistä tulisivat edustamaan kyseistä työpaikkaa. Työntekijöiden olisi hyvä käydä kysymyksiä myös yhdessä läpi, jotta haastatteluun osallistuva henkilö pystyisi tuomaan esiin mahdollisimman laajaa ja monipuolista näkemystä kyseisistä teemoista. En kuitenkaan kysellyt, oliko asioita pohdittu yhdessä ja jos oli, niin mitä muut työntekijät olivat asioista mieltä. Haastattelutilanteissa eettisyys säilyi myös niin, etteivät haastateltavat käyttäneet muiden työntekijöiden nimiä kertoessaan työpaikan työtehtävistä sillä hetkellä. Jos joku nimi mainittiin haastattelussa, niin haastattelijana jätin sen tallentamatta mihinkään, jotta kaikkien osapuolten täysi anonymiteetti säilyi.

Käsittelin haastatteluista kertyneen aineiston niin, ettei julkaistavaan raporttiin ole jäänyt mitään sellaista materiaalia, mistä yksittäisiä henkilöitä pystyttäisiin tunnistamaan. Tutkimusluvut (liite 5 & 6) hoidin hyvissä ajoin ennen haastattelujen aloittamista. Lupa-anomukset (liite 4) tein ja toimitin kunkin organisaation määrittelemällä tavalla.

Yksi tieteellisen tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden sekä sen luotettavuuden ja tulosten uskottavuuden edellytys on, että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa, että tutkijat noudattavat yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkijoiden tulee myös soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimustulosten julkaisussa. Myös muiden tutkijoiden työt ja saavutukset täytyy ottaa huomioon asianmukaisella tavalla, niin että kunnioitetaan näiden työtä ja annetaan heidän saavutuksilleen niille kuuluva arvo ja merkitys omassa tutkimuksessa ja sen tulosten julkaisussa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002:3.)

6 TUKIMUSTULOKSET

Seuraavaksi esittelen opinnäytetyöni tuloksia. Haastattelut olivat hyvin selkeitä ja niistä oli helppo etsiä vastuksia haastattelukysymyksiin. Monessa haastattelussa toistui samanlaisia vastauksia, joten tulosten analysointi ja kirjaaminen oli siinä mielessä helppoa. Kaikilla haastateltavilla on melko samanlainen linja tutkimusongelmaa ajatellen. Käyn tulokset läpi teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Tulosten sekaan olen lisännyt otteita haastatteluista, jotta tuloksista tulee mahdollisimman totuudenmukaisia. Lainauksen tarkoituksena olisi myös luoda lukijalle tunnelmaa siitä, millaisia ajatuksia työntekijöiden ja esimiesten mielessä oikeasti on. Lainauksien edessä tunnus S= sosionomi, L= lähihoitaja, E= esimies tai H= haastattelija. Tuloksissa ei eritellä haastattelijoiden vastauksia yksilöidysti vaan pelkästään ammattikunnittain.

Ensimmäisessä osiossa esitän tuloksia siitä, miten sosionomi ja lähihoitaja määrittelevät ammatillista osaamistaan asumispalveluyksikössä. Toisessa osiossa käyn tulosten perusteella läpi sitä, millaisia työtehtäviä sosionomi ja lähihoitaja haluaisivat itselleen ja mitä he ajattelevat erilaisten työtehtävien sopivuudesta toiselle osapuolelle. Tutkimustulosten kolmannessa osuudessa kuvailen haastateltavien mielipiteitä, ajatuksia ja ehdotuksia siitä, miten heidän työtään ja ammatillista osaamista voitaisiin tulevaisuudessa kehittää. Ja viimeisessä osuudessa kerron esimiesten näkemyksiä sosionomin sijoittumisesta asumispalveluyksikön työntekijäksi. Esimiesten vastauksia löytyy myös muista osuuksista, jotta ne eivät jää kokonaan irtonaiseksi osuudeksi tuloksissa.

6.1 Ammatillisen osaamisen määrittely

Tutkimuskysymystä muodostaessani ajattelin, että saan haastattelukysymyksiini automaattisesti selkeitä vastauksia. Heti ensimmäisen haastattelun jälkeen löysin vastauksista viitteitä siitä, että lähihoitajan on helpompi määritellä työtehtäviään ja sitä kautta myös ammatillista osaamistaan asumispalveluyksiköissä. Tunteeni vahvistui sitä myötä, kun haastattelut etenevät. Sosionomin ammatillisen osaamisen hyödyntäminen asumispalveluyksiköissä on haasteellisempaa. Selkeät vastaukset eivät olleetkaan siis niin yksiselitteisiä, kuin aluksi olin ajatellut. Ammatillisen osaamisen määrittely itsessään ei tuottanut haastateltaville vaikeutta, mutta sen sijoittaminen ja hyödyntäminen asumispalveluyksikössä tehtävässä työssä onkin monimutkaisempaa.

6.1.1 Sosionomin ja lähihoitajan työnkuva hoitotyössä

Jokainen haastattelu alkoi siten, että pyysin haastateltavaa kertomaan omasta työnkuvastaan asumispalveluyksikössä sekä samalla määrittelemään jo vähän sosionomille tai lähihoitajille kuuluvia työtehtäviä. Sekä lähihoitajat että sosionomit osasivat heti kertoa tämänhetkisistä työtehtävistään tarkasti. Tärkeimmäksi työtehtäväksi tällä hetkellä molemmat ammattikunnan edustajat mainitsivat perushoidon, joka kattaa ihmisen perustarpeet esimerkiksi asukkaiden päivittäisestä hygieniasta huolehtimisen, pukemisen, syömisen, haavanhoidot ja lääkkeiden jakoon/ antamiseen, eli lääkehoitoon liittyvät tehtävät. Lääkehoidolla tarkoitettiin sitä, että jokaisen asukkaan henkilökohtaiset lääkkeet jaetaan valmiiksi dosetteihin eli lääkeannostelijoihin, joista niiden käyttöä on helpompi seurata ja jakaa päivän eri aikoina.

S: Työtehtävien määrittelyminen on mahdotonta koska se on iha sama kaikilla koulutuksesta riippumatta eli siis asiakkaan avustamista sen päivittäisissä toiminnoissa, erilaisii asiointiapui ym.

L: Täl hetkel työnkuvaan kuuluu perushoito.. Esim niinku haavanhoito, päivittäinen hygienianhoito, omat asukkaat eli lääkkeiden jako sit kaikki asukkaan asiat taksitilaukset ym. Muutaki työtä on esim välillä joutuu toimimaan "talonmiehenä" niinku vaihtamaan vaik lamppuja mut se ei haittaa...

S: Kaikki työntekijät tekevät tällä hetkellä ihan kaikkea kun kaikki ovat ohjaaja nimikkeellä. Tai ainakin kaikki pyrkivät tekemään kaikkea...

Sosionomit eivät kokeneet nykyisessä työnkuvassaan ahdistavaksi missään vaiheessa perushoitoon liittyvää työtä. He olivat sitä mieltä, että se kuuluu ilman muuta kaikille, kun kyseessä on tämänkaltainen eli vaikeasti vammaisten ihmisten asumispalveluyksikkö. Myös esimiehet olivat sitä mieltä, että perushoito kuuluu kaikille työntekijöille. Työntekijäpula aiheuttaa osakseen sitä, ettei työntekijöiden tehtäviä pystytä jaottelemaan tällä hetkellä kovin selkeästi. Jokainen käsipari on tärkeää asukkaiden kanssa tehtävässä työssä. Kun kaikki työntekijät ovat tällä hetkellä palkattuina samoilla nimikkeillä, työtehtävätkin jakautuvat sen mukaisesti.

E: Kun tulee tämmöseen haasteelliseen paikkaan töihin pitää ymmärtää että tähän työhön kuuluu kaiken muun lisäksi hoidollinen puoli kokoajan.

Vaikka sosionomin koulutukseen ei kuulu hoitotyö juurikaan, sen ei silti koettu olevan haitaksi näissä yksiköissä. Näin tuumivat sekä sosionomit, lähihoitajat että esimiehet. Tosin lähihoitaja -taustasta ajateltiin kuitenkin olevan hyötyä, jos hakee sosionomina näin hoitopainotteisiin työpaikkoihin töihin. Oman asenteen ja taustan koettiin kuitenkin olevan niitä tärkeimpiä ja

ratkaisevia asioita jaksamisessa koulutustaustasta riippumatta. ”Tekemällä kyllä oppii”, toteivat muutamat haastateltavat.

Lääkehoito ei kuulu myöskään sosionomin koulutukseen. Lähihoitajat kokivatkin lääkehoidon nimenomaan heille soveltuvaksi työtehtäväksi. Eräs lähihoitajahaastateltavista totesi, että työstä tulisi todella tylsää, jos lääkehoito siirtyisi kokonaan lähihoitajilta pois. Pahaksi ei silti katsottu, jos sosionomi hoitaisi myös lääkeasioita. Työpaikka tarjoaa ainakin kahdessa kolmesta yksiköstä sosionomille lääkehoitokoulutuksen, jonka jälkeen näytön suorittanut sosionomi saa myös jakaa lääkkeitä.

E: Sosionomilla jolla lähihoitajan koulutus paljon parempi tatsi hommaan. Tosin voin puhua nyt vaa tämmöisestä yksiköstä jos on liikuntarajotteisii ja päihdetaustasii asiakkait. Sosionomi joka ei oo tottunu hoitotyöhön ei sovellu tämmöseen paikkaan. Ei voi vaan istuu toimistos. Ei voi tämmöses paikas joka kerta eritellä et teen vaan tätä. Ei vaadi välttämättä koulutusta mut vaatii oikeenlaisii lähtökohtia, tavoitteita ja perjaatteita työhön.

S: Sosionomin koulutukseen ei kuulu lääkehoito tai lääkkeiden jako. Työn kautta olen suorittanut kuitenkin kurssin ja yksikössä esimies tai sairaanhoitaja vastaanottaa näytön että olen saanu myös lääkkeidenjakoluvan. Se on hyvä asia.

S: Koulutukseen ei kuulu lääkehoito. Ei saanu ottaa vaik monet olis halunnu, ei ees vapaastivalittaviin. Lääkehoito vammaistyössä -kurssi on kyl myöhemmin käyty. Se antoi lääkkeenantoluvan ei lääkkeen jakoa. Siihen ei kuulunu lääkelaskuja ollenkaan. Lääkkeidenjako on henkilökohtainen eli jos haluaa niin voi käydä kurssin.

S: Näkökulma työhön riippuu ihmisestä ei niinkää välttämättä onko sosionomi vai lähihoitaja että tekeekö vaan hoitotyön vai ajatteleeko kokonaisuutena asiakkaan elämää.

Kuten aikaisemmista lainauksista ilmenee, haastateltavat kertoivat, että yksiköissä on enemmän sellaisia töitä, jotka tehdään samalla tavalla ja jotka kuuluvat kaikille. Se koettiin hyväksi asiaksi. Yksi haastateltavista muistutti, että omassa yksikössä olisi mahdotonta erotella esimerkiksi yhteisellä aamu- tai iltapalalla, että toinen antaa ruokaa, mutta joku toinen tulee jakamaan lääkkeitä. Tällainen työnjako ei näillä työntekijäresursseilla toimisi ja asukkaatkin saattaisivat kärsiä tilanteesta.

6.1.2 Ryhmän ohjaaminen

Vaikka hoitotyö tuntui painottuvan hyvinkin paljon niin sosionomin kuin lähihoitajan vastauksissa, siitä huolimatta sosionomi ja lähihoitaja pysyivät etsimään ja esittämään työtehtäviä, joissa heidän ammatillinen osaamisensa pääsisi erityisesti esille. Sosionomin koulutukseen kuuluu koulusta riippuen enemmän tai vähemmän erilaisten ryhmien ohjaaminen. Sosionomit kokivatkin erilaisen ryhmätoiminnan järjestämisen ja ryhmien ohjaamisen ”omaksi hommakseen”. Lähihoitajatkaan eivät tyrmänneet toiminnan järjestämistä asukkaille, yksi lähihoitaja haastateltavista oli jopa koulutuksensa puolesta saanut valmiuksia esimerkiksi erilaisten keskusteluryhmien pitämiseen.

L: Sosionomin koulutukseen kuuluu varmaa enemmän toiminnan ohjaaminen. Lähihoitajakoulussa oli esim keppijumpan ohjaamista mut siis seki kuuluu enemmän niinku kuntoutukseen ja hoitotyöhön.

S: Lähihoitajakoulutuksesta en tiedä mutta sosionomikoulutuksessa on hyvin paljon ryhmäohjaamista ja ryhmätoimintaa. Voin hyvin ja mielelläni toimia ryhmänohjaajana.

H: Mitenkä siis toiminnan järjestäminen tai ryhmänohjaaminen? Kenelle se mielestäsi voisi kuulua? Kuulukko teillä lähihoitajakoulutuksessa ryhmän ohjaaminen millään tapaa?

L: Harjotteluihin kuulu. Ei ollu merkitystä minkä tuokion piti. Se oli niinku keskusteleva ryhmä ei niinkään hoidollinen. On ollu puhetta et pitäisin ryhmää mut se on jääny. Persoonasta ei koulutuksesta kiinni kuka ohjaa.

Ryhmien ohjaaminen on koettu tärkeäksi toiminnaksi asukkaille. Ryhmätoiminta on hyvänä vastapainona hoitotyölle, mutta siihen voi silti sisällyttää aina asiakkaan kuntoutusta. Esimerkiksi haastateltavat kertoivat pitäneensä asukkaiden kanssa musiikkituokioita tai keskusteluryhmiä, joihin jokainen asukas sai osallistua omien voimavarojensa mukaan. Vaikka asukkaat eivät välttämättä osaa tuoda sitä aina esiin, niin haastateltavat muistuttivat, kuinka tärkeää tällaisissa paikoissa on yhteisöllisyys ja tunne siitä, että kuuluu johonkin ja on osa jotain ryhmää. Ryhmään osallistuminen on iso osa sosiaalista kuntoutumista.

6.1.3 Asiakkaan kohtaaminen ja diakoniatyö

Diakonia-ammattikorkeakoulut mahdollistavat sosionomille myös kirkollisen kelpoisuuden eli diakoniasuuntautumisen. Muutama haastateltavista olikin suorittanut diakoniaopinnot ja ne koettiin tällaisessa työssä ja sosionomin työssä yleensä todella arvokkaiksi ja hyödyllisiksi opinnoiksi. Esitin haastattelussa kysymyksiä siitä, huomaavatko työntekijät eroavaisuuksia asiakkaan kohtaamisessa riippuen työntekijän ammatista. Vastaukset olivat hieman ristiriitaisia. Sosionomi - ja esimieshaastateltavista muutama oli sitä mieltä, että eroavaisuutta saattaa hieman olla. Varsinkin sosionomi-diakonin ajateltiin olevan sellainen, jonka olisi ammatinsa puolesta helpompi lähestyä asiakasta asiakkaan henkilökohtaisissa, ehkä vähän vaikeammassakin asioissa kuten esimerkiksi sairauteen tai kuolemaan liittyvissä asioissa. Kuten aikaisemmin mainitsemani Santala (2008) artikkelissaan hyvin kiteytti, terveydenhuollollista näkökulmaa edustavat työntekijät ovat yleensä yksilöorientoituneesti suuntautuneita, eli he katsovat, että heidän työnsä tulee kohdistua juuri autettavaan ihmiseen tutkimusten, hoidon ja terapian avulla. Työntekijät, jotka edustavat sosiaalista näkökulmaa ovat puolestaan yhteisösuuntautuneita. Heidän toimintansa tavoitteina on ensisijaisesti auttaa ja palvella asiakkaan ja hänen perhettä, sekä välittää tietoa heille ja heidän ympäristölleen.

S: Sosionomi-diakoni...vaikeammassa tilanteissa tulee enemmän esiin tarve tällaiseen. Esim keskustelutuki. Lähihoitajalle ehkä suurempi kynnys keskustella asioista esim just hengelliset asiat, vakavat sairaudet tai kuolema.

S: On rikkaus ihan mihin työpaikkaan vaan jos saadaan diakoni työporukkaan. Varsinkin kun on kyseessä paikka missä kohdataan ihmisen kipua, kärsimystä, epäonnea, toivottomuutta ja vaillejäämistä. Monikaan asukas ei ehkä omaltaan kohdaltaan huomaa tai myönnä näitä asioita mutta näin terveenä sen näkee tai huomaa. Koulutus antaa lisää syvyyttä ja voimaa kohtaamiseen näiden asioiden ja vaikeiden asiakkaiden kanssa. Koulutus auttaa luomaan myös uusia näkökoaloja ja näkökulmia.

S: Diakonin koulutukseen kuuluu myös saattohoito ja siinäkin on mahdollisuus jatkokouluttautua. Lähihoitaja voi olla myös tilanteissa mukana jos oma valmius ja halu siihen. Se on erilainen ja todella tärkeä tehtävä!

Haastateltavat kuvasivat asiakkaan kohtaamiseen vaikuttavan koulutusta enemmän työntekijän oma persoona. Toisten ihmisten on helpompi keskustella työn lomassa asiakkaan kanssa tai kuunnella asiakkaan murheita, toisilla työntekijöiltä painottuu puolestaan hoidollinen puoli enemmän.

L: Arvoista ensimmäisenä mieleen tulee tasa-arvon kohtelu. Se toimii tääl aika hyvin riippuu vähän työntekijöistä. Ihminen kohdataan ihmisenä ei kaive-ra sairautta esiin. Joskus ihan unohtuu et kysees on sairas ihminen. Ei oo eroa asukkaan kohtaamisessa onks sosionomi vai lähihoitaja.

Jos sosionomi luetteli ammatilliseen osaamiseen ryhmäohjaamisen ja keskustelutaidot, niin lähihoitajille omaa koulutustaan tukeviksi työtehtäviksi lääkehoidon lisäksi nimettiin esimerkiksi hoitotarvikkeiden tilaukset ja tarkistaminen, että ne olisivat omilla asukkailla kaikkine-sa kunnossa. Myös välitön kontakti asiakkaisiin eli omaohjaajuus/ omatyöntekijänä toimimi-nen koettiin erittäin tärkeäksi. Diakonissalaitoksella työntekijät ovat omaohjaajia ja ASPA:ssa puolestaan omatyöntekijöitä. Käytännössä nimikkeillä ei ole juurikaan muuta eroavaisuutta, kuin se, että omaohjaajat ovat palkattu ohjaajanimikkeellä töihin kun taas omatyöntekijät ovat asumispalvelutyöntekijöitä. Käytän lukemisen selkeyttämiseksi omaohjaajanimikettä. Omaohjaajuuteen kuuluu hoitosuunnitelman tekeminen ja hoidon arviointi yleensä. Omaoh-jaaja toimii asukkaan asioiden hoitoapuna, eli ottaa esimerkiksi yhteyttä tarvittaessa edun-valvojaan, hakee asukkaalle kuljetuspäätöksen, jakaa oman asukkaan lääkkeet ja seuraa ylei-sesti asukkaan tilannetta.

Sivuten omaohjaajuutta sosionomin koulutuksesta nousi haastatteluissa esiin yksi erittäin tärkeä piirre, nimittäin maahanmuuttajatyö. Aina ei tulla miettineeksi miten ulkomaalaissyntyinen asukas suhtautuu suomalaiseen hoitokulttuuriin ja yleisesti suomalaisiin tapoihin. Esi-merkiksi jotkut uskonnot kieltävät, että eri sukupuolta oleva työntekijä auttaa suihkukuksissa tai muussa henkilökohtaiseen hygieniaan liittyvissä asioissa. Asumispalveluyksiköissä myös osa työntekijöistä on lähtöisin jostain eri maasta. Tällöin voitaisiin puhua esimerkiksi Helakorven (1997 & 2005) mainitsemasta kompetenssista, jolla tarkoitettiin pätevyyttä, eli työntekijän omaavia valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia suoritua tietyistä tehtävistä. Se on siis henkilö-kohtaista osaamista. Sosionomin koulutukseen kuuluu halutessaan maahanmuuttajatyö, jota pystyy hyödyntämään asumispalveluyksiköissä esimerkiksi juuri em. tilanteessa. Vieraisiin kulttuureihin ja kulttuurien tapoihin tutustuminen ei ikinä ole huono asia. Se lisää näkökul-maa ja antaa mahdollisuuksia työskennellä laajemmalla työkentällä.

S: Maahanmuuttaja-asukas olis mukava. Monikulttuurinen näkökulma tulisi hyödynnettyä. Monikulttuurisuus oli meillä pakollinen opintokokonaisuus. Varmasti vois ymmärtää maahanmuuttajanäkökulmaa paremmin.

S: Jokainen ihminen ilmaisee omalla äidinkielellä tunteensa paremmin. Tästä syystä keskustelut, tunteidenilmasut varmasti eroaa onko sosionomi vai lähi-hoitaja kuuntelemassa. Sosionomin ratkaisunäkökulma on laajempi.

6.1.4 Esimiestyö ja esimiehen sijaistaminen

Esimiehen sijaistaminen ja esimiestehtävät itsessään nousivat esille monen haastateltavan puheesta. Haastattelutulokset ovat hieman poikkeavia, riippuen siitä oliko haastateltavana sosionomi, lähihoitaja vai esimies. Pääosin esimiehen sijaistaminen tai esimiehenä toimiminen nähtiin sosionomille sopivana vastuualueena, mutta myös sairaanhoitaja sai nimensä paperille tässä vaiheessa. Lähihoitajakin näyttäytyi hyvänä vaihtoehtona esimiehen sijaistamisessa tai esimiestyössä, kunhan hänellä on sopivat lähtökohdat ja luonne kyseiseen työtehtävään, ja kiinnostus lisäkouluttautumiseen.

Sosionomin koulutukseen kuuluu aina jonkin asteinen johtajuuskoulutus. Tästä syystä sosionomit kokivat olevansa valmiita ottamaan ainakin esimiehen sijaistamisen omaksi työtehtäväkseen. Puutteet lääkehoidon tietämyksessä herättivät kuitenkin tässä kohdassa kysymyksiä. Kuten jo aikaisemmin ilmeni, sosionomi ei saa koulunsa puolesta lupaa lääkehoitoon, joten tästä syystä sairaanhoitaja voisi toimia myös esimiehen sijaisena. Aukkaiden ja työturvallisuuden puolesta on erityisen tärkeää, että työtiimissä on ainakin yksi henkilö, joka tietää lääkkeitä tarkemmin. Varsinkin kun on kyseessä asiakaskunta, joille menee monenlaisia lääkkeitä esimerkiksi psyykelääkkeitä, kipulääkkeitä tai sydänlääkkeitä.

S: Sosionomi on koulutettu esimiestehtäviin, nyt osaamista ei voi kuitenkaa hyödyntää. Miks johtajuus -opintokokonaisuus ja siitä pitkä työharjoittelu, jos sitä ei saa ikinä hyödyntää. Sosionomeja pitäis palkata esimiehiks! Esimiestehtäviä voi pakottaa oppimaan teoriassa, mut siltikään kaikki ei sovi siihen työhön.

S: Oma koulutus antaa valmiuden sijaistaa esimiestä mutta myös sairaanhoitaja soveltuu siihen tehtävään tällaisessa paikassa koska niin paljon lääkeasioita hoidettavana. Kumpi vaan sijaistaa niin on hyvä tehdä yhteistyötä ja molemmat voivat auttaa toista niissä tilanteissa missä milloinkin tietää enemmän. Koulutuksen pohjalta soveltuu myös ihan esimieheksi mutta se vaatii sitten etä töissä myös sairaanhoitaja.

E: Mun mielestä esimiehen sijaisena voi toimia yhtä hyvin niin sosionomi kuin sairaanhoitajakin, toivottavaa kuitenkin olisi että enemmän olisi sosionomejakin sijaisina. Nythän sijaisina ja esimiehinä meidän yksikössä ainakin on lähinnä sairaanhoitajia, tässä tulisi huomioida sosionomien käyttö ja heidän osaamisensa hyödyntäminen nykyistä enemmän. Sosionomeilla on vahvuutensa taloudellisten asioiden, etuuksien ja koko sosiaalihuollon laaja ymmärrys mitä esimiestyössä kyllä tarvitaan.

L: Sosionomille tosi huono asia jos ei joudu työnpuolesta nyt lääkejakokoulutukseen. Työn puolesta sitä pitäis vaatia vaikka lääkkeiden jako ei kuuluiskaan sosionomille hänen pitäis osata se. Varsinki jos toimii esimiehenä.

6.1.5 Yhteenvetoa ammatillisen osaamisen määritelmistä

Aluksi sosionomin ja lähihoitajan oli vaikeampaa eritellä oman koulutuksensa tuomia ammatillisia valmiuksia, mutta haastattelujen edetessä jokainen haastateltava pystyi poimimaan omasta puheestaan niitä asioita, jotka ovat ominaista juuri sosionomille tai lähihoitajalle. Mäkinen ym. (2009:18-19.) tiivistävät kirjassaan, että koulutuksensa puolesta sosionomilla on valmiuksia esimerkiksi luoda ammatillinen ja asiakasta osallistava vuorovaikutus- ja yhteistyösuhde. Koulutuksen myötä hänen on myös helpompi huomioida asiakkaan tarpeet ja voimavarat kontekstisidonnaisesti. Tämän lisäksi koulutus auttaa sosionomia sisäistämään ja hyödyntämään tutkivaa ja reflektiivistä työtettä. Hän on oppinut myös arvioimaan toimintansa teoreettisia lähtökohtia ja soveltamaan vaihtoehtoisia ajattelu ja lähestymistapoja. Sosionomilla on mahdollisuus toimia työyhteisön aloitteellisena esimiehenä ja aktiivisena jäsenenä. Lisäksi hänellä on valmiuksia kehittää ja johtaa sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluita moniammatillisessa yhteistyössä. Juuri samankaltaisista asioista koostuivat opinnäytetyön tuloksetkin.

6.2 Ammatillisen osaamisen vertailu

Tässä osiossa käydään opinnäytetyöni kannalta kaikista oleellisinta asiaa läpi. Haastateltavat kertoivat sellaisista työtehtävistä, jotka kokivat omalle ammattikunnalleen kaikkein sopivimmiksi työtehtäviksi ja toisaalta he myös selvensivät ajatuksiaan siitä, mitkä työtehtävät sopivat paremmin toiselle ammattiryhmälle. Tämä osuus oli vastausmäärältään ja tuloksien analysoinnilta kaikista laajin kokonaisuus. Tulokset olivat runsaudesta huolimatta melko yhteneviä.

6.2.1 Kelakiemuroita, sossuviidakkoa ja paperitöitä

Ensimmäisenä lähes kaikilla haastateltavilla nousi ”Ammatillisen osaamisen vertailu” -osiossa esiin erilaiset paperityöt, Kela-asiat, sosiaalipalveluiden kanssa tehtävä yhteistyö ja sosiaalietuuksien hakeminen. Nämä miellettiin lähes jokaisessa haastattelussa ensisijaisesti sosio-

nomille soveltuviksi työtehtäviksi. Sosionomihaastateltavat kokivat tällaiset työtehtävät heille soveltuviksi, vaikka haastatteluissa painottui se, ettei sosionomin koulutukseen itsessään juurikaan kuulu erilaisten sosiaalietuuksiin liittyvien kaavakkeiden täyttämisen harjoittelua. Tuki- ja etuusasioita käydään muutenkin melko niukasti koulun puolesta läpi. Vaikka paperityöt ajateltiin heti sosionomin töiksi, niin lähihoitajat eivät kokeneet huonona asiana sitä, että tällä hetkellä he tekevät asiakkaan kanssa ja puolesta omaohjaajina myös paljon paperitöitä. Kaksi haastateltavista totesikin, että tällä hetkellä näillä työjaoilla ei välttämättä ole tarvetta sosionomille näissä yksiköissä. Lähihoitaja osaa ja pystyy hoitamaan kaikki asukkaiden paperityöt, joten pelkästään sen takia sosionomille sosionomin virka-nimikkeellä ei olisi tällä hetkellä tarvetta.

S: Sosionomille vois antaa isomman vastuun Kela, sossu ym. asioiden kohdalla. Mutta esim jos omaohjaaja on lähihoitaja, niin vois kysyä sosionomilta apua miten toimeentulotuki- tai asumistukihakemus täytetään. Kelajutut, sosiaaliviranomaisten kanssa tehtävä yhteistyö. Kaikki ”paperityöt” sosionomille.

E: Kela ja sossuviidakko sosionomeille enemmän. Sitte sosionomi voisi opettaa näitä ehkä lähihoitajalle.

L: ...Sosiaalipalveluista ja sosiaaliturvasta sosionomi tietää enemmän. Sosiaalipalvelupuolen ja päihdepalvelupuolen Kelan ja sossun jutut sosionomille.

S: Esimerkiksi sosionomille voisi kuulua tukien hakeminen, lisäavun hankkiminen talon ulkopuolelta eli kuljetuspalvelu, yhteiskunnallinen apu ym. Mutta sitten omaohjaajuus kärsisi. Omaohjaaja voisi hyvin huolehtia kaikista asukkaan asioita talon sisällä ja ulkona. Se loisi turvaa asukkaille kun yhteen ihmiseen voisi luottaa kunnolla. On monia asioita jotka liittyy asukkaan hyvinvointiin ja elämiseen. Omaohjaajan pitäisi sitten aina kysellä sosionomilta asioista. Se hidastasi ja ehkä turhauttaisi. Lähihoitaja osaa ihan samalla tavalla etsiä reitit palveluihin. Sosionomi voisi toki ja olisi hyväkin jos auttaisi näissä asioissa.

E: Sosionomille enemmän paperihommia esim tukihakemukset, Paperitöitä on kuitenkin niin paljon että niitä on myös aina esimiehellä.

Kelan ja sosiaalitoimen kanssa tehtävä yhteistyö sekä niin sanotut paperityöt nousivat siis ensisijaisesti sosionomin tehtäviksi, jos sosionomille muotoutuisi oma työnkuva asumispalveluysikköön. Tällä hetkellä lähihoitajat eivät kokeneet kuitenkaan mitenkään epäreiluna, jos sosionomi irtaantuu aamutoimien jälkeen tekemään oman alansa töitä. Sosionomit ja esimiehet painottivat haastatteluissa sitä, että tällä hetkellä sosionomille ei virallisesti ole määritelty omia työtehtäviä, mutta sosionomi on ammattinimikkeenä vielä niin uusi, että mahdolli-

suuksia kyllä on. Sosionomin pitää olla oma-aloitteinen ja aktiivinen ja etsiä niitä työtehtäviä, joissa omaa ammattitaitoa voi hyödyntää. Haastateltavat muistuttivat kuitenkin, että yhteinen kaikille kuuluva työ ei saa nykyisellä työnjaolla unohtua.

6.2.2 Virkistystoiminta ja ryhmätoiminnan järjestäminen

Kuten jo ”Ammatillisen osaamisen määrittely” - osuudessa kävi ilmi, ryhmätoiminnan järjestäminen ja ryhmien ohjaaminen korostuvat sosionomin koulutuksessa. Työtehtävien jakoa mietittäessä virkistystoiminta ja ryhmätoiminta erottuivat edelleen sosionomille sopivammiksi työtehtäviksi. Tämä ei saisi kuitenkaan poistaa lähihoitajalta mahdollisuutta ryhmätoiminnan ohjaamiseen, jos halukkuutta löytyisi.

E: Virkistystoiminta kuuluu kaikille. Paljon ryhmiä onneksi aloitettu. Tulevaisuuden visiona että sosionomi järjestäis ohjelmaa enemmän. Olis aivan mahtavaa jos sosionomi ottais tässä enemmän vastuuta.

L: Viriketoiminta kuuluu molemmille. Sosionomilla olis tuskin kokoajan sosiaalisii hommii joten vois osallistuu myös viriketoimintaan.

S: Ryhmän järjestäminen ja ohjaaminen vaatii työntekijän oman kiinnostuksen. Kuvataide, musiikki ja muut. Ryhmää ei voi toteuttaa sellainen joka ei ole yhtään kiinnostunut juuri esimerkiksi kuviksesta tai musiikista. Sosionomin koulutukseen kuulunut suurimmaksi osaksi yhteisöpedagogiikka ja paljon luovaa toimintaa. Sosionomille voisi tulla oma työnkuva ryhmänjärjestämiseen.

E: Virkistystoiminta ja luovat toiminnot kuuluvat kai sosionomin koulutukseen mutta valmiudet nyt aika huonot. Ryhmän vetäminen on vaikeeta. Se (sosionomi) tarvitsee valmiudet siihen. Toiminnan pitää olla jämäkkää ja perusteltua.

Ryhmätoiminnan järjestämisestä puhuttaessa nousi esiin taas sosionomi-diakoni. Sosionomi-diakoniksi valmistuneella sosionomilla on hyvät edellytykset hartauden pitämiseen. Hartaudet ovatkin kuulemma osoittautuneet toisille asukkaille tärkeäksi hetkeksi ja he osallistuvat siihen mielellään.

S: Hartauden voi periaatteessa pitää kumpi vaan. Mutta se on herkkä ja arka tilanne kun ollaan samassa työryhmässä. Vaikeaa ehkä työkavereiden edessä tuoda esiin tällaista puolta itsestään. Aikakysymyksen, jos töissä vaan muutama niin vaikea osallistua. Hartaudessa ja muissakin ryhmätilanteissa tärkeintä on yhteinen hetki ja yhteisöllisyyden tunne kun kokoonnutaan yhdessä.

E: Sosionomille diakoniatyö, vapaaehtoisjärjestötyö, virkistystoiminta. Siis kartoittaa näitä ja hyödyntää näissä mahdollisesti muita palveluntuottajia.

Tulosten mukaan viriketoiminta tosiaan sopisi sosionomin omaan työkuvaan paremmin, mutta vastauksista kävi ilmi kuitenkin se, ettei sosionomia kannata palkata pelkästään toiminnan järjestämistä varten. Tähän voisi joskus palkata vaihtoehtoisesti vaikka toimintaterapeutin. Resurssit ovat tällä hetkellä ehkä suurimpia kysymyksiä viriketoiminnan siirtämisestä pelkästään sosionomin työtehtäväksi. Tämä tuli selville yhdessä esimieshaastatteluista.

E: Sosionomille vois kyllä järjestää enemmän aikaa toiminnan järjestämiseen esimerkiksi. Mutta aamut on niin kiireisiä, kaikki tekee hommia. Sen jälkeen eriydyttäisiin omiin hommiin. Sosionomille vois olla kokopäiväisiä paperihommia, mut sit sen pitäis olla taloudellisesti kannattavaa. Kaikki käsiparit tarvitaan että asukkaat saadaan ylös sängyistä.

6.2.3 Pois asumispalveluyksiköstä, apteekkiin, lääkäriin tai vaikka elokuviin

Asumispalvelut tarjoavat useimmiten asukkaille avustusta myös asumispalveluyksikön ulkopuolisissa menoissa esimerkiksi apteekissa tai lääkärissä käymiseen. Asukkailla on mahdollisuus saada avustaja mukaan myös vapaa-ajan toimintaan, harrastuksiin tai vaikka elokuviin. Haastateltavat pähkäilivätkin sitä, että kummalle tällaiset avustamiset sopisivat paremmin, jos työtehtäville tulisi selkeämpi jaottelu. Apteekki ja sairaalakäynnit, aivan kuten lääkehoidollisetkin työt nähtiin ammatillisen osaamisen puolesta soveltuvan paremmin lähihoitajille ja asukkaan vapaa-ajan toimintaan liittyvät työtehtävät sosionomille sopivammiksi. Mutta omaohjaajuus ei unohtunut tässäkään vaiheessa. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että asukkaalla on mahdollisesti turvallisempi ja luottavaisempi olo, jos kotoa poistuessa omaohjaaja pyrkisi olemaan mahdollisimman usein mukana.

S: Apteekki ja sairaalakäynnit ei kuuluisi määritelmässä sosionomille. Siellä voi tulla puhetta lääkkeistä joten enemmän näistä tietävä lähihoitaja mukaan. Elokuvat, virkistyskäynnit voisi jakaa molemmille. Halukkaat saisi lähteä niihin mukaan.

L: Lähihoitajalle kuuluisi enemmän lääkärikäynnit, fysioterapiakäynnit ym käynnit. Nyt se on lähinnä ”pakko” kaikille, kuuluu työtehtäviin. Mukaan pitää mennä sellanen jolla on enemmän alan tietoa. Lähihoitaja osaa kysellä paremmin eri hoidoista, lääkkeistä ym.

S: Yhdessä toimiminen yhteisöllisyyden kannalta on todella tärkeää. Retket teatteriin ym sosionomin koulutus antaa valmiudet siihen. Lähihoitaja kyllä pärjää varmasti myös mutta se vaatii kiinnostuksen toiminnan järjestämiseen. Lähihoitajan koulutus perustuu varmasti eniten ihmisten perustarpeiden hoitamiseen. Lääkärikäynnit voivat kuulua molemmille. Henkilökohtaisesti ei ole väliksi, mielelläni lähdän mukaan. Siellä ollaan asukasta vasten, asukkaan tukena ja turvana. Tieto tulee myös kirjallisena, ei tarvitse ymmärtää niinkään diagnooseja ja hoito-ohjeita.

E: Virkistyskäynnit ja lääkärikäynnit kuuluu nyt pääasiassa omaohjaajalle. Mut ei se aina toimi. Hyvä että kuuluu omaohjaajalle, että siitä tulee turvallinen ja hyvä juttu. Tärkeintä on et asiakas pääsee välillä pois sisältä.

Sosionomi voi koulutuksensa puolesta työskennellä sosiaaliohjaajan - nimikkeellä. Tämä nousi myös yhdessä haastattelussa esille. Jos sosionomi palkattaisiin sosiaaliohjaajan virkaan, tämä tarkoittaisi mahdollisesti myös sitä, että sosionomille siirtyisi enemmän vastuu sosiaaliasioiden hoitamisissa, kuten aikaisemmin mainituissa paperitöissä, mutta myös samalla asiakkaan sosiaalisessa kuntoutuksessa, johon voisi liittää juuri erilaiset harrastus- ja virkistystoiminnat. Vaikeavammaiset asiakkaat saattavat olla syrjäytyneitä, eivätkä he tahdo päästä itseksensä ulos asunnostaan. Tästä syystä on erityisen tärkeää, että työntekijä kannustaa asukasta muiden ihmisten sekaan ja tarjoutuu itse lähtemään seuraksi. Tällöin asiakkaan kynnys poistua kotoa saattaa pienentyä.

6.2.4 Luottamustehtäviä

Kummankaan ammattikunnan koulutukseen ei suoranaisesti kuulu taloudelliset asiat, ainakaan pääkaupunkiseudulla. Sosionomilla on kuitenkin mahdollisuus sisällyttää opiskeluihinsa ura- ja yritystoimintaan liittyviä opintokokonaisuuksia. Ainakin neljä haastateltavista nosti esille asukkaiden rahojen hoitoon liittyvät asiat. Monesti, jos asukas ei pysty itse huolehtimaan raha-asioistaan, hänelle järjestetään edunvalvoja. Oikeuslaitos (2009) selventää edunvalvontaa seuraavasti. Yleisestä edunvalvonnasta säädetään holhoustoimilaisissa sekä laissa holhous-toimen edunvalvontapalveluiden järjestämisestä. Edunvalvontapalveluiden tuottamisesta vastaa kunta. Useimmiten edunvalvoja määrätään huolehtimaan päämiehensä omaisuudesta ja taloudellisista asioista silloin kun henkilö ei siihen syystä tai toisesta kykene itse. Edunvalvojan on huolehdittava päämiehensä omaisuudesta niin, että omaisuus ja sen tuotto voidaan käyttää päämiehen hyödyksi ja tämän henkilökohtaisiin tarpeisiin. Haastateltavat kertoivat, että aina asukkaat eivät kuitenkaan tarvitse edunvalvojaa huolehtimaan raha-asioista, mutta

he syystä tai toisesta eivät halua tai pysty huolehtimaan niistä kuitenkaan itse. Tällöin asukas antaa työntekijöille oikeuden hoitaa heidän raha-asioitaan.

Haastatteluissa pohdittiinkin sitä, miten raha-asiat olisi parasta hoitaa niiden asukkaiden kanssa, jotka eivät ole tarvinneet edunvalvojaa. Yksimielisiä oltiin siitä, ettei missään nimessä ole hyvä asia, jos kaikki työntekijät ”käyvät sörkkimässä” asukkaan rahoja. Ehdottoman tärkeäksi koettiin se, että työtiimistä nimettäisiin ainoastaan muutama ihminen, joille niin vastuullinen tehtävä luovutettaisiin. Sosionomin työnkuvaa mietittäessä tällainen vastuualue voisi kuulua hänelle. Tällä hetkellä kahdessa asumispalveluyksiköistä on käytössä sellainen toimintatapa, että asukkaan halutessa, hänen rahansa säilytetään tallessa kassakaapissa, johon vain muutamalla työntekijällä on tunnusluku. Ja tällainen toimintamalli on osoittautunut kuulemma erittäin hyväksi.

S: Raha-asioiden hoitoon sosionomi plus omahoitaja. Mutta ei enempää. Asiakkaiden turvallisuus parantuisi kun kaikki eivät sorkkisi rahoja.

L: Ei oo hyvä, että asukkaiden rahoissa käy ihan jokainen. Omaohjaaja vois ensisijaisesti huolehtii niistä! Ehkä myös sosionomi lisäksi. Osa asukkaista hoitaa ite rahat.

Myös esimiesten kanta oli selkeä siinä, että on huomattavasti parempi, kun vain muutamalla työntekijällä on tehtävänä asukkaiden rahoista huolehtiminen.

E: Tällä hetkellä kolmella on oikeus nostaa ja hoitaa asiakkaiden rahoja. Aina kun rahojen kanssa tekemisissä niin kaksi ihmistä laskee ja kuittaa rahat. Vois kuulua sosionomille mut suurin merkitys siinä et vaan muutama hoitaa. Virheet helpompi selvittää. Raha-asiat on tärkeitä. Kunnia-asia et rahat on hoidettu oikein.

E: Asukkaat on syrjäytyneitä. Ne eivät oo tottunu hoitamaan asioitaan. Hoitajalle puhutaan ehkä helpommin hoidollisen asiat ja sosionomille ehkä enemmän vaik raha-asiat. Sosionomi vois välittää sitten tiedon muille.

E: Osa asukkaista hoitaa käyttövarat ite. Kassakaappiin vaan muutamalle oikeus. Tärkeää kirjaamisen ja dokumentoinnin kannalta. Vois kuulua sosionomille miks ei myös sairaanhoitajalle.

Raha-asioista puhuttaessa yksi esimiehistä muistutti myös siitä, kuinka tärkeää on, että sosionomi on perehtynyt ja tietää esimerkiksi siihen, millä tavalla kaupungin organisaatio toimii tai mitä on ylipäänsä edunvalvonta. Tällä hetkellä sosionomiopiskelijat ovat usein olleet ainakin aika hukassa tällaisten asioiden kanssa. Esimies painotti, että asukkaat tarvitsevat apua juuri siinä, että löydettäisiin helposti oikea viranomainen, johon halutaan ottaa yhteyttä. He saat-

tavat turhautua tai kokea olonsa turvattomiksi, jos työntekijätkään eivät tiedä, keneen ottaa yhteyttä missäkin tilanteessa. Kuten aiemmin esittämässäni Laurean sosionomin opetussuunnitelmassa ilmeni, ainakin Laureassa sosionomin opetussuunnitelmaan kuuluu opintokokonaisuus Hyvinvointipalvelut ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Siihen, miten muut Laurean opiskelijat ovat sisäistäneet opintojaksolla käytyjä asioita, en osaa ottaa kantaa. Itse koen saaneeni jonkunlaisen pienen käsityksen ja osaan hahmottaa, miten suomalainen sosiaalipalvelujärjestelmä toimii. Tosin suurin osa tietämyksestäni on työharjoitteluissa ja itsenäisesti opittua.

Kun luottamustehtävistä puhuttiin yleisesti, nousi esille, että työntekijät ja esimiehet ovat ajan myötä huomanneet miten vaikeaa toisille asukkaille on pitää tai ottaa yhteyttä pitkän ajan jälkeen sukulaisiinsa, ystäviinsä tai perheenjäseniinsä. Aiemmin jo mainittu sosiaalinen kuntoutus kuuluu sosionomin koulutukseen, joten sitä voisi erittäin hyvin hyödyntää myös tällaisissa tilanteissa ja auttaa asukasta etsimään läheisiään uudelleen.

S: Omaisiin ja ystäviin yhteydenotto voisi sopia sosionomille. Olla niin kuin tukena ja apuna näissä tilanteissa. Se on toisille asukkaille vaikeaa. Olla niin kuin ”välittäjänä”.

6.2.5 Tilannekatsaus nykyiseen

Sosionomille ja lähihoitajille löytyikin omiaan olevia työtehtäviä, mutta tällä hetkellä jaotte-lua sosionomin ja lähihoitajan työtehtäviin ei kuitenkaan ollut. Tarvetta sosionomille tuntuu olevan, mutta resurssit ovat suurimpana esteenä. Haastatteluista nousi esiin sellainen seikka, että sosionomin on vaikea lähteä muokkaamaan omaa työnkuvaansa. Varsinkin silloin, jos asumispalveluyksikköön on tullut työntekijäksi jo kauan aikaa sitten ja jos alusta alkaen on tehnyt samoja töitä kuin sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Vaikka sosionomille ei tällä hetkellä ole omaa työnkuvaa näissä asumispalveluyksiköissä, niin tulevaisuudessa ei ole kuitenkaan mikään mahdollisuus kehittää sellaista. Muutamat haastateltavat kokevat sosionomin ammattitaidon menevän kuitenkin nykyisellä työtehtävien jaolla hukkaan.

E: Lähihoitaja pystyy varmaan paremmin ja enemmän määrittelemään työtehtävänsä. Sosionomin kanssa keskusteltu kyl paljo asiasta. Hiljalleen ehkä pystyyki määritellä työtehtäviään. Omista intresseistä kiinni miten työnkuva muotoutuu. Niin uusia asia sosionomi että sitä on helppo muokata työpaikkaan sopivaksi.

L: Ei häiritse jos sosionomille järjestettäis omaa aikaa. Nimikkeellä mil palkataan tai tehään töitä ei oo väliä. Se ei nosta toista korkeemmalle tasolle. Työntekijä on kollega, tittelillä ei oo väliä.

L: Sosionomin ammattitaito menee tällä hetkellä ihan hukkaan tääl. Tai vaatii todella paljo että vois sosionomina pitää ammattitaitoaan yllä tai kehittää sitä koska sosionomille ei oo määritelty tiettyjä tehtäviä. Näkökulma vois muuttua jos tehtäviä selvennettäis -- Sosionomi kuuluu eri paikkaan, koulutus antaa mahdollisuudet enempiin. Alemmalla koulutuksellakin pärjää. Sosionomi esimiehenä asumispalveluyksikössä, siinä ei mitään. Se sopii. Sehän olis hyvä juttu. Rivityöntekijäksi ei niinkää.

S: Virallisesti sosionomille ei ole määritelty täällä omia työtehtäviä, mutta mahdollisuuksia kyllä on. Täällä voi itse vähän määritellä tehtäviään oman kiinnostuksen mukaan. Kunhan yhteinen työ ei unohdu. Työaika asettaa kyllä esteitä työtehtävien kehittämiseen. Työaika menee nyt ihan perustyöhön eli antaa asukkaille tukea ja ohjausta.

E: Sosionomia kaivattaisiin mutta hänellä pitäis olla valmiudet sosiaalityöhön. Lomakkeiden täyttö onnistuu kaikilta joilla on halu ja mielenkiinto siihen.

Selkeän työnjaon puuttumisesta huolimatta sosionomit pitävät työstään. He luottavat siihen, että saavat vaikuttaa työnkuvaansa ja uskovat, että jos uusi sosionomi palkattaisiin, työtehtävien uudenlainen tarkastelu saattaisi lähteä liikkeelle jo siitä.

S: Tykkään työstä koska se on työtä ihmisten kanssa. Henkilökohtainen juttu. Ei suoraan auttamisen tarve. Vaikee selittää. Jos olis pelkkää auttamista se olis niinku tekis töitä tehtaalla liukuhihnalla.

S: Sosionomi ei välttämättä tällä hetkellä sovellu asumispalveluun jossa näin sairaita asukkaita. Tai siis ei ole parhain työpaikka, mutta vaihtelee ihan tilanteen mukaan. Hoidollisina päivinä ärtyy että mitä teen täällä. Ryhmissä tunne taas ihan erilainen. Silloin oma osaaminen korostuu.

Sosionomihaastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että saavat auttaa asiakkaita ja kuunnella heidän ilojaan, surujaan ja ongelmiaan. Yhdessä on mahdollisuus miettiä ratkaisuja erilaisiin vaikeammilta tuntuviin asioihin. Tällaisissa tilanteissa sosionomin koulutus olisi erityisesti vahvuus.

6.3 Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Vaikka ajatuksena ja tavoitteena on, että sosionomi valmistuu koulusta sosiaalialan ammattilaiseksi ja lähihoitaja puolestaan hoitoalan ammattilaiseksi, niin se ei tarkoita, että työntekijä tietää alastaan jo kaikesta kaiken, eikä hänellä ole enää lisää opittavaa. Teemahaastattelun kolmannessa osuudessa pyysinkin haastateltavia miettimään, miten omaa ammattitaitoa pystyttäisiin kehittämään nykyisessä työpaikassa ja miten työilmapiiriä ja työviihtyvyyttä voisi vielä parantaa.

6.3.1 Kursseja ja koulutusta

Lähes jokaisessa haastattelutilanteessa nousi ainakin yksi kehitysehdotus esille joko siitä, miten omaa ammatillista osaamista voisi kehittää, tai siitä, miten toimintaa työpaikalla voisi kehittää. Koulutukset nousivat useimman haastateltavan puheista esille, kun he pohtivat kehittämistä ja kehittymistä omalta kohdaltaan. Jokaisessa yksikössä työntekijöiden on mahdollista osallistua erilaisille kursseille. Osa työntekijöistä toivoi esimieheltä vielä enemmän kannustusta kursseille osallistumiseen sekä tarkkailua siitä, että koulutusraha tulisi oikeasti hyödynnettyä. Toiset haastateltavista olivat sitä mieltä, että heille esitellään kursseja riittävästi ja heidän on mahdollista osallistua riittävästi erilaisiin koulutuksiin.

L: Koulutuksia enemmän. Esimiehen pitäis katsoa ja kannustaa et koulutusraha tulis hyödynnetty. Kaikilla työntekijöillä ku on sama määrä käytettävissä koulutuksiin. Pitäis kuitenkin kattoo kuka käy ja missä koulutuksessa. Varsinki semmosii omalle työpaikalle sopivii koulutuksii pitäis suosii. Esim diabeteskoulutus, ensiapu kuuluuki, itsenäiseen asumiseen tai asumispalveluihin liittyvää koututusta, rymänohjaus koulutus ym.

S: Koulutuksiin on mahdollisuus kaikkien osallistua. Esim haavanhoito tavaltaan kiinnostaa mutta se kuuluu lähihoitajalle tai sairaanhoitajalle. Siks en ole opiskellu niitä kun en halua tehdä sitä päätoimisesti. Voin kyllä tehdä sitä kun se kuuluu työtehtäviin.

S: Lääkkeiden jako on henkilökohtanen juttu, jos halua voi käydä kurssin.

E: Koulutukset toimivat hyvin ja taloki niitä järjestää. Työntekijät osallistuu innokkaasti. Tavoitteena on et vuoden aikana käytäisiin ainaki yhdessä koulu-

tuksessa. Se on toiminu. Esimiehen tehtävä on pitää huoli et kaikilla työntekijöillä on tiedot ajan tasalla.

Kukaan haastateltavista ei maininnut, että kokisi erilaisia koulutustilaisuuksia ainakaan huonoksi asiaksi. Kaikki haastateltavista pitivät kursseille osallistumista itseään hyödyttävänä asiana. Kurssien koettiin olevan myös hyvää vastapainoa työnteolle. Muutama haastateltava ehdotti sitä, että sosionomi voisi hyvin opettaa työn ohessa lähihoitajalle kela - ja sosiaali-toimistoon liittyviä asioita, kuten erilaisten tukihakemusten täyttöä. Siinä tulisi samalla sosionomille hyvää kertausta aina sellaisista töistä.

6.3.2 Uudet työntekijät

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhön on aina yhtä tärkeää, riippumatta siitä, mitä ammattikuntaa edustaa. Kaikissa asumispalveluyksiköissä oli melko selvää se, kuka uuden työntekijän perehdyttää työhön ja miten. Yhdessä paikoista esimies tekee alkuperehdytyksen, jonka jälkeen työntekijä jatkaa perehdyttämistä kolmen päivän ajan. Toisissa paikoissa perehdyttämisen hoitavat pääasiassa työntekijät. Haastateltavat korostivat sitä, että perehdytyksessä uudelta työntekijältä odotetaan oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta.

E: Uuden työntekijän perehdyttäminen on ammatillinen kysymys. Ei voi hirveen tarkkaan määritellä kuka kertoo kaiken. Uuden työntekijän täytyy olla aktiivinen ja kysellä.

Muutama haastateltavista toi erittäin tärkeän asian esille. Nimittäin sen, että uudelle sosionomille olisi ehdottoman tärkeää kertoa jo heti haastattelussa, että työ tulee sisältämään myös hoidollisen puolen. Myös muille työhaastattelussa oleville henkilöille olisi erityisen tärkeää painottaa, millaiseen paikkaan he hakevat töihin, jotta pahemmilta yllätyksiltä vältyttäisiin. Yksi haastateltavista jäi pohtimaan, että lastensuojelussa ym. vaaditaan työntekijöiltä otetta rikosrekisteristä. Miksi myös tällaisella alalla ei oteta käytäntöön semmoista, että työntekijöiden taustoja tarkastetaan. Työaikana ollaan kuitenkin tekemisissä esimerkiksi asukkaiden lääkkeiden kanssa tai käydään asukkaiden omissa huoneissa tai asunnoissa.

Henkilökunnan tiheä vaihtuminen nousi erään haastateltavan puheesta esille. Liian usein tapahtuva muutos henkilökunnassa koettiin myös muiden haastateltavien mielestä stressaavana. Tilanteesta kärsivät henkilökunnan lisäksi asukkaat. Turvalliseen siteen luominen asukkaan ja työntekijän välillä on haastavampaa, jos työntekijät vaihtuvat jatkuvasti.

L: Henkilökunta vaihtuu liian tiheästi. Muu henkilökunta ja asukkaat kärsii. Töihin haetaan sil perusteella ettei oikein tiedetä mitä on vastassa. Lähihoitajat ja sairaanhoitajat vaihtuu useimmiten. Nyt tilanne pysynyt onneksi suhteellana.

Sosionomi- ja lähihoitajaopiskelijat mainittiin muutamissa haastatteluissa. Opiskelijat koettiin hyväksi asiaksi, ja heidän ottamisensa asumispalveluyksiköihin on pelkästään positiivinen asia. Esimiehet ja muutamat työntekijät muistuttivat, että opiskelijan kannalta on erittäin tärkeää olla oma-aloitteinen, aktiivinen ja kysellä mahdollisimman paljon. Muuten opit voivat jäädä niukemmiksi, eikä harjoittelusta ole juurikaan hyötyä kenellekään. Myös työntekijän ammatillisen kasvun puolesta opiskelijat koettiin hyväksi asiaksi. Tässä tiivistyy hyvin myös Helakorven (1997 & 2005) esittämä väite siitä, että asiantuntijuus vaatii jatkuvaa tietojen päivittämistä, oppimista ja koulutusta. Hyvän koulutuksen ja laajan kokemuksen myötä asiantuntija pystyy helpommin kehittämään työtään ja työyhteisönsä toimintaa.

L: Lähihoitajan työ menee hukkaan jos ei ikinä ota opiskelijoita. Sosionomi ei oikein voi opettaa lähihoitajaopiskelijaa. Siinä joutuu kertaamaan väkisin omia oppeja. Se on hyvä... Muuten menee kaikki tieto vanhaks.

E: Opiskelijoille lomakeasiat ollu todella haastavia. Tahtoa kuitenkin löytynyt. Raakileina sosionomit tullu kentälle. Jos ei löydykään aina ohjaajaa ni mitä sit tekee. Opiskeluun kuuluu aina joku työ tai tehtävä. Ei pelkkä papereihin tutustuminen.

E: Jos sosionomi tulis nyt uutena (vakituiseksi työntekijäksi) ni tietäis varmaan vähän mitä tekee...

6.3.3 Yksilötyö, parityö vai tiimityö

Yhtenä alakysymyksenä teemahaastattelurungossa oli: millaista työtä toivottaisiin enemmän, yksilö-, pari- vai tiimityötä? Tämän kysymyksen vastaukset erosivat melko paljon siinä, mitä työskentely on tällä hetkellä ja mitä toivoisi sen tulevaisuudessa olevan enemmän. Pääpiirteissään jokainen haastateltava kuvasi työtä kuitenkin tiimityöksi. Esiin nousi muutamasta haastattelusta se, että välillä työntekijät ”sooloilevat” liikaa, eli tekevät töitä oman mielensä mukaan, noudattamatta aina täysin yhteisesti sovittuja sääntöjä. Tämä ärsytti haastateltavia siksi, että selkeiden rajojen ja sääntöjen luominen asukkaille on haastavampaa, kun yhteisiä linjoja ei aina noudateta. Tämän puolestaan ajateltiin luovan osalle asukkaista ehkä turvat-

tomuuden tunnetta. Siitä kaikki olivat yhtä mieltä, että halutessaan työntekijä saa tehdä työtehtäviä itsenäisesti, mutta aina on mahdollisuus pyytää ja saada toiselta työntekijältä apua.

L: Yksilö- ja parityötä tällä hetkellä. Toteutuu erittäin hyvin joskus vähän liikaa hyvin. Esim aina työtilanteissa ei tarvita kahta vaan toinen voisi jäädä ”päivystämään”. Ryhmätyö voisi olla hyvä, kehittämiskelponen. Ainakin projekti voisi olla lisää esim askartelua. Työmeno vilkastuis. Ryhmätyöhön osallistuis molemmat (lähihoitaja ja sosionomi). Ryhmän vetäjällä ei ole merkitystä. Ei halua mitään hierarkiakuilua et sosionomi tekee ja päättää. Ohjaaja enemmän persoonan mukaan. -- Uusii ideoita pitää uskaltaa tuoda esille muuten mikään ei kehity tai uudistu. Ei tasa-arvo voi toteutua jos ei ite uskalla olla mukana kehittämässä uutta.

S: Työtä tehdään nimenomaan ryhmässä ei mitään sooloilua. Se on monelta kantilta hyvä. Asukkaiden turvallisuus paranee kun on yhteiset säännöt.

L: Eniten ehkä parityötä. Illas menee yksilöpuolelle. Tiimissä puhutaan asioita. Saa valita tekeeks yksin ja toisaalta saa myös aina apua. Se on hyvä kun saa valita. Ei voi kaavautua kun työvuorotki vaihtuu. On hyvä kun on eri vuoroja.

S: Toimii hyvin (työntekijöiden työskentely). Yksin tai parityönä ollaan hoitoissa. Ruokailu on aina ryhmätyötä.

Vaikka työskentely muiden kanssa tuntui sujuvan jokaisen haastateltavan mielestä ihan hyvin, niin yksi lähihoitaja haastateltavista oli hieman huolestunut siitä, meneekö heidän ammattitaitonsa joissain osin vähän hukkaan. Pääosin lähihoitajat kokivat kuitenkin voivansa hyödyntää tarpeeksi omaa osaamistaan työpaikalla.

L: Täällä pääsee tekemään omaa koulutustaan vastaavaa työtä. Mut vaativat haavanhoitot ei kuulu lähihoitajalle vaikk he pystyis sitä tekemään. Ei aina tartettais sairaanhoitajaa tai lääkäriä.

L: Ammattitaito kasvaa vaan päivä päivältä. Ei katoa. Tiettyi rutiineita mut silti jokainen päivä on erilainen. Joku päivä hoitaa haavan ja joku toinen päivä avaa viemärin.

6.3.4 Sosionomit asumispalveluyksikössä

Haastateltavat puhuivat lisäksi siitä, miten sosionomien määrä vaikuttaa työhön asumispalveluyksikössä. Kukaan haastateltavista ei ajatellut, että sosionomeista tulisi ikinä enemmistöä asumispalveluyksikössä, jossa on niin sairaita ihmisiä. Mutta yksi tai kaksi sosionomia toivottiin lisää, jotta työtehtävät voisi oikeasti jaotella enemmän sosionomille tai lähihoitajalle sopiviksi. Toisesta sosionomista koettiin ehkä saavan myös eräänlainen tukipilari ja keskustelukumppani nykyiselle sosionomille. Yhtenä vaihtoehtona nähtiin myös se, että sosionomi palkattaisiin tällaisiin yksiköihin niin sanotusti kiertäväksi sosionomiksi. Hän olisi ainoastaan muutamana päivänä tai muutaman tunnin päivästä tavattavissa yhdessä yksikössä. Tällöin sosionomilla olisi oikeasti aikaa perehtyä pelkästään asukkaan paperiasioihin tai sosiaalipalveluihin liittyviin asioihin.

S: Töihin voitasi palkat kaks sosionomia. Yks on liian vähän ja kolme taas liikaa. Kun olis kaks sosionomia, vuoros olis aina ainaki yks ja sairastapaukset ei vaikuttais niin paljoo työn kulkuun. Myös konsultointi olis helpompaa. Oma näkökulma ei katoais massaan. Ilmapiiiri saattais parantuu kun ei tarttis yksin selitellä mielipiteitä tai päätöksiä. -- Jos työpaikalla olis vaikka kaks sosionomia, sosiaalista näkökulmaa tulis enemmän ja asukkaat varmasti hyötyisivät myös siitä. Henkilökuntaa olis enemmän selvittämään asukkaan asioita.

S: Jos sosionomi olis pelkkä sosionomi eli hoitotyö vaan kokonaan pois, niin sosionomi vois toimia vaikka kiertävänä esim 2-3 tuntia yhdessä paikassa. -- Sosionomien määrä ei välttämättä vaikuta siihen mitä uskaltaa puhua. Kun täällä niin sairaita asukkaita. Voisi kyllä muuttuakin jos asukkaan olis terveempiä. Saisi vahvistusta puheilleen toiselta sosionomilta.

S: Työn jaollinen tarkentaminen itsestä kiinni. Kukaan tuskin vastustaisi. Nyt vaikeaa, mutta uudelle sosionomille uusityönkuva kahdeksan tunnin jakaminen toisella tavalla olisi mahdollista.

Vastaukset olivat välillä ristiriitaisia sen asian suhteen, pitäisikö lisää sosionomeja palkata vai ei. Opinnäytetyöhön liittyvät asumispalveluyksiköt nähtiin toisaalta sopimattomaksi työpaikaksi sosionomille, mutta sosionomin työnkuvan selkeyttäminen saattaisi kuitenkin lisätä tarvetta palkata enemmän sosionomeja.

6.3.5 Tärkeintä on tasavertaisuus

Työntekijöiden tai tietyn ammattikunnan edustajien määrää tärkeämmäksi haastattelijat kokivat sen, että kaikki työntekijät ovat tasavertaisia ja kaikki kunnioittavat toisiaan. Yksi tärkeä kommentti oli sellainen, että tasa-arvoista kohtelua ei voi pyytää ja odottaa esimieheltä tai muilta, jos ei itse kohtelee kaikkia työkavereitaan tasa-arvoisesti. Asioita pitää osata katsoa kokonaisvaltaisesti. Myös työntekijöiden välillä pitäisi hyväksyä erilaisuus. Sellaista asetelmaa haastateltavat eivät halua, että sosionomin ajatellaan olevan koulutuksensa takia parempi ja tietävän asioista enemmän. Kaikki työntekijät ovat yhtä arvokkaita työpaikallaan. Esimiehet toivoivat kaikesta huolimatta, että sosionomeille tulisi ja sosionomit uskaltaisivat tulevaisuudessa itse ottaa enemmän vastuuta asioista. Myös sosionomit toivoivat, että heille tulisi tulevaisuudessa enemmän vastuuta.

S: Työntekijöiden välillä todella tärkeää että hyväksytään erilaisuus. En kuitenkaan halua että kukaan saa kenestäkään sellaista kuvaa että sosionomi on parempi ja tietää enemmän...

6.4 Kysymyksiä esimiehille

Viimeinen osio teemahaastattelurungosta oli suunnattu pelkästään esimiehille. Tarkoituksenani oli selvittää, miksi esimiehet palkkaisivat sosionomin töihin ja millaista ammatillista osaamista sosionomilta odotettaisiin. Haastatteluhetkellä työpaikoissa oli palkattuna yksi sosionomi per yksikkö. Esimiehet olivat sitä mieltä, että uudelle sosionomille olisi ehkä tarvetta, mutta sen pitäisi olla taloudellisesti kannattavaa. Uudelta sosionomilta odotettaisiin myös todella paljon aktiivisuutta siinä, että hän pysyisi itsekin alkaa muokata työkuvaansa itselleen sopivaksi. Sosionomin koulutuksen ajateltiin antavan paljon hyviä valmiuksia näissä asumispalveluyksiköissä työskentelyyn. Valmiuksia sosionomilla olisi esimerkiksi toiminnan järjestämiseen ja organisointiin, verkostojen luomiseen, yhteistyökumppaneihin yhteyden pitämiseen, paperitöihin, kuntouttavaan työotteeseen, uuden asiakkaan tilanteen kartoittamiseen ja vanhojen asiakkaiden asioiden yleiseen hoitamiseen. Eli tehtävää sosionomille kyllä riittäisi.

Tällä hetkellä em. työtehtäviä hoitavat asukkaiden omatyöntekijät/omaohjaajat tai yksikön esimies. Työtehtäviä ei jää hoitamatta sen takia, että ne koettaisiin kuuluvaksi nyt väärille ammattikunnan edustajille. Töihin käytettävä aika ja työtehtävien tärkeyteen painottaminen saattaa kuitenkin jäädä tällä hetkellä vähäisemmäksi, sillä aika ei perustyön lisäksi aina yk-

sinkertaisesti riitä paneutumaan muihin työtehtäviin täydellisesti. Esimerkiksi ryhmätoiminnan järjestäminen on yksi asia, joka siirtyy helposti muiden tehtävien edestä taka-alalle.

E: Sosionomille tehtäväksi kartoittaa uuden asukkaan tilanteen ja auttaa tukihakemusten ym teossa.

E: Ehdottomasti selkeä asia (työnkuvassa). Uuden asukkaan asiat ihan sekasin. Omaisten kartotus ja kartotus kuka hoitaa mitä asioita. Selvittää myös mitä asioita pitää viel hoitaa. Asumistuki, hoitotuki. Kelan päätökset esim fyssasta. Paperihommia ja selvittämistä.

H: Sosionomin koulutuksen hyödyistä. Miksi sosionomi palkattaisiin? Mitä sosionomin odotettaisi tuovan tälle yksikölle?

E: Kuntouttavan työtteen hallintaa, kokonaisuuden katsomista, verkostotyötä ja yhteistyötä. --Sosionomi vois tuoda tänne virkistystoimintaa ja luovia toimintoja. Niiden hyödyntämistä. Mielekkyyys ja monipuolisuus. --Sosionomille enemmän vastuualuetta ja mahdollisuus tarkentaa omaa työnkuvaa. Sairaanhoidajilla selkeesti lääkehoitoasiat enemmän. Tarkempi työnkuva siis jo muodostunu. Sosionomilla todella hyvä mahdollisuus muokata viel omaa työnkuvaa.

E: Top kolme miks palkata sosionomi. Asukkaan kokonaistilanteen kartottaminen. Sosiaalinen ja psyykinen kartottaminen, läheiset ym. Ulospäin tehtävä verkostotyö. Luovat toiminnat, konsultointi, ohjaaminen ja tukeminen. Ja uusien ideoiden, ajatusmallien ja näkökulmien tuominen työryhmään.

E: Sosionomia kaivattaisiin mut hänellä pitäis olla valmiudet sosiaalityöhön...

Kuten yllä esitetystä lainauksista näkyy, esimiehet kokivat rikkaudeksi työntekijöidensä erilaiset koulutukset ja olivat hyvin tyytyväisiä siitä, että kaikilla työntekijöillä on erilaisia kiinnostuksen kohteita työtä ajatellen. Kaikkia työntekijöitä tarvitaan yhtä paljon ja riittävän aktiivisella toimimisella omia erityisosaamisia pystyy hyvin hyödyntämään työpäivän aikana.

7 POHDINTA JA OMAT SUOSITUKSET

Oli erittäin mielenkiintoista lähteä tutkimaan asiaa, josta ei ole aikaisemmin ilmestynyt tutkimuksia ja joka koskettaa henkilökohtaisesti minua. Ennakkokäsitykseni aiheestani oli sellainen, että sosionomeilla ja lähihoitajilla olisi paljon tarkemmin mielessä sellaisia työtehtäviä, joita he haluaisivat ensisijaisesti ammattitaitonsa puolesta tehdä. Opinnäytetyön edetessä havaitsin, että ennakkokäsitykseni poikkesivat tutkimuksen lopullisista tuloksista.

Tutkimustuloksien mukaan sosionomille ei tällä hetkellä ole sosiaaliohjaaja tai sosionomi -nimikkeellä töitä tutkimuskohteina olevissa asumispalveluyksiköissä, joissa asukkaina on fyysisesti todella vaativia ja sairaita asukkaita. Resurssit eivät riitä palkkaamaan sosionomia omiin tehtäviinsä, mutta se ei kuitenkaan estä sosionomia hakeutumasta töihin asumispalveluyksikköön, tosin tällä hetkellä pelkällä asumispalvelutyöntekijä/ ohjaaja -nimikkeellä. Sosionomin täytyy osallistua asukkaiden avustamiseen päivittäisissä toimissa varsinkin aamuisin ja iltaisin. Kun pakolliset hoitotoimet on suoritettu, niin sosionomi voisi hyödyntää aikaa muutaman tunnin päivässä tehdäkseen niin sanotusti sosionomin töitä.

Vaikka opinnäytetyön teoreettinen viitekehys -osiossa sosionomin ja lähihoitajan määritelmässä sekä koulutusten opintosuunnitelmissa ilmeni monia samankaltaisia tavoitteita esimerkiksi hoito-, hoiva-, kasvatus- ja asiakaspalvelutehtävät, ei haastatteluista juurikaan noussut esiin piirteitä, jotka kokoaisivat sosionomin ja lähihoitajan tavoitteita ja käsitystä ammattiosaamista samanlaiseen muottiin. Lähihoitajilla painottui työssään hoito- ja huolenpito, joka on lähtöisin asiakkaan tarvitsemasta fyysisestä avusta. Sosionomilla työssään näyttäytyvä hoito- ja huolenpito tavoittelee puolestaan asiakkaan psyykkisessä kokonaisuudessa ilmeneviä puutoksia tai ongelmia. Kouluista riippuen sosionomilla ja lähihoitajalla on mahdollista valita eri laajuisia vammaistyötä käsitteleviä opintoja. Oman kokemukseni ja kuulemani perusteella voin sanoa, että vammaistyöhön liittyvät opinnot helpottavat myöhemmin työntekijöitä kohtaamaan erilaisia asiakasryhmiä sekä auttavat toimimaan haasteellisilla työkentillä.

Mielestäni tärkeintä on, että sosionomi todella tietää, millaiseen paikkaan on hakenut töihin. En henkilökohtaisesti koe menettäneeni koulutuksen tuomaa ammatillista osaamista, vaikka olen työskennellyt liikuntavammaisten asumispalveluyksikössä. Myöskään sosionomihaastattelut eivät murehtineet siitä, että heidän ammattitaitonsa häviäisi nykyisellä työn jaolla. Enemmänkin olen huolestunut siitä, miten ammatillista kasvua tapahtuu, jos työtehtävät vastaavat vain harvoin koulutuksen tuomia valmiuksia. Mutta kuten haastatteluista kävi useampaan kertaan ilmi, niin oma aktiivisuus on työnteossa tärkeintä. Jos itsellä on mielenkiintoa ja halua kehittyä työssään, niin työpaikka ei aseta sille juurikaan esteitä.

Haastatteluissa ei missään vaiheessa noussut esille sosionomin (ylempi AMK) -tutkinto, joten jätin sen pelkäksi käsitteeksi tässä opinnäytteessä. Itse koen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kuitenkin erityisen tärkeänä mahdollisuutena pohtiessani omaa tulevaisuuttani ja kehitystäni. Työ, työpaikat sekä teknologia kehittyvät kovaa vauhtia, joten ihmisen kehitys ei saa pysähtyä myöskään missään vaiheessa. Varsinkaan jos haluaa toimia ammattilaisena omalla alallaan.

Yksi todella tärkeä asia, joka varsinkin esimieshaastattelujen myötä kävi ilmi, oli se, että sosionomit valmistuvat usein tietämättöminä omasta ammattitaidostaan. Koulun pitäisikin valmistaa paremmin sosionomit siihen, että he tietäisivät tarkkaan tai ainakin tarkemmin, mitä he osaavat ja mitä heidän kuulukin osata tehdä. Tässä olisi kehittymisen varaa myös itse opiskelijoilla. Nykyisin painotetaan sitä, että itsenäinen tiedonhankinta on kaikkein tärkeintä opiskelussa ja oppimisessa. Opiskelija voikin lisätä tietämystään alasta jo opiskelujen aikana olemalla tiedon janoinen ja osallistumalla luennoilla yhteisiin keskusteluihin. Työelämä voi puolestaan auttaa opiskelijaa ammatillisessa kasvussaan petraamalla opiskelijan ohjaukseen työharjoitteluiden aikana. Vaikka päävastuu on opiskelijalla, niin itse koen erittäin tärkeäksi, että myös työharjoittelupaikka tarkastelee etukäteen opiskelijan harjoittelun ja opintojen tavoitteet. Tällä tavoin yhteistyöllä maksimoidaan sekä opiskelijan että työpaikan hyötyminen harjoitteluista.

Työt, joita sosionomille osattiin nyt nimetä omiksi töiksi, olivat eri etuuksien ja tukien hakeminen eli aikaisemminkin mainitut paperityöt, verkostojen luominen ja yhteydenpito ja toiminnan järjestäminen asukkaille. Samalla lähihoitajat sanoivat kuitenkin, että he voivat kyllä myös hyvin tehdä tuota samaa työtä ja, että sen takia ei välttämättä tarvitse palkata sosionomia. Jos sosionomi kokee edellä mainitut työt varsinkin itselleen sopiviksi töiksi, hänen kannattaa panostaa juuri näihin tehtäviin työpaikalla. Aktiivisella toiminnalla ja näyttämällä ”kyllä minä osaan ja pystyn” tuskin kukaan esimies ainakaan vähentää työntekijältä mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Jos tulevaisuudessa sosionomille muodostuu oma työnkuva ja tehtävänimike, tämän pitäisi näkyä mielestäni myös palkkauksessa. Sosionomilla on korkeampi koulutus, joka tulisi huomioida niin työnkuvaa kuin palkkaakin mietittäessä.

Tällä hetkellä asumispalveluyksiköissä toimii sosionomeja esimiehinä, mutta uusi ja todella tärkeä huomioitava tulos oli se, että kyseisissä paikoissa sosionomi voisi toimia esimiehenä vain, jos työntekijänä on ainakin yksi sairaanhoitaja. Ainakaan ASPA:n yksikössä ei tällä hetkellä työskentele yhtään sairaanhoitajaa, vaikka asiakkaiden lääkehoito kuuluu osaksi työntekijöiden työkuvaan. Lääkeasiat painottuvat työssä niin paljon, että jonkun täytyy tietää niistä varmasti. Eli periaatteessa esimiespaikasta ”kilpailevat” sosionomi ja sairaanhoitaja. Oman työkokemukseni mukaan esimiestehtävät voivat hyvinkin olla tulevaisuudessa tavoitteenani. Myös monet haastateltavat kokivat esimiestehtävät mieleiseksi vaihtoehdoksi nykyisten työ-

tehtävien jatkeeksi. Omien havaintojeni mukaan lisäkouluttautuminen työn ohella kannattaa aina, kun siihen vain on mahdollisuus.

Tutkimuskysymystä pohtiessani mielessäni oli hieman erilaiset tutkimustulokset. Omien havaintojeni mukaan sosionomille löytyisi enemmänkin omia työtehtäviä asumispalveluyksikössä, kuin mitä tutkimustuloksia analysoitaessa kävi ilmi. Tai oikeastaan tuloksissa esiintyneet työtehtävät vastasivat omaa kokemustani, mutta niiden jaottelu sosionomin tai lähihoitajan töiksi oli niukempaa, kuin mitä hypoteesini ennen opinnäytetyön valmistumista oli. Omien havaintojeni mukaan esimerkiksi ryhmä- ja viriketoiminnan järjestämiseen osallistuu enemmän sosionomit kuin lähihoitajat. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että lähihoitajilla on kiinnostusta ja osaamista ryhmän ohjaamisessa. Tulevaisuudessa ryhmätoimintaa toivottavasti järjestetäänkin enemmän. Kokemani ja kuulemani perusteella asumispalveluyksiköistä löytyy aina asukkaita, jotka toivovat enemmän yhteistä toimintaa ja toisaalta varmasti myös hyötyisivät siitä paljon. Uusien sosionomien täytyy vain näyttää mallia ja innostaa muitakin työntekijöitä ryhmätoimintaan mukaan. Yhteisöllisyyden vahvistamista ei varmasti koskaan ole liikaa.

Mielestäni tulokset antavat hyviä viitteitä esimiehille ja asumispalveluyksiköiden johtoportaalalle yleensä siitä, mitä työntekijät työltään tällä hetkellä toivovat ja odottavat. Ikinä ei ole liian myöhäistä muokata nykyistä toimintaa ja kokeilla uusia toimintamenetelmiä ja -malleja.

8 PROSESSIN REFLEKTOINTIA

Jo heti opintojeni alussa aloin pohtia sosionomin ammatillista osaamista ja sijoittumista työmaailmaan. Vaikka alkuun tuntuikin haastavalta löytää sosionomille sopivia työpaikkoja ja työtehtäviä, ovat ne hiljalleen alkaneet muotoutua mielessäni selkeämmiksi. Varsinainen kiinnostus opinnäytetyöni aiheesta heräsi silloin, kun sosionomikoulutuksen ensimmäisenä kesänä pääsin kesätyöntekijäksi Asumispalvelusäätiö ASPA:n asumispalveluyksikköön. Tämä herätti mielessäni pohdintaa siitä, voisinko itse valmistuttuani työskennellä täällä. Jos voisin, niin minkälaisissa työtehtävissä. Tämän opinnäytetyön myötä mielessäni tarkentui kuva siitä, mitä on sosionomin ammatillinen osaaminen ja millaisiin paikkoihin sosionomi voi valmistuttuaan hakeutua töihin.

En ole ennen tätä opinnäytetyötä tehnyt vastaavanlaista yhtä laajaa tutkielmaa. Se on tuonut osaltaan haastetta tämän opinnäytteen tekemiseen. Minun piti aloittaa opinnäytetyö harjoittelemalla, kuinka laadin tutkimussuunnitelman. Siitä edettyä haasteena oli tutkimusongelman laatiminen ja sen muokkaaminen vastaamaan opinnäytetyöni tarkoitusta. Seuraavaksi edessä olikin itse opinnäytetyön tutkielmaosuuden aloittaminen. Vaikka suunnitelman tekovaiheessa

olin perehtynyt aiheeni koskevaan kirjallisuuteen, oli minulla vielä paljon opittavaa aiheestani opinnäytetyötä tehtäessä.

Ennen opinnäytetyön raportin kirjoittamista ja haastatteluiden tekemistä perehdyin opinnäytettäni sivuaviin aikaisempiin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen. Luin myös teoksia, jotka käsitelivät itse tutkimuksen tekemistä. Kirjallisuuteen perehtyminen on auttanut huomattavasti minua saattamaan tämän opinnäytteen lopulliseen muotoonsa. Kaikki osuudet ovat tuoneet haastetta, mutta niistä on selvitty ja olenkin tyytyväinen opinnäytetyön lopulliseen muotoon. Opinnäytetyön tekeminen on antanut minulle hurjasti lisää itsevarmuutta. Voin hyvin kuvitella tutkivani jatkossakin eteen tulevia mielenkiintoisia kysymyksiä ja asioita.

Opinnäytetyön tekemisessä yksi haastavimmista osuksista oli haastattelujen tekeminen. Opiskelujeni aikana on ollut muutamia haastattelutehtäviä. Mutta nyt en ollut täysin varma, kuinka suoriutuisin haastatteluista, joiden tarkoituksena olisi saada kerättyä materiaalia oikeaan pienoistutkielmaan. Haastatteluissa haastavinta oli löytää oma roolini. Ennen ensimmäistä haastattelua en ollut täysin varma, miten teemahaastattelu tulee todellisuudessa eteneämään. Ensimmäinen haastattelu meni kuitenkin hyvin. Etenimme enemmän ja vähemmän haastattelurungon mukaan ja haastateltavalla oli aiheestani paljon kerrottavaa. Tästä sain paljon itsevarmuutta ja seuraavia haastatteluja ei tarvinnutkaan enää jännittää aivan yhtä paljoa. Haastattelutilanteissa tärkeimmäksi asiaksi koin sen, että olin valmiina tarkentamaan lisäkysymyksiin haastateltavan kertomuksia sekä olin varautunut lisäkysymysten esittämiseen, jos haastateltava odotti minun kyselevän enemmän.

Kun haastattelut oli tehty ja materiaali opinnäytetyöhön kerätty, alkoi suurin ja haastavin työ eli tutkimusraportin kirjoittaminen. Aluksi tuntui, ettei tämä raportti etene mihinkään. Mutta käytyäni suunnitelmaani uudelleen läpi ja tarkasteltuani jo valmiina olevia asiakokonaisuuksia, raportin kirjoittaminen ja kasaaminen sujuikin melko vauhdikkaasti. Tekstin muokkaus ja kirjaaminen selkeään muotoon oli vaikein osuus, mutta maltilla ja tarkkuudella siitäkin selvitettiin.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyö on ollut todella opettavainen kokemus. Opinnäytetyössä olen voinut ja saanut hyödyntää lähes kaikkea, mitä olen opiskelujeni ja opintotehtävieni myötä oppinut.

LÄHTEET

- Bäcklund S., Havasoja T., Karhunen T., Kinnunen T., Kuisvasto M., Makkonen S., Parviainen K., Pääkkönen R., Rautiainen R. & Väli-Heikkilä R. 2008. Lähihoitajan oma opas. Helsinki: Yliopistopaino.
- Happo, I. 2009. Sosiaalialan asiantuntijaksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon myötä. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) Raportteja ja tutkimuksia 1/2009. Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnossa. Kouvola: SOLVER palvelut OY.
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot. -Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy.
- Helakorpi, S. & Olkinuora, A. 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Porvoo: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Horsma, T. & Jauhiainen, E. 2004. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön loppuraportti 2004: 10. Helsinki: STEAM. [PDF-dokumentti].
<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3761.pdf&title=Sosiaalihuollon_tehtava__ja_ammattirakenteen_kehittamisprojektin_loppuraportti_fi.pdf>. (Viitattu 26.10.2009).
- Järvikoski, A., Härkäpää, K. & Pättikangas, M. 1999. Vammaisen henkilön valtaistuminen-palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä?. Teoksessa Nouko-Juvonen, S. (toim.) Pyörätuolitango. Näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Kalkas, H. & Sarvimäki, A. 1996. Hoitotyön etiikan perusteet. Juva: WSOY.
- Ketola, T. & Kokkonen, T. 1993. Sosiaalialan työn lähtökohtia. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kemi-Tornio ammattikorkeakoulu. (2009). Viinamäki, L. (toim.). Raportteja ja tutkimuksia 1/2009. Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnossa. Kouvola. SOLVER palvelut OY.
- Kivipelto, M. 2006. Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perusteet, teorit ja menetelmät. Seinäjoen Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. A. Tutkimuksia. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Kotiranta, P-L. 2008. Asumisen laatua informaatio-ohjauksella. Arviointia Vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuosituksen vaikutuksista kunnissa. Raportteja. Helsinki: Valopaino Oy.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2004. Etiikka hoitotyössä. Juva: WS Bookswell Oy.
- Leväsvirta, L., Viinamäki, V. & Kuosmanen, L. 2008. 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy.
- Liukko, E. 2006. Kuntouttavaa sosiaalityötä paikantamassa. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 9/2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Metteri, A. & Rauhala, P-L. 1993. Sosiaalialan töissä. Tampere: Tammerpaino Oy.

Murto, L., Rautniemi, L., Fredriksson, K., Ikonen, S., Mäntysaari, M., Niemi, L., Paldanius, K., Parkkinen, T., Tulva, T., Ylönen, F. & Saari, S. 2004: Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää - Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa. Helsinki: Tammer-Paino.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Niemelä, J. 2009. Sosiaalisten mahdollisuuksien politiikat ja niihin liittyvän osaamisen kehittäminen. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) Raportteja ja tutkimuksia 1/2009. Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnossa. Kouvola. SOLVER palvelut OY.

Niemi, L. 2008. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen vakiintuminen. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy.

Pihlaja, J. 2006. Tutkielmalle vauhtia. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Raunio, K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Tampere: Tammer-Paino.

Roivanen, I. 2006. Suomalainen sosiaalityön tutkimus itseymmärrystä etsimässä. Talentia Lehti. Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön muuttuva tiedontuotanto. 1/ 2006.

Ruohotie, P & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Saarijärjen Offset Oy.

Santala, J. 2008. Sosiaalityö sosionomien (AMK) kodiksi - Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisessa sosiaalityössä. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy.

Somerkivi, P. 2000. Olen verkon silmässä kala. Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa. Helsinki: Valopaino Oy.

Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina. - Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Särkelä, A. 1994. Sosiaalityön asiakas subjektina ja ei-subjektina. Helsinki: Hakapaino Oy.

Tutkimustieteen neuvottelukunta 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Uusitalo, I. 2005. Työ tekijäänsä opettaa - sosionomi (AMK) asiantuntijavalmiuksia oppimassa. Turku: Turun kaupungin painatuspalvelukeskus.

Valtonen, A. 2007. Kehitysvammaisten ihmisten asuminen ja asumispalvelutarpeet Helsingissä. Aspa-selvityksiä. 4/2007. Helsinki: ASPA Oy.

Viinamäki, L. & Pohjola, A. 2009. Sosionomi (Ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden näkemykset osaamisestaan ja paikastaan työmarkkinoilla. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) Raportteja ja tutkimuksia 1/2009. Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnossa. Kouvola. SOLVER palvelut OY.

Virjonen, K. 1994. Ammatillisen auttamistyön lähtökohtia. Hämeenlinna: Kirjayhtymä Oy.

Vuorensyrjä m., Borgman M., Kemppainen T., Mäntysaari M., & Pohjola A. 2006. - Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SO-TENNA): loppuraportti. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Muut lähteet:

- Akaan-Penttilä, E. 2009. Vaikeavammaisen oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. Julkaisu 24.4.2009. [WWW-dokumentti]. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/puheenvuoro/?groupId=85ee9f92-6911-4ffa-a36f-060357d312ba&announcementId=ee26b350-7a92-4e9d-891b-c1687c5cac43>. (Viitattu 1.9.2009).
- Ammattieettinen lautakunta. 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. [WWW-dokumentti]. <http://www.talentia.fi/files/1649_Etiikkaopas2005.pdf>. (Viitattu 21.3.2009).
- Asumispalvelusäätiö ASPA. -Ihmisen arvoista elämää. Kotisivut. nd. [WWW-dokumentti]. <<http://www.aspapelvelut.fi/index.phtml?s=349>>. (Viitattu 17.3.2009).
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Kotisivut. Sosiaali- ja kasvatustieteiden tutkimuskeskus (AMK). nd. [WWW-dokumentti]. <http://helsinki.diak.fi/sosionomi_amk>. (Viitattu 24.10.2009).
- Harrikari, T. 2006. -Tutkijaelämää. Talentia Lehti. Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön muuttuva tiedontuotanto. 1/ 2006.
- Helsingin Diakonissalaitos. 2008. Jokaisella oikeus olla ihminen. Esite. Helsinki.
- Helsingin Diakoniaopisto. 2009. Ammatillinen peruskoulutus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus Lähitoiminta. Opetussuunnitelma.
- Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto. 2006. Helsingiläisen sosiaalipalvelut. Esite. Painotalo Kyriiri Oy.
- Jutila, E. & Rantamäki, A. 2007. Sosionomin (AMK) asiantuntijuus Porin aikuissosiaalityössä. Pori.
- Karvinen-Niinikoski, S. & Satka, M. 2006. Sosiaalityön tutkimus - aikamme kuvastin ja ammatikäytäntöjen peili?. Talentia Lehti. Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön muuttuva tiedontuotanto. 1/2006.
- Laurea. Opinto-opas 2006-2007. (toim. Vuori-Simola, V., Komulainen, J. & Aho, P.) Vantaa: Edita Prima Oy
- Metropolia-ammattikorkeakoulu. Kotisivut. Päivitetty 15.10.2009. Sosiaaliala. [WWW-dokumentti]. <http://www.metropolia.fi/koulutustarjonta/sosiaali_ja_terveysala/sosiaaliala/ammattikorkkoulututkinto/>. (Viitattu 24.10.2009).
- Oikeuslaitos. 2009. Oikeusapu. Edunvalvonnan tehtävät. Päivitetty 18.3.2009. [WWW-dokumentti]. <<http://www.oikeus.fi/40356.htm>>. (Viitattu 9.9.2009).
- Opintoluotsi.fi. Haluatko lähihoitajaksi? Päivitetty 22.4.2008. [WWW-dokumentti]. <http://www.opintoluotsi.fi/kysytyimmat_ammattit/lahihoitaja/>. (Viitattu 21.4.2009).
- Räty, T. 2009. Vammaispalvelulaki muuttuu - henkilökohtaisesta avusta uusi subjektiivinen oikeus. Sosiaaliturva 4/09, 22-23
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Verkkajulkaisu]. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html>. (Viitattu 18.04.2009).

Siltala, M. & Soidinsalo, H. 2007. Sosionomien (AMK) käsityksiä koulutuksensa hyödynnettävyydestä Kansaneläkelaitoksen työtehtävissä. Helsinki

Talentia 2009. Sosiaalialan työ. Kotisivut. nd. [WWW-dokumentti]. <<http://www.talentia.fi/index.php?id=444>>. (Viitattu 22.9.2009).

Talentia-julkaisu. 2005. Sosiaalialan koulutukset ja kelpoisuudet. [PDF-dokumentti]. <http://www.talentia.fi/files/3395_kelpo_07.pdf>. (Viitattu 28.9.2009).

Talentia-Lehti. 2006. toim. Tapola-Haapala, M., Pekkarinen, E. & Hoikkala, S. Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön muuttuva tiedontuotanto. Forssa: Painotako Auranen Oy.

Vantaan kaupunki. 2008. Vantaa Sosiaali- ja terveystalvet. Esite. Trinket Oy.

Ympäristöministeriö. Asuminen.fi. Palveluasuminen. Päivitetty 22.03.2004. [WWW-dokumentti]. < <http://www.asuminen.fi/?path=7,12,358>>. (Viitattu 18.4.2009).

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje

LIITE 2: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

LIITE 3: Teemahaastattelurunko

LIITE 4: Tutkimuslupa-anomus

LIITE 5: Tutkimuslupa Helsingin Diakonissalaitos

LIITE 6: Tutkimuslupa ASPA

Liite 1: Saatekirje

Saatekirje

Laurea Ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila
Ratatie 22
01300 Vantaa

Suoritan sosionomi (AMK) opintoja Laurea Ammattikorkeakoulussa Tikkurilassa. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Helsingin Diakonissalaitoksen ja Asumispalvelusäätiö ASPA:n kanssa.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa käytän tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua. Tarkoitukseni on haastatella kahta sosionomia, kahta lähihoitajaa sekä kahta esimiestä, jotka kaikki ovat em. säätiöissä töissä. Tavoitteeni on selvittää sosionomin (AMK) työkuva asumispalveluyksiköissä, joissa tällä hetkellä on enemmän töissä lähihoitajia kuin sosionomeja. Pyrin saamaan sosionomin, lähihoitajan ja esimiehen näkemyksen työhöni, jotta työstäni tulisi mahdollisimman monipuolinen ja kattava.

Toivon saavani haastatella sinua kyseistä tutkimustani varten.

Analysoin saamani aineiston teemoittelun avulla. Käsittelen saamani vastaukset ehdottoman luottamuksellisesti sekä hävitän ne heti aineiston käsiteltyäni. Opinnäytetyöni raportista ei käy missään vaiheessa ilmi haastateltavan henkilöllisyys eikä tarkempi toimipiste.

Vastaan mielelläni opinnäytetyötäni koskeviin kysymyksiin.

Laurea Ammattikorkeakoulun puolelta ohjaavana opettajana toimii Riitta Tuomisto.
riitta.tuomisto@laurea.fi

Teitä kunnioittaen,

Kati Lempinen

kati.lempinen@laurea.fi

Liite 2: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Osallistun Kati Lempisen opinnäytetyöhön liittyvään teemahaastatteluun. Työn aiheena ”Sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammatillista osaamista asumispalveluyksikössä tarkastelemassa”. Tutkimus julkaistaan sähköisessä muodossa ammattikorkeakoulujen verkkokirjasto Theseuksessa.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon ja minua koskeva aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Annan myös luvan minua koskevien asiakirjojen ja dokumenttien käyttöön ko. tutkimuksessa. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa työsuhteeseeni.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 3: Teemahaastattelurunko

Sosionomin (AMK) ja lähihoitajan ammatillinen osaaminen asumispalveluyksikössä

Teemahaastattelurunko

Kati Lempinen toukokuu 2009

AMMATILLISEN OSAAMISEN MÄÄRITTELY

- Miten sosionomi määrittelee työtehtävänsä?
- Miten lähihoitaja määrittelee työtehtävänsä?

AMMATILLISEN OSAAMISEN VERTAILU

- Mitä eroja sosionomi ja lähihoitaja näkevät työssään?
- Mitä samankaltaisuutta sosionomi ja lähihoitaja näkevät työssään?
 - Millaista eroavaisuutta työhön toivottaisiin?

AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- Miten työtä pystyttäisiin tekemään paremmin?
- Millaista työskentelyä toivottaisiin enemmän: yksilötyö, parityö, ryhmätyö tms.?
- Kehitysehdotuksia esim. työn mielekkyyden tai monipuolisuuden lisäämiseksi?

Esimiehelle lisäksi:

Miksi palkataan sosionomeja? -> Millaista ammattitaitoa heiltä odotetaan/ toivotaan?

Miten sosionomin ja lähihoitajan ammattitaito näkyvät eri työtilanteissa?

Millaista työtettä ja millaisia työtehtäviä sosionomilta/ lähihoitajalta odotetaan?

Liite 4: Tutkimuslupa-anomus

Laurea-Ammattikorkeakoulu/ Tikkurila

Olen viimeisen vuoden sosionomiopiskelija Ammattikorkeakoulu (Tikkurila) Laureasta. Suuntautumisvaihtoehtoni opinnoissani on Marginalisaatio ja sosiaalinen kuntoutus. Haen tutkimuslupaa koskien opinnäytetyötäni.

Eli aikomukseni on tehdä laadullinen tutkimus, johon materiaalia on tarkoituksena hankkia työntekijöille tehtyjen teemahaastattelujen avulla. Teen opinnäytetyöni ***-yksikköön, mutta haastateltavia tulee toivottavasti myös **** työntekijästä/tekijöistä. Osan materiaalista kerään asumispalveluyksikön (ASPA) työntekijöiltä. Opinnäytetyöni aiheena pääpiirteissään on "Sosionomin ja lähihoitajan ammatillista osaamista vammaisten asumispalveluyksikössä tarkastelemissa".

Tarkoitukseni on työntekijähaastattelujen avulla saada näkökulmaa siitä, mitä on sosionomin ammattiosaaminen asumispalveluyksiköissä, miten lähihoitajat ja sosionomit erittelevät omaa ammattiosaamistaan ja mitä yhtäläisyyksiä/eroavaisuuksia he niissä näkevät sekä miten ammatillista osaamista pystyttäisiin kehittämään. Myös muutaman esimiehen näkökulma olisi erittäin mukava saada kuuluviin. En siis tee tutkimusta konkreettisesti mistään toimipaikasta tai työyhteisöstä vaan asumispalvelutyöstä yleensä ja työntekijöiden omista tuntemuksistaan ja mielipiteistään kyseiseen aiheeseen.

Aihe vaikuttaa todella mielenkiintoiselta ja opinnäytetyölleni on ollut kysyntää. Teen itse tällä hetkellä töitä asumispalveluyksikössä, jossa on lisäksi töissä yksi sosionomi. Kaikki muut ovat lähihoitajia tai lähihoitajaopiskelijoita. Työnkuva on ammatista riippuen kaikilla sama, vaikka mahdollisuuksia olisikin eritellä työtehtäviä jokaisen tieto-aidon ja ammattiosaamisen mukaan. En ole löytänyt aikaisempaa täysin vastaavaa opinnäytetyötä tai tutkimusta, joten siitäkin syystä aihe on erittäin kiinnostava.


Haastattelun teemat lähetän työntekijöille etukäteen sovittuna ajankohtana. Liitteeksi laitan tiedotteen, että haastattelusta kieltäytyminen ja sen keskeyttäminen on mahdollista koska vain. Anonymiteetti säilyy koko prosessin ajan. Haastateltavien henkilöllisyys ei selviä ulkopuolisille missään vaiheessa ja raportointi suoritetaan myös täyttä anonymiteettiä kunnioittaen. Koska sosionomeja työskentelee suhteessa lähihoitajiin niin vähän, niin heitä joudun mahdollisesti pyytämään henkilökohtaisesti haastateltaviksi. Samoin esimiehet pyydän henkilökohtaisesti haastatteluun. Lähihoitajien valitseminen tapahtuu työyhteisön puolesta. Kiinnostuneet otetaan mukaan haastatteluun. Vaikka suunnitelmassani mainitsen tarkemmin Diakonissalaitoksen ja ASPA:n asumispalveluyksiköiden nimiä, joista aion haastateltavia kysyä, niin lopullisessa työssäni nämä tarkat paikat jäävät kokonaan pois. Tärkeintä on, että työntekijöitä ei pystytä yhdistämään tiettyihin yksiköihin.

Koska suoritan haastattelun teemahaastatteluna, tarkkoja kysymyksiä en pysty määrittelemään etukäteen, vaan ne muodostuvat haastattelun aikana. Haastattelun runko kuitenkin muodostuu seuraavanlaisista teemoista: ammatillisen osaamisen määrittely, ammatillisen osaamisen vertailu: eroavaisuudet/ yhtäläisyydet, ja ammatillisen osaamisen kehittäminen.

Tutkimussuunnitelmani on hyväksytty koulun puolelta, joten odotan enää tutkimuslupalausuntoa teiltä, jonka jälkeen voin aloittaa teemahaastattelujen tekemisen. Tarkkaa aikataulua haastatteluille ei vielä ole, sillä työntekijöiden ja esimiesten kesälomat vaikuttavat aikatauluuni. Tutkimuksen valmistuminen sijoittuu kuitenkin loppusyksylle ja tarkoitukseni on valmistua jouluna 2009. Olen ollut yhteydessä Helsingin Diakonissalaitoksen ylläpitämän **** esimieheen **** ja hänen kanssaan kaikki sopimukset ja luvat ovat kunnossa.

Ystävällisin terveisin Kati Lempinen

Liite 5: Tutkimuslupa Helsingin Diakonissalaitos

 HELSINGIN DIAKONISSALAITOS Diakoniat toimi Eettinen toimikunta	PÖYTÄKIRJA Ote 12.06.2009	4/2009	1 (2)
---	--	--------	-------

Eettisen toimikunnan kokous

Aika	To 11.06.09 klo 15.30-16.15		
Paikka	Diakoniat toimen neuvottelutila		
Läsnä	Anestesia lääkäri, dosentti Irma Jousela	puheenjohtaja, maallikkojäsen	
	Diakonijahtaja Jarmo Kökkö Diakoniat toimen ylilääkäri, LL Jaana Föhr Työterveyslääkäri, LL Kari Hyyrynen Hanke- ja tutkimuskoordinaattori, lehtori Eeva Ryyänen		
Lisäksi	Outi Paulus	sihteeri	
15 § Kokouksen avaus	Puheenjohtaja avasi kokouksen ja toivotti jäsenet tervetulleeksi kokoukseen.		

17 §

Sosionomina hoitopainotteisessa työpaikassa. Millaista osaamista sosionomi voi tuoda asumispalveluyksikköön

Laurea-ammattikorkeakoulun (Tikkurila) sosionomiopiskelija (AMK) Kaii Lempisen opinnäytetyön, "Sosionomina hoitopainotteisessa työpaikassa. Millaista osaamista sosionomi voi tuoda asumispalveluyksikköön", tarkoituksena on saada näkökulmaa sosionomin ammattiosaamiseen asumispalveluyksikössä ja sosionomin ja lähihoitajan työnkuvien yhtäläisyyksiin ja eroavaisuuksiin.

Tutkimusaineisto kerätään teemahaastatteluin Helsingin Diakonissalaitoksen asumispalveluista sekä Asumispalvelusäätiöstä (ASPA).

Eettinen toimikunta puoltaa opinnäytetyön tekemistä.


HELSINGIN DIAKONISSALAITOS

 Diakoniat toimi
 Eeltinen toimikunta

 PÖYTÄKIRJA
 Ote

4/2009

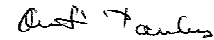
2 (2)

12.06.2009

20 §

Kokouksen päättäminen Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 16.15 ja toivotti toimikunnan jäsenille virkistävää kesää.

 IRMA JOUSELA
 Irma Jousela
 puheenjohtaja, jäsen


 Outi Paulus
 sihteeri

 JAANA FÖHR
 Jaana Föhr
 jäsen

 KARI HYYRYNEN
 Kari Hyyrynen
 jäsen

 JARMO KÖKKÖ
 Jarmo Kökkö
 jäsen

 EEVA RYYNÄNEN
 Eeva Ryyränen
 jäsen

PALVELUALUEEN JOHTAJAN LUPA TUTKIMUKSEN TEKEMISEEN

Eeffinen toimikunta on kokouksessaan 11.6.2009 antanut myöntävän lausunnon seuraavasta tutkimuksesta/opinnäytetyöstä

Tutkimuksen nimi/opinnäytteen nimi


Sosionomina hoitopainotteisessa työpaikassa. Millaista osaamista sosionomi voi tuoda asumispalveluyksikköön.

Tutkija/opinnäytteen tekijä

Kati Lempinen

Annan luvan yllä mainitun tutkimuksen tekemiseen Helsingin Diakonissalaitoksen Asumispalveluiden palvelualueella.

Helsinki 16/6 2009



Lauri Lehto
asumispalveluiden johtaja

Liite 6: Tutkimuslupa ASPA



Tutkimuslupa

Hakijan/hakijoiden nimi, puhelinnumero ja sähköpostiosoite

Kati Lempinen,

kati.lempinen@laurca.fi

Oppilaitoksen sekä yhteys henkilön nimi ja yhteystiedot

Laurca Amk, Tikkurila, Ratatie 22, 01300 Vantaa

Anne Rajamäki, anne.rajamaki@laurca.fi

Hakemuksen liitteenä on tutkimussuunnitelma, jossa on keskeisimmät tutkimuskysymykset, menetelmät sekä suunniteltu toteutusajankohta sekä -paikka.

kyllä ei

Mikäli tutkimuksessa lähestytään Aspa Palvelut Oy:n palvelujen piirissä olevia asiakkaita, hakijat ovat selvittäneet asiakkaiden kotikuntien tutkimuslupamenettelyyn.

kyllä ei

Hakijat ovat perehtyneet lakiin sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista ja sitoutuvat informoimaan asiakkaita heiltä saamiensa tietojen käyttötarkoituksesta ja käsittelystä. Hakijat pyytävät asiakkailta kirjallisen luvan tutkimustietojen käyttöön.

kyllä ei

Mahdollisia lisätietoja:

Tutkimus mahdollisuus työntekijöiden.

ASPA Palvelut Oy
 Viljatie 4 C, 3.krs, 00700 HELSINKI
 Fax. (09) 3487 0109, www.aspapalvelut.fi



Hakijan/ hakijoiden allekirjoitukset:

Kati J.
Paikkakunta, pvm

Paikkakunta, pvm

Helsinki 5.5.2009

Aspa Palvelut Oy:n lupa tässä hakemuksessa esitetyn suunnitelman mukaiseen tutkimukseen myönnetään:

kyllä ei

Helsingissä *25.5.2009*

Anni Lausvaara

Anni Lausvaara
Kehittämispäällikkö
ASPA Palvelut Oy