

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2024

Janica Kiuru & Suvi Laine

**SOSIONOMIN TEHTÄVÄNKUVA
IKÄÄNTYNEIDEN
YMPÄRIVUOROKAUTISESSA
PALVELUASUMISESSA**



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi

2024 | 60 sivua, 8 liitesivua

Janica Kiuru & Suvi Laine

Sosionomin tehtäväkuva ikääntyneiden ympäri vuorokautisessa palveluasumisessa

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää sosionomin tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Kohderyhmänä tutkimuksessamme oli toimeksiantajaorganisaatioissa työskentelevät sosionomit. Halusimme selvittää miten sosionomien (AMK) osaamista ja vahvuuksia voitaisiin hyödyntää entistä paremmin tehtäväkuvan määrittelyssä ja käytännön työtehtävissä ikääntyneiden parissa. Tämän tutkimuksen avulla kerättyä tietoa organisaatio voi hyödyntää sosionomin tehtäväkuvan kehittämisessä organisaation yksiköihin.

Opinnäytetyömme toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Keräsimme tutkimusaineiston sähköisellä kyselylomakkeella, joka luotiin Webropol- kyselysovelluksen avulla. Käsitelimme ja analysoimme tutkimusaineiston määrällisiä analyysimenetelmiä hyödyntäen. Avoimien kysymysten kohdalla käytimme laadullisen sisällönanalyysin menetelmiä.

Tutkimustuloksista selvisi, että selkeälle tehtäväkuvalle on tarvetta organisaation yksiköissä. Tulosten mukaan sosionomin tehtäväkuvaan kuuluu eettisten arvojen ja periaatteiden sekä asiakastyön osaaminen. Sosionomi käyttää työssään monipuolisesti työmenetelmiä ja huomioi ikääntyneet kokonaisvaltaisesti ja yksilöllisesti. Sosionomit järjestävät yhteistoimintaa ikääntyneille, toimivat yksikön johtajana tai tiimivastaavana, tekevät yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa ja toimivat moniammatillisen tiimin jäsenenä.

Asiasanat:

Sosionomi, ikääntyneet, ympärivuorokautinen palveluasuminen, tehtäväkuva, osaaminen, medikalisaatio, toimintakyky

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor on Social Services

2024 | 60 pages, 8 appendices

Janica Kiuru & Suvi Laine

Job description of a Bachelor of Social Services in round-the-clock service housing for the elderly

The aim of our research was to clarify the job description of a Bachelor of Social Services working in round-the-clock service housing for the elderly. The target group in our study was Bachelor's of Social Services working in the commissioning organization. We wanted to clarify how the skills and competencies of Bachelor's of Social Services could be better used when defining the job description. We also wanted to clarify how the skills and competencies could be better utilized in practical tasks while working with the elderly. The organization can use this research information in the development of the job description for the organization's units.

The study was carried out as quantitative research. We collected the data using an electronic questionnaire, which was created using Webropol survey application. We processed and analyzed the data using quantitative analysis methods. For open questions, we used the methods of qualitative content analysis.

The results revealed that there is a need for a clear job description in the organization's units. According to this study, the job includes knowledge of ethical values and principles and competencies of practice. The Bachelor's of Social Services use diverse methods of practice and holistic and individual consideration of elderly clients. They organize joint activities, work as team leaders, co-operate with other operators, and work as part of multi-professional teams.

Keywords:

Bachelor of Social Services, the elderly, round-the-clock service housing, job description, competence, medicalization, functioning

Sisältö

Käytetyt lyhenteet tai sanasto	6
1 Johdanto	7
2. Tutkimuksen tarve	8
2.1 Tutkimuksen tavoite ja tarve	8
2.2 Opinnäytetyön toimeksiantaja	10
3 Sosionomin koulutus ja työ ikääntyneiden parissa	11
3.1 Sosionomi AMK-koulutus ja tulevaisuuden näkymä	11
3.2 Sosionomin kompetenssit	12
3.3 Sosionomiopiskelijan asiantuntijuuden kehittyminen	16
3.4 Sosionomi ikääntyneiden parissa	17
3.5 Medikalisaatio	18
4 Ikääntyneet yhteiskunnassa	20
4.1 Ikääntyminen 2020-luvulla ja tulevaisuudessa	20
4.2 Ikääntyneen toimintakyky	21
4.3 Ikääntyneiden ympärivuorokautinen palveluasuminen	24
4.4 Ikääntyneiden parissa työskentelyn vetovoimaisuus	27
5 Tutkimuksen toteuttaminen	29
5.1 Tutkimuksen eteneminen	29
5.2 Tutkimusmenetelmät	30
5.3 Tutkimusaineiston keruu ja analyysi	32
6 Tulokset	36
6.1 Vastaaajien taustatiedot	36
6.2 Sosionomin osaaminen	36
6.3 Sosionomin tehtävänkuva	39
7 yhteenveto ja arviointi	45
7.1 Tutkimustulosten yhteenveto	45

7.2 Arviointi, luotettavuus ja eettisyys	49
7.3 Tulosten levittäminen, juurruttaminen tai julkaiseminen	52
7.4 Oman osaamisen kehittyminen	52
Lähteet	55

Liitteet

Liite 1. Saatekirje.

Liite 2. Kysely.

Kuvat

Kuva 1. Tutkimuksen eteneminen.	30
---------------------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Sosionomin tärkeimmät osaamista kuvaavat kompetenssit.	36
Kuvio 2. Miten esihenkilö voisi paremmin huomioida sosionomin kehittymistä.	38
Kuvio 3. Käytetyt työmenetelmät ikääntyneiden kanssa.	39
Kuvio 4. Yhteistyö ikääntyneiden läheisten kanssa.	40
Kuvio 5. Hoitotyön osuus sosionomin työpäivästä.	41
Kuvio 6. Sosionomin erikoisosaamiselle jäävä aika.	41
Kuvio 7. Kokemus sosiaalityön arvostuksesta organisaatiossa.	42

Käytetyt lyhenteet tai sanasto

AMK	Ammattikorkeakoulu
Kela	Kansaneläkelaitos
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
THL	Terveysten ja hyvinvoinninlaitos
Varha	Varsinais-Suomen hyvinvointialue
YAMK	Ylempi ammattikorkeakoulu

1 Johdanto

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön aiheena on sosionomin (AMK) tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Toimeksiantajamme opinnäytetyössämme on yksityinen ikääntyneiden sosiaalipalveluiden tuottaja. Mielestämme aiheemme on mielenkiintoinen ja tärkeä, sillä tulevina sosiaalialan ammattilaisina näemme, että sosionomeilla on paljon annettavaa vanhustyöhön.

Ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa olisi tärkeää nostaa esille sosionomin osaaminen. Sosionomi tuo ikääntymiseen näkökulmaa, jossa korostuvat elämäntavat, yksilöllisyys, osallisuuden lisääminen, kulttuuriset tavat sekä voimavarojen ja toimintakyvyn tukeminen. Sosionomin osaamista on ikääntyneiden kokonaisvaltainen tukeminen, asianajo ja ikääntyville sopivien työmenetelmien hallinta. Vanhustyössä haetaan yleensä vastauksia hoitotyöstä, mutta ikääntynyt tulisi kuitenkin nähdä kokonaisuutena, jossa huomioidaan hänen fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen kokonaisuus. Sosionomilla on osaamista, jolla medikalisoitunut toimintamalli voidaan muuttaa yhteisölliseksi, voimavaralähtöiseksi ja ikäystävälliseksi toimintaympäristöksi ikääntyneiden parissa.

Aloitamme opinnäytetyömme kertomalla tutkimuksen tavoitteesta ja tarpeesta. Teoreettisessa viitekehyksessä käymme läpi sosionomin osaamista ikääntyneiden parissa ja ikääntyneitä yhteiskunnassa. Tämän jälkeen käsittelemme tutkimuksen toteutusta ja tuloksia. Lopuksi käymme läpi tutkimustulosten yhteenvetoa ja pohdimme tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisyyttä. Käsittelemme työssämme viimeisenä oman osaamisemme kehittymistä. Pyrimme valitsemaan monipuolisesti eri lähteitä opinnäytetyöhömmme. Ensisijaisina lähteinä käytimme ajankohtaista ammattikirjallisuutta. Valitsimme lähteiksi myös vanhempia teoksia, joista koimme olevan hyötyä tutkimuksemme kannalta.

Käytämme jatkossa opinnäytetyössämme sosionomi nimitystä ilman AMK liitettä.

2. Tutkimuksen tarve

2.1 Tutkimuksen tavoite ja tarve

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, miten sosionomin osaamista voidaan hyödyntää ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Tutkimuksen kohderyhmänä oli toimeksiantaja organisaatiossa työskentelevät sosionomit. Tarkoituksena oli lisätä laatua asiakastyöhön eli miten ikääntyneet voivat hyötyä sosionomin osaamisesta organisaatiossa. Toteutimme tutkimuksen niin, että toimeksiantajamme voi hyödyntää tutkimuksesta saatuja tuloksia toimintansa suunnittelussa. Rajasimme tutkimuskysymykset seuraavanlaisesti: 1. Mikä on sosionomin tehtävänkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa? 2. Miten sosionomin osaamista hyödynnetään ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa? Tutkimuskysymykset tarkentavat hyvin sen tehtävän mitä tutkimuksellamme halusimme selvittää.

Opinnäytetyömme aiheena oli sosionomin tehtävänkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Aihe oli työelämän tarpeista lähtevä ja tärkeä organisaatiolle, sillä tämänhetkinen 0,65 henkilöstömitoitus ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa on mahdollistanut moniammatillisen työyhteisön. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien lisäksi organisaatio on voinut palkata esimerkiksi sosionomeja, geronomeja, fysioterapeutteja ja toimintaterapeutteja. Tutkimuksen tarkoituksena oli, että organisaatio voisi luoda myös sosionomeille oman tehtävänkuvan. Tällä hetkellä organisaatiossa on sama tehtävänkuva luotuna niin sosionomeille, geronomeille, toimintaterapeuteille kuin fysioterapeuteillekin.

Sosiaalihuoltolaissa (30122014/1301) ja laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista (28122012/980) on säädetty, että jokaisella asiakkaalla on oikeus laadukkaaseen hoitoon. Lisäksi moniammatillisesta työyhteisöstä hyötyvät niin asiakkaat kuin heidän läheisetkin, koska moniammatillisen työyhteisön tietotaidon tuominen yhteen laajentaa koko työyhteisön asiantuntijuutta. Silloin, kun ymmärretään sosionomin valmiudet ja

vahvuudet voidaan tätä tietoa hyödyntää asiakastyössä, jolloin asiakas ja hänen läheisensä saavat laadukkaampaa hoivaa ja huolenpitoa.

Suomi ikääntyy ja ikääntyneiden määrä kasvaa kovaa tahtia, jolloin yhteiskunnan pitäisi pystyä vastaamaan ikääntyneiden muuttuviin tarpeisiin. Tässä tutkimuksessa ikääntyneellä tarkoitetaan + 65-vuotiasta. Yhteiskunta pyrkii siihen, että ikääntyneet voivat asua omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Ikääntyneet vanhenevat kuitenkin yksilöllisesti, jolloin erilaiset tarpeet vain kasvavat. Tämän takia myös ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkoja tarvitaan, jotta voitaisiin paremmin vastata myös ikääntyneiden muuttuviin asumistarpeisiin.

Tutustuimme aikaisempiin tutkimuksiin, joiden aiheet tai tuotokset olivat samankaltaisia meidän tutkimuksemme kanssa. Tutkimustietoa sosionomin tehtävänkuvasta ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa oli vähän saatavilla, joten aiheemme oli siltä kannalta katsottuna tarpeellinen. Löysimme tutkimuksen, joka käsitteli paljon samaa aihetta, kuin meidänkin tutkimuksemme. Omassa tutkimuksessamme oli tarkoitus selvittää tiiviimmässä muodossa sosionomin tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, jotta organisaation on helpompi soveltaa tutkimuksesta saatuja tuloksia sosionomin tehtäväkuvan luomisessa.

Vesänen ja Vähätalo (2017) selvittivät omassa tutkimuksessaan sosionomin osaamista ja roolia vanhusten palvelutalossa sosiaalisen toimintakyvyn tukemisessa. Vesänen ja Vähätalo loivat sosionomin tehtäväkuvan, jota voitiin hyödyntää vanhustenhuollon yksiköissä ja muissa sosionomin tehtävissä, kuten vammaispalveluissa. Tuloksista ilmeni muun muassa, että sosionomi voi työskennellä verkostotyössä, yksilö- ja ryhmätoiminnassa sekä olla mukana tukemassa ikääntyneen asiakkaan sosiaalista toimintakykyä ja elämänlaatua. (Vesänen & Vähätalo 2017, 2.)

Kärkkäinen ja Vesterinen (2012) tarkastelivat tutkimuksessaan sosionomin paikkaa ja osaamista vanhustyössä. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä sosionomeille ja tutkimuksen tuloksista selvisi, että sosionomi (AMK) koulutus antaa monipuoliset valmiudet toimia sosiaalialan eri tehtävissä.

Kehittämistarpeiksi nähtiin, että sosionomit (AMK) kokivat tarvitsevansa lisää tietoa ikääntyneiden lainsäädännöstä ja palveluohjauksesta. Sosionomit kokivat tarpeelliseksi saada lisätietoa myös mm. lääkehoidosta, eri sairauksien vaikutuksista vanhuuteen, muistihäiriöistä ja mielenterveys- ja päihdeongelmista. (Kärkkäinen & Vesterinen 2012, 2.)

Pieviläinen Satu (2021) käsitteli tutkimuksessaan sosionomin roolia ja tehtäväkuvaa ikääntyneiden lyhytaikaishoidon yksikössä. Tutkimuksesta ilmeni, että sosionomin (AMK) nähtiin tuovan uutta näkemystä ja ammattitaitoa yksikköön. Lisäksi sosionomi nähtiin hoitajien työtä tukevana sekä asiakkaiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, osallisuutta, sosiaalista toimintakykyä ja turvallisuuden tunnetta lisäävänä toimijana. Tutkimuksesta nousi esille, että yksikössä oli tarvetta sosionomin (AMK) osaamiselle. (Pieviläinen 2021, 2.)

2.2 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Tämän tutkimuksen teimme yksityiselle ikääntyneiden sosiaalipalveluiden organisaatiolle. Organisaatiossa huomioidaan jokaisen asukkaan yksilölliset tarpeet ja huolenpito sekä huolehditaan toimintakykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta. Lisäksi organisaation yksiköissä huolehditaan asukkaiden osallisuudesta ja sosiaalisesta kanssakäymistä edistävästä toiminnasta. Laatu ja laadukas hoitotyö on erittäin tärkeää ja se näkyy kaikessa organisaation toiminnassa. Organisaatio kertoo, että jokainen asukas kohdataan yksilönä ja asukkaiden omat tarpeet sekä toiveet ohjaavat yksikön toimintaa.

Organisaation yksiköissä työskentelee moniammatillisia tiimejä, jotka koostuvat pääosin lähihoitajista, sairaanhoitajista, hoiva-avustajista, keittiötyöntekijöistä ja siistijöistä. Yksiköissä voi lisäksi työskennellä vaihtelevasti sosionomeja, geronomeja, fysioterapeutteja ja toimintaterapeutteja. Tällä hetkellä organisaatiossa työskentelee 20 sosionomia, yksi toimintaterapeutti, kymmenen geronomia ja 40 fysioterapeuttia. Edellä mainittujen ammattiryhmien määrät ovat olleet kasvusuunnassa jo jonkin aikaa.

3 Sosionomin koulutus ja työ ikääntyneiden parissa

3.1 Sosionomi AMK-koulutus ja tulevaisuuden näkymä

Sosionomin AMK – tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja kesto tutkinnon suorittamisessa on yleensä 3,5 vuotta. Jokainen ammattikorkeakoulu voi tehdä omat opetussuunnitelmansa työelämän tarpeet huomioiden. Koulutus pitää usein sisällään perus- ja ammattiopintojen, vapaasti valittavien opintojen, harjoitteluiden ja opinnäytetyön lisäksi syventäviä opintoja. Ammattikorkeakoulujen mukaan syventävät opinnot voivat kohdentua esimerkiksi aikuisten parissa tehtävään työhön, mielenterveys- ja päihdetyöhön tai vanhustyöhön. (Arene 2017, 7–8.)

Sosionomin tutkintomäärät ovat työelämän tarpeiden takia olleet viime vuosina nousussa ja voidaan olettaa suunnan olevan edelleen nousujohteinen. Sosionomikoulutuksen laajuuden vuoksi sosionomeilla on mahdollisuus työskennellä monenlaisissa sosiaalialan tehtävissä kuten sosiaaliohjaajina, perhetyöntekijöinä, projektitoissa sekä esihenkilöinä. (Arene 2017, 6.) Sosionomit voivat työskennellä vaativissa sosiaalihuollon tehtävissä, kuin myös sosiaalihuollon rajapinnoilla esimerkiksi opetustoimessa, terveydenhuollossa, työhallinnossa ja Kelassa (Ristimäki 2019). Sosiaalihuollon ammattihenkilö määrittellään laissa ja oikeus siihen, että voi harjoittaa sosionomin ammattia tulee hakea sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolta eli Valviralta (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 817/2015).

Talentian tekemän selvityksen mukaan vuonna 2021–2022 valmistuneista sosionomeista 70 % oli saanut oman alan työpaikan jo ennen valmistumistaan ja 80 % oli saanut oman alan työpaikan heti valmistumisen jälkeen (Landgrén 2023, 14). Sosiaalialan korkeakoulutetuista on pulaa, joka näkyy valmistuneiden työllistymisen nopeudessa. Valmistumisen jälkeen nopeimmin työllistyivät sosiaalialan töitä opintojen aikana tehneet. (Landgrén 2023, 15.) Sosionomeista 30 % työllistyi pääasiassa hyvinvointialueille, kun taas 23 % työllistyi yksityisiin sosiaali- tai terveydenhuoltoalan yrityksiin. Sosionomeista 18 % oli työskennellyt

päiväkodeissa, 14 % lastensuojelun laitoshuoltoyksiköissä sekä 10 % oli työskennellyt sosiaalitoimistossa, järjestöissä tai säätiöissä. Sosionomeista 6 % työskenteli asumisyksiköissä ja 3 % työskenteli vanhustyön palveluyksiköissä. (Landgrén 2023, 20.) Sosionomin työkenttä on laaja, mikä näkyy myös tehtävänimikkeiden määrässä. Eniten sosionomeja työskenteli tehtävänimikkeillä ohjaaja 27 %, sosiaaliohjaaja 13 % sekä varhaiskasvatuksen sosionomina työskenteli 17 %. (Landgrén 2023, 21.)

Monenlaiset asiat toimintaympäristön muutoksissa tulevat haastamaan sosiaalialan ammattilaisia, kuten esimerkiksi uudistunut sosiaali- ja terveydenhuolto, väestön muutokset, monimuotoistuva yhteiskunta ja teknologian tuomat mahdollisuudet. Tulevaisuudessa sosionomien osaamistarpeina koetaan etenkin palveluohjaus, digitaalinen osaaminen, palvelumuotoilu ja toimiminen uudentlaisissa toimintaympäristöissä. Tulevaisuudessa sosionomien tulee hallita vaikuttamis- ja talousosaamista sekä tiedonhallintaa. Lisäksi sosionomien tulee tulevaisuudessa pyrkiä kehittämään ammatillista osaamistaan digitaalisempaan suuntaan. Sosionomien osaamistarpeiden muuttuessa työn ydin on edelleen vuorovaikutuksessa ja asiakkaiden kohtaamisessa sekä arvo-osaamisessa. (Saksio 2017.)

3.2 Sosionomin kompetenssit

Sosiaalialalla tarvitaan monenlaista osaamista mihin sosionomin tutkinto antaa kattavasti valmiuksia työelämää varten käytännön perustietojen- ja taitojen osalta. Lisäksi opinnot varmistavat hyvät edellytykset sosiaalialan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, lisäkoulutuksiin, kielitaitoon sekä asianmukaisiin viestintätaitoihin. (Raatikainen ym. 2020, 20.) Toisaalta sosiaalialalla tarvitaan myös erityisosaamista, joka määrittyy asiakasryhmäkohtaisesti esimerkiksi seniori- ja vanhustyön erityisosaamisen mukaan. Erityisosaaminen määrittyy lisäksi työorientaation kuten luovan tai toiminnallisen erityisosaamisen sekä yksittäisten työmenetelmien taitamisella. Yleisten työelämä valmiuksien ja erityisosaamisen lisäksi sosiaalialan kentillä tarvitaan myös ydinosaamista, joita voidaan hahmottaa kompetenssien avulla. (Viinamäki 2010, 11.)

Sosiaalialan AMK-verkosto on yhteistyössä sosiaalialan kouluttajien kanssa määrittänyt sosionomin osaamisen kompetenssikuvaukset. Ne ovat osa suomen ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutuksen opetussuunnitelmaa ja niitä päivitetään sen mukaan, kun työelämän vaatimuksissa tapahtuu muutoksia. (Arene 2017, 10.) Kompetenssit ovat päivitetty viimeksi huhtikuussa 2023 (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023).

Sosionomien osaamista kuvaaviin kompetensseihin sisältyy sosiaalialan eettinen osaaminen, joka pitää sisällään toimimisen ihmis- ja perusoikeussäädösten, sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. Se sisältää kykyä ymmärtää asiakastyössä oman ihmiskäsityksensä ja arvomaailmansa merkityksen. Sosionomi edistää osaamisellaan yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta sekä osaa toimia arvoriitiriitoja sisältävissä tilanteissa eettisesti ja sosiaalisesti kestäväällä tavalla. Sosionomin tulisi ymmärtää kulttuurista moninaisuutta ja sensitiivistä toimintatapaa vuorovaikutustilanteissa. Lisäksi sosionomin tulee osata edistää niiden yksilöiden ja yhteisöjen asemaa, jotka ovat kaikista haavoittuvaisempia. (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023.) Sosiaalialan eettisen osaamisen kompetenssi sosionomilla ikääntyneiden parissa näyttäytyy välittämisenä, huolehtimisena, huolenpitona ja tukemalla ikääntyneen hyvinvointia, voimavaroja ja elämänlaatua. Sosionomilta tämä vaatii kykyä ymmärtää ikääntyneen erityisyys sekä tukea ja kannustaa ikääntynyttä huomaamattomalla tavalla kulttuurisen osaamisen, arjen ja aidon läsnäolon taidoillaan. (Räsänen 2011, 33.)

Sosiaalialan asiakastyön osaamisen kompetenssi sisältää toimimisen ammatillisesti ja dialogisesti vuorovaikutustilanteissa sekä osaamisen kriittiseen oman toiminnan reflektointiin. Sosionomi osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida palveluprosessin asiakkaan edun mukaisesti sekä käyttää tekemisessään kuntouttavaa, hyvinvointia edistävää ja varhaisen tukemisen työotetta. Sosionomin tulee tukea erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kasvua, kehitystä sekä arkea ja soveltaa sosiaaliohjauksen työorientaatioita ja menetelmiä heidän erilaisissa toimintaympäristöissään. Sosionomin tulee myös tunnistaa ikääntyneiden erilaisia hyvinvoinnin riski- ja suojatekijöitä ennaltaehkäisevästi ja varhaisen tukemisen menetelmiä

hyödyntäen sekä osaamista toimia asiakkaan muutos- ja kriisitilanteissa, ymmärtäen psykososiaalisen tuen tarkoituksen. Lisäksi sosionomin tulee huomioida tietoturva- ja suojavaatimukset asiakastyön digitaalisessa dokumentoinnissa. (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023.)

Sosiaalialan asiakastyön osaamisen kompetenssi näkyy sosionomin tehtävänkuvassa esimerkiksi sillä, että hän voi olla mukana ikääntyneen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen liittyvien palveluiden organisoimisessa ja kehittämisessä. Sosionomi voi omassa tehtävänkuvassaan olla vastuussa päivätoiminnan suunnittelusta ja järjestämisestä. Tällöin sosionomi suunnittelee, ohjaa ja samalla kehittää päivätoimintaa mahdollisimman asiakaslähtöiseksi ja ikääntyneiden tarpeita huomioiden. (Raatikainen ym. 2020, 76.)

Palvelujärjestelmäosaamisessa sosionomi osaa jäsentää hyvinvoinnin ja kestävän kehityksen haasteita sekä vaikutuksia niin alueellisesti kuin kansainvälisestikin sosiaali-, terveys- ja kasvatustalveissa (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023). Sosionomin tulee tiedostaa ikääntyneiden parissa työskennellessään juridinen säädöspohja ja lainsäädäntö, joka koskee erityisesti juuri ikääntyneitä asiakkaita, esimerkiksi ikääntyneiden etuusasioita käsitellessä (Raatikainen ym. 2020, 21). Palvelutarpeen arviointi oikea-aikaisesti on oleellista ikääntyneiden itsenäisessä selviytymisessä arjessa. Sosionomin perusosaamista palvelujärjestelmän tuntemisesta ja lakiosaamisesta voidaankin käyttää hyödyksi ikääntyneiden palvelutarpeen arvioinnissa ja ohjaamisessa. (Raatikainen ym. 2020, 83.)

Kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen kompetenssissa sosionomin tulee osata tarkastella niitä rakenteita ja prosesseja, jotka aikaansaavat huono-osaisuutta, eriarvoisuutta ja hyvinvointia sekä ehkäistä syrjäytymistä. Sosionomin tulee myös tuntea julkishallinnollisen päätöksentekojärjestelmän toimintaperiaatteet ja toimia niiden mukaan. Lisäksi sosionomi osaa rakenteellisen vaikuttamistyön, edistää yksilön, ryhmien ja yhteisöjen osallisuutta ja mahdollisuuksia siihen sekä edistää omaehtoista toimijuutta. (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023.) Ikääntyneiden parissa työskennellessään sosionomin tulee

ehkäistä epätasa-arvoa ja syrjäytymistä. Sosionomi voi puolustaa ikääntyneitä ja heidän etujaan. Sosionomi tukee myös ikääntyneen osallisuutta ja osallistumisen mahdollisuuksia arjessa. (Raatikainen ym. 2020, 21.)

Tutkimukselliseen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen kompetenssiin kuuluu kyky kehittää sosiaalialaa ennakoivilla ja innovatiivisilla ongelmanratkaisutaidoilla sekä kehittää asiakastyön käytäntöjä, menetelmiä ja palveluprosesseja asiakaslähtöisesti. Sosionomi kykenee myös olemaan mukana alan kehittämishankkeissa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa ja toimii kaikissa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotöissä kestävän kehityksen ja tutkimuseettisten sääntöjen mukaisesti. (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023.) Sosionomi osallistuu ikääntyneiden parissa työskennellessään asiakastyön menetelmien kehittämiseen ja samalla monialaisessa tiimissä sosionomi kehittää työkäytäntöjä toimivimmiksi ja asiakaslähtöisemmiksi (Raatikainen ym. 2020, 21).

Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen kompetenssissa sosionomi osaa toimia monialaisen tiimin ja työyhteisön jäsenenä tunnistaen erilaisten verkostojen mahdollisuudet. Sosionomi osaa työskennellä työyhteisön jäsenenä ja esihenkilön asemassa sosiaalisesti, eettisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävällä tavalla. Sosionomi hallitsee työlainsäädännön ja edistää työhyvinvointia- ja turvallisuutta. Sosionomi pystyy tunnistamaan työyhteisön johtamisen lisäksi myös itsensä johtamisen merkityksen osana työn hallintaa ja omien taitojen kehittymistä. Lisäksi sosionomi osaa arvioida työn laatua ja tuloksia sekä tuntee muun muassa talousjohtamisen merkityksen työssään. Sosionomi tuntee myös sosiaalialan perusedellytykset yritystoiminnassa. (Sosiaalialan AMK-verkosto 2023.) Ikääntyneiden parissa sosionomi työskentelee päivittäin monialaisessa tiimissä yhdessä muiden ammattilaisten kanssa. Sosionomi voi myös toimia ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisen yksikössä lähijohtajana, jolloin hänen tulee tiedostaa omassa toiminnassaan muun muassa työlainsäädäntö ja työturvallisuus sekä laatuasiat. (Raatikainen ym. 2020, 21.)

3.3 Sosionomiopiskelijan asiantuntijuuden kehittyminen

Sosionomiopiskelija ottaa ensimmäisiä etappeja kohti ammatillista asiantuntijuutta jo siinä vaiheessa, kun on hakeutumassa alan opintoihin. Opiskelijana tulisi miettiä mikä sai hänet hakeutumaan juuri kyseiselle alalle, jolloin asioita käsitellessä joutuu käyttämään ammattieettistä pohdintaa ja itsereflektiota. Sosionomin tulee olla tietoinen tekemistään eettisistä valinnoistaan ja pystyä perustelemaan ne. Sosionomin tulee tiedostaa millä perusteella, mihin arvoihin ja ihmiskäsitykseen hänen oma ammatillinen toimintansa asiantuntijuutensa myötä perustuvat. Sosionomiopiskelijana on hyvä tiedostaa, miten auttaminen omalta osaltaan hahmottuu oman elämän päämääriin ja millaiset arvot ohjaavat opiskelijan auttamiseen liittyvää toimintaa. (Raatikainen ym. 2020, 35.)

Sosionomiopiskelijan ammatti-identiteetti kehittyy esimerkiksi opintojen aikana suoritettavilla harjoittelujaksoilla, joissa pääsee tutustumaan alan eri työtehtäviin ja työyhteisöihin. Sosionomiopiskelija voi omaksua harjoittelujaksojen aikana työyhteisön arvoja, asenteita, uskomuksia, näkemyksiä ja kokemuksia. (Raatikainen ym. 2020, 35.) Sosionomiopinnoissa uusi tieto ja taito yhdistyy, laajentuu ja syventyy entisestään, jolloin sitä voidaan käyttää arjen eri tilanteissa. Ammatti-identiteetti ei edisty itsestään, vaan sen avuksi tarvitaan ohjausta ja monia erilaisia pedagogisia päätöksiä, työvälineitä ja palautetta. (Raatikainen ym. 2020, 37.)

Sosionomiopiskelija on ensin aloittelija, josta opintojen, harjoitteluiden ja työelämän myötä hänestä kehittyy askel kerrallaan asiantuntija (Raatikainen ym. 2020, 40). Sosionomin asiantuntijuuden osa-alueet koostuvat tietoperustasta, ammattitaidosta ja eettisestä osaamisesta sekä harkintavallan käytöstä. Sosionomin asiantuntijuus ja ammatillinen kasvu tapahtuvat sosionomiopintojen aikana, työelämäharjoitteluissa ja valmistumisen jälkeen työelämässä, unohtamatta koko matkan ajan tapahtuvaa reflektoinnin tärkeyttä. (Salo 2023, 57.)

3.4 Sosionomi ikääntyneiden parissa

Sosionomi sosiaalisena asiantuntijana näkee ikääntyneet osana yhteiskuntaa. Sosionomi tuo ikääntymiseen näkökulmaa, jossa korostetaan yksilöllisyyttä, elämäntapoja, kulttuurisia tapoja sekä voimavarojen ja toimintakyvyn tukemisen merkitystä. Ikääntyneiden tukeminen, asianajo ja ikääntyville sopivien työmenetelmien hallinta ovat osa sosionomin vanhustyön osaamista. Sosionomilla on hyvät vuorovaikutustaidot, joita voi hyödyntää ohjaustyössä, palveluiden tuottamisessa sekä työyhteisön johtamisessa. Näin ollen sosionomi on kykeneväinen kehittämään vanhustyötä sosiaalisena asiantuntijana. (Salonen 2008, 164, 169.) Sosionomilla on myös tietämystä ikääntyneen osallisuuden lisäämisestä, ikääntyneen arjen haasteiden poistamisesta, ikääntyneen läheisten kanssa tehtävästä verkostotyöstä ja moniammatillisesta yhteistyöstä (Lastikka 2021).

Sosionomilla tulee olla mahdollisuus erilaisen tiedon hankintaan ikääntyneiden sairauksista, lääkehoidosta ja muista hoitoon liittyvistä asioista. Sosionomin tulisi myös tiedostaa erilaiset muistisairaudet sekä fyysisten ja psyykkisten toimintojen muutokset ikääntymisen eri vaiheissa. (Rantanen ym. 2022, 453.) Sosionomi voi havainnoida ja arvioida ikääntyneen toimintakykyä, jolloin hän voi huomata toimintakyvyn tukemiseen mahdollisia liittyviä tarpeita. Ikääntynyt ja sosionomi voivat myös yhdessä havainnoida toimintakykyyn liittyviä ongelmia ja voimavaroja. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 64.)

Ikääntyneiden parissa työskentelevien sosionomien ammattinimikkeitä voivat olla esimerkiksi sosiaalihoaja, palveluhoaja, vanhustyönohjaaja, järjestö- tai projektityöntekijä. (Talentia 2023). Ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa sosionomi voi esimerkiksi työskennellä sosionomina, kiertävänä sosionomina, tiimivastaavana tai yksikön esihenkilönä. Sosionomi työskentelee moniammatillisessa työyhteisössä, johon hän tuo sosiaalista ulottuvuutta ja näin ollen hän toimii usein ikääntyneen ja tämän sosiaalisen ympäristön välimaastossa (Mönkkönen ym. 2019, 84).

Ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa sosionomin tehtäviin voi kuulua ohjaajana toimiminen ja sosionomille kuuluvat tehtävät sekä erityisosaamisen hyödyntäminen päivittäisen hoiva- ja kuntoutustyön ohella. Sosionomi voi hyödyntää työssään ikääntyneiden parissa erilaisia työmenetelmiä kuten puhe- ja tunnetyö, luovat menetelmät (musiikki, draama ja kuvallinen ilmaisu), muistelutyö, perhe ja sukupolvityö sekä kirjallisuuden käyttö. Näiden työmenetelmien tarkoituksena on ikääntyneiden voimavarojen lisääminen ja ylläpitäminen. (Salonen 2008, 166–167.) Ikääntyneiden parissa työskentely ympärivuorokautisessa palveluasumisessa edellyttää esimerkiksi organisointikykyä, yhteistyötaitoja, joustavuutta sekä hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja (Duunitori 2024).

3.5 Medikalisaatio

1970- luvulla vanhuuden medikalisoituminen toi vanhustyöhön kuntoutuksen periaatteen ja ongelmien ennaltaehkäisyn tavoitteen (Piironen 2017, 81). Ikääntyminen nähdään medikalisenä ilmiönä yhteiskunnassamme, joka ilmenee siinä, että ikääntymisen nähdään tuovan sairauksia ja vanhuudenheikkoutta tullessaan. Medikalinen näkökulma nähdään myös vahvasti vanhustyön taustalla. Vanhustyössä haetaan vastauksia hoitotyöstä ja lääketieteestä, sillä vanhustyö keskittyy enemmän fyysiseen toimintakykyyn. Ihminen tulisi kuitenkin nähdä kokonaisuutena, jossa otetaan huomioon fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen kokonaisuus. Ikääntyneen hyvinvointia ei huomioida kokonaisvaltaisesti pelkästään hoitamalla hänen jo olemassa oleviaan sairauksiaan. Ikääntyneen hyvinvointia kyettäisiin kokonaisvaltaisesti tukemaan eri ammattialojen erilaisen osaamisen oikea-aikaisella ja sujuvalla hyödyntämisellä. (Kairala ym. 2014.)

Ikääntyneiden palveluissa voidaan sanoa olevan tarve selkeälle kulttuurin muutokselle ja tähän voidaan reagoida lisäämällä ikääntyneiden palveluihin sosiaalihuollon laillistettuja ammattihenkilöitä. Esimerkiksi sosionomeilla on sellaista osaamista, jolla vanha medikalisoitunut toimintamalli ikääntyneiden palveluissa on mahdollista muuttaa voimavaralähtöiseksi, yhteisölliseksi ja

ikäystävälliseksi toimintaympäristöksi. Niin mielekäs arki kuin hyväksi koettu elämänlaatukin tulisi nostaa samalle tasolle ja yhtä tärkeiksi asioiksi kuin, vaikka turvallinen lääkehoito. (Lastikka 2021.)

Erityisesti ikääntyneet ovat asiakasryhmänä hauras, jolloin heidän kokonaisvaltaiseen toimintakykyänsä ylläpitävään ja parantavaan hoitoon tulee kiinnittää enemmän huomiota, eikä niinkään heidän sairauksiensa hoitoon. (Kulmala 2017, 115). Sosiaalialan ihmiskäsitys on kokonaisvaltainen eli holistinen, joka tarkoittaa sitä, että sosiaalialan työssä ei paloitella ihmistä ja hänen elämänsä irrallisiksi osiksi. Sosionomi siis ymmärtää, että ihminen on vuorovaikutteinen kokonaisuus, jossa on aina läsnä niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinenkin puoli. (Raatikainen ym. 2020, 77.)

4 Ikääntyneet yhteiskunnassa

4.1 Ikääntyminen 2020-luvulla ja tulevaisuudessa

Tuleva väestönkehitys tulee lisäämään sosiaali- ja terveystalouden tarpeessa olevien ikääntyneiden määrää huomattavasti kuluvalla vuosikymmenellä, joka tulee vaikuttamaan palvelujärjestelmän mahdollisuuteen tarjota riittäviä palveluja. Vuonna 2023 ikääntyneiden palveluissa työskenteli hieman yli 80 000 työntekijää ja vuonna 2027 tullaan tarvitsemaan arviolta 14 200 työntekijää enemmän. (Valtioneuvosto 2024.) Ikääntyneiden osuus kasvaa nopealla vauhdilla, joka vaikuttaa suomalaisen väestön ikärakenteeseen. Samanlaista muutosta on myös havaittavissa muissa maissa, mutta kuitenkin on huomattavissa, että Suomessa väestö ikääntyy muita EU- maita nopeammin. Suomen eri kunnissa vähintään joka neljäs asukas on 75 vuotta täyttänyt tai vanhempi vuonna 2030. (Kan 2022, 15.) THL:n mukaan ympärivuorokautisen palveluasumisen tarve on kasvanut muihin palveluihin nähden, kuten yhteisölliseen palveluasumiseen (THL 2023a, 55).

Varsinais-Suomen alueella ikääntyneiden lukumäärä on kasvussa SOTKANet-tilastotietojen perusteella. Vuonna 2022 65-vuotta täyttäneiden osuus oli 24,1 % Varsinais-Suomen hyvinvointialueella (Varha). Lukumäärä on noussut 4,2 % kymmenen vuoden aikana. Huoltosuhte (alle 15-vuotiaiden ja 65-vuotta täyttäneiden määrän suhde 15–64-vuotiaiden määrään) alueella oli 62,3 % vuonna 2022, nousten 7,2 %. Ikääntyneiden määrän ja huoltosuhteen ennustetaan kasvavan voimakkaasti tulevinakin vuosina väestön ikääntyessä, elinajanodotteen pidentyessä sekä suurten ikäluokkien myötä (Varha 2022, 9, 29). Nämä vaikuttavat yhteiskunnan tasolla julkisen talouden kestävyteen lisäten sosiaali- ja terveystalouden tarvetta. Pidentynyt elinikä vaikuttaa ikääntyneiden hyvinvointiin ja toimintakykyyn lisäten sairastavuutta, jotka puolestaan lisäävät palvelutarpeita (STM 2020a, 17).

Ikääntyneiden ja heidän hoivan tarpeensa saattaa tulevaisuudessa moninkertaistua ikärakenteen vuoksi, jolloin ikääntyneille tulisi olla tarjolla

riittävästi palveluja, hoitoa, kuntoutusta ja erilaisia asumisratkaisuja oikea-aikaisesti. Ikääntymisen voidaan sanoa muuttuneen, sillä tällä hetkellä olevat keski-ikäiset ovat 2050–2060 luvulla oman ikäluokkansa ikääntyneitä. He ovat kasvaneet erilaisten etäyhteyksien, digi- ja somekauden kanssa yhtä aikaa. Tällä hetkellä useat 65–75-vuotiaat ovat parempikuntoisempia, kuin aiemmat sukupolvet ovat olleet heidän iässään. Tämän päivän ja tulevaisuuden ikääntyneet kaipaavat elämäänsä osallisuutta ja mielekkyyttä sekä sitä tunnetta, että he ovat merkityksellisiä vielä ikääntyneenäkin. Elinikäinen oppiminen tulee kuvastamaan tulevaa ikääntyntä väestöä. Ikääntyneelle läheiset ihmissuhteet ovat osa hyvinvointia. (Urtamo 2021.)

Ikääntyneiden erilaisuus asettaa omanlaisiaan vaatimuksia myös ikääntyneiden hoidolle ja sen kehittämiseksi. Ikääntyneistä saatetaan useasti puhua heidän tarpeidensa kautta, jolloin saatetaan unohtaa heidän omat toiveensa ja oikeutensa aktiivisempaan rooliin heidän omassa elämässään. (Räsänen 2011, 31.) Yksi vanhustyön tärkeimmistä kehittämiskohteista tulee olemaan asiakaslähtöisyys ja sen kehittäminen, sillä yhdenlainen hoito ja palvelut eivät sovi kaikille, jolloin yksilöllinen asiakaslähtöisyys nousee esille. Jokaisella ikääntyneellä on omanlaisensa tarpeet ja toiveet sekä myös jokaisella on oikeus tulla kuulluksi, nähdyksi ja hoidetuksi omana arvokkaana itsenään elämän viimeisiin hetkiin saakka. (Kulmala 2017, 8.)

4.2 Ikääntyneen toimintakyky

Ikääntymisen voidaan sanoa olevan pitkä ja moninainen prosessi, jolloin ihmisessä alkaa tapahtua fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia muutoksia. Ikääntyessä muutokset ovat palautumattomia. Vanhenemisprosessissa ihmisellä alkaa näkymään lieviä toimintakyvyn heikkenemistä, hidastumista ja elimistön haurastumista. Ikääntyneen toimintakykyyn voi myös vaikuttaa sairastamiset, jolloin ikääntyneellä paraneminen on hitaampaa ja pitkäaikaiset sairastamiset voivat aiheuttaa suurempaa toimintakyvyn heikkenemistä. (Kan 2022, 9.) Ympäri vuorokautisessa palveluasumisessa asuvalla ikääntyneellä saattaa olla jo erilaisia toimintakyvyn puutoksia eri osa-alueilla (Räsänen 2018, 52).

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen omaa kykyä selviytyä päivittäisestä elämästään ja sen tuomista haasteista. Toimintakyvyn ollessa kunnossa ihminen pystyy pitämään itsestään huolen ja sen lisäksi myös muista ihmisistä juuri siinä ympäristössä missä hän sillä hetkellä elää. Toimintakyvyn voidaan sanoa vaikuttavan ihmisen yleiseen hyvinvointiin ja myös elämänlaatuun. Ikääntyneen toimintakykyyn voivat vaikuttaa erilaiset sairaudet, jolloin ne saattavat vaikuttaa ikääntyneen fyysisen toimintakyvyn heikkenemiseen. Toimintakykyä voi myös heikentää esimerkiksi erilaiset kipukokemukset, huimaus, unettomuus ja erilaiset liikkumisvaikeudet. Jokainen ikääntynyt on kuitenkin yksilö ja he voivat selviytyä samoista toimintakyvyn vajeista eri tavoin. (Kan 2022, 20.) Toimintakyvyn vajavuuksien määrä ei ole ratkaisevaa ikääntyneen elämänlaadun kannalta, vaan se miten jäljellä olevia voimavaroja voidaan hyödyntää. Yksilöllisen kuntoutus-, hoito- ja palvelukokonaisuuksien toteuttaminen ikääntyneen omien voimavarojen ja tarpeiden pohjalta voi auttaa siihen, että ikääntyneen toimintakyky voi jopa parantua. (Räsänen 2018, 48.)

Suomessa ikääntyneen toimintakykyä mitataan muun muassa RAI-mittarilla (Kelo ym. 2015, 28). RAI:n avulla havainnoidaan ja kerätään tietoa ikääntyneestä. Sillä arvioidaan ikääntyneen palveluntarvetta ja sen pohjalta laaditaan hoito-, kuntoutus- ja palvelusuunnitelma. RAI:n käytöstä on hyötyä niin työntekijöille kuin ikääntyneellekin. RAI-järjestelmän avulla voidaan arvioida ikääntyneiden toimintakykyä ja palvelutarpeita yhdenmukaisesti ja monipuolisesti. RAI-arvioinnissa kerätään tietoa esimerkiksi kognitiivisesta toimintakyvystä, sosiaalisesta osallisuudesta, arkisuoriutumista ja kuntoutumisesta. RAI-arvioinnista saatujen tietojen avulla pystytään suunnittelemaan ikääntyneelle yksilölliset ja tarpeenmukaiset palvelut. (THL 2024b.)

Olisi erittäin tärkeää pystyä vahvistamaan ikääntyneen itsenäistä selviytymistä sekä mahdollisuutta toimia omassa elämässään itsenäisesti. Jokaisella ihmisellä kuin myös ikääntyneelläkin on halu, kyky ja oikeus nauttia omasta elämästään. Ikääntyneen oma mielipide omasta toimintakyvystä tulisi ottaa aina huomioon, koska juuri sillä on vaikutusta toimintakyvyn säilymiseen. Ikääntyneillä tulisi ottaa huomioon psyykkisen, kognitiivisen sosiaalisen ja fyysisen toimintakyvyn yhteys

toisiinsa. Psyykkisen toimintakykyyn kuuluu oma mielenterveys ja elämänhallintataidot sekä kyky selviytyä tehtävistä, jotka vaativat henkistä ponnistelua. Siihen vaikuttavat esimerkiksi oma minäkuva, mielialat, tapa käsitellä elämänmuutoksia, elämänhallinta, asenteet, itsearvostus, omatoimisuus ja oma uskonnollinen vakaumus. Kognitiivinen toimintakyky pitää sisällään tiedonkäsittelyn toiminnot, kuten muistamisen, oppimisen, kielenkäytön ja havainnoinnin ja juuri edellä mainitut toiminnot saattavat hidastua ikääntyneellä ihmisellä. (Kan 2022, 20–21.)

Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat vuorovaikutustaidot, erilaiset roolit ja kyky muodostaa sekä ylläpitää sosiaalisia suhteita elämässään. Sosiaaliseen toimintakykyyn vaikuttavat esimerkiksi oma rooli perheessä, sosiaaliset suhteet, yhteisöön kuuluminen ja kontaktit lähiympäristöön. Fyysinen toimintakyky tarkoittaa yksilön kykyä selviytyä erilaisista tilanteista, jotka voivat tarvita liikkumiskykyä, aistien toimintakykyä, motorisia taitoja, tasapainoa tai fyysistä voimaa. Fyysiseen toimintakykyyn voivat vaikuttaa erilaiset sairaudet, tasapainoon liittyvät ongelmat, lihasvoiman ja nivelten liikkuvuuden väheneminen. (Kan 2022, 20–21.) Fyysinen ikääntyminen voi näkyä ikääntyneellä esimerkiksi sillä, että ikääntynyt saattaa tarvita enemmän lepoa rasituksesta palautumiseen kuin nuorempi ihminen. Fyysisessä vanhenemisessä tapahtuu myös eri elinten toimintakyvyn heikkenemistä yksilölliseen vauhtiin. (Kan 2022, 9.) Ikääntyneellä hyvään elämänlaatuun vaikuttavia elementtejä voivat olla hyvä koettu fyysinen ja psyykkinen toimintakyky, myönteinen asenne omaan ikääntymisen prosessiin ja riittävät sosiaaliset kontaktit sekä oikeanlaisen avun saanti ajoissa (Kan 2022, 14).

Ikääntyessä tulee yhä tärkeämmäksi sosiaaliset suhteet ja erilaiset toiminnan muodot, kuten esimerkiksi keskustelut, musiikki, lukeminen ja muistelu. Sosiaalista kanssakäymistä tulisi tukea myös ikääntyneiden keskuudessa. (Kivelä & Vaapio 2011, 102.) On tärkeää tietää mistä ikääntynyt asiakas pitää ja millainen hänen elämänsä on ollut sekä mitkä asiat tuottavat hänelle iloa ja hyvää mieltä. Ikääntyneen kuuleminen on tärkeää ja se, että ottaa myös hänen toiveensa huomioon. Ikääntyneille usein kaikkein tärkein asia on toimiva arki. Ikääntyneen olisi tärkeä pystyä hyödyntämään omia voimavarojaan mielekkäällä

tavalla. Jokaisen ikääntyneen asiakkaan toimintakykyä tulisi tukea ja huomioida yksilöllisesti. (Kan 2022, 48.) Virikkeellistä tekemistä suunniteltaessa on huomioitava monipuolisesti ikääntyneen oma toimintakyky toiminnassa mukana olemiselle. Virikkeellinen toiminta vaatii työntekijältä erityistä paneutumista ikääntyneen kokonaistilanteeseen ja elämänhistoriaan sekä lisäksi se vaatii työntekijältä tahtoa, kekseliäisyyttä ja luovuutta. (Riekkinen-Tuovinen 2018, 53.)

4.3 Ikääntyneiden ympärivuorokautinen palveluasuminen

Vuonna 2022 93 % 75-vuotta täyttäneistä asui kotona ja noin 6,4 % 75-vuotta täyttäneistä asui ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa (STM 2024, 59). Tänä päivänä ikääntyneiden ympärivuorokautisissa palveluasumisen yksiköissä asuu yli 75 000 ikääntynyttä (THL 2023a, 57). Varsinais-Suomen hyvinvointialueella ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa vuonna 2023 asui 65-, 75- ja 85- vuotta täyttäneitä yhteensä 9431 kappaletta (THL 2024a). Ympärivuorokautisessa palveluasumisessa säännöllisten hoivapalveluiden käyttö alkaa noin 82 vuoden iässä ja tarpeen nähdään kasvavan erityisesti yli 85- vuotiailla. Ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen tarpeita saattavat olla esimerkiksi erilaiset sairaudet, toimintakyvyn muutokset, korkea ikä, asuin- ja elinympäristö sekä hoitavan henkilön puute. Lisäksi kaatumiset ja dementoivat sairaudet saattavat aiheuttaa ympärivuorokautisen palveluasumisen tarvetta. Jopa 90 % ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisen asiakkaista on alentunut kognitiivinen toimintakyky. (Räsänen 2011, 21.)

Ikääntyneiden ympärivuorokautista palveluasumista tarjoavat julkiset ja yksityiset palveluntuottajat. Ympärivuorokautisessa palveluasumisessa voidaan tarjota yhteisöllistä toimintaa esteettömästi ja turvallisessa hoivakodissa, palvelukodissa tai vastaavanlaisessa asumisyksikössä. Näissä ikääntyneen on mahdollista saada juuri hänen tarpeitaan vastaava asunto. Lisäksi asumisyksikön henkilökunta on vuorokaudenajasta riippumatta saatavilla. Yksilöllinen hoito, toimintakykyä ylläpitävä toiminta, ateriat, vaatehuolto, siivous ja osallisuutta sekä sosiaalista kanssakäymistä edistävä toiminta sisältyvät ympärivuorokautiseen

palveluasumiseen. Ikääntynyt voi halutessaan osallistua esimerkiksi ulkoiluun, liikkumiseen, kulttuuriin ja erilaiseen harrastamiseen. Tärkeää on, että palveluasuminen järjestetään niin, että ikääntyneen yksityisyyttä kunnioitetaan ja lisäksi hänen osallisuuttaan tuetaan. Ikääntyneelle tulisi mahdollistaa hänen tarvitsemansa lääkinnällinen kuntoutus ja muut mahdolliset terveydenhuollon palvelut. (THL 2023b.) Ympäri vuorokautisen palveluasumisen yksiköihin on nimetty vastuulääkäri, joka huolehtii ikääntyneen lääkäriasioista (Varha 2023).

Ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa hoivan tulisi antaa elämään nautittavia asioita ja vakautta elämään (Räsänen 2011, 84). Silloin, kun hoiva on laadukasta, korostuu siinä hyvän arjen merkitys, voimaannuttava huolenpito sekä psykososiaalinen ja fyysinen aktivointi (Räsänen 2011, 178). Ympäri vuorokautista palveluasumista saa ikääntynyt, joka ei pärjää enää kotona ja tarvitsee vuorokaudenajasta riippumatta jatkuvaa hoitoa ja huolenpitoa päivittäin ja, jos näiden järjestäminen esimerkiksi kotihoitona, omaishoitona tai muulla tavalla ole mahdollista tai ikääntyneen oman edun mukaista. Ympäri vuorokautista palveluasumista voidaan järjestää joko pitkäaikaisesti tai lyhytaikaisesti, jolloin lyhytaikainen palveluasuminen voi olla joko tilapäistä tai säännöllisen toistuvaa. (THL 2023b.) Ympäri vuorokautisesta palveluasumisesta on myös säädetty sosiaalihuoltolaissa (30122014/1301).

Palvelutarpeen arviointi ja päätös palvelutarpeesta tulee tehdä, jotta on edellytyksiä päästä asumaan ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Ikääntyneen tilanne käydään läpi kokonaisvaltaisesti, kun päätöstä ollaan asian suhteen tekemässä. Palvelu yleensä myönnetään, jos ikääntyneellä on toimintakyky alentunut jo niin paljon, että hän tarvitsee ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa. Ikääntyneen kokonaisvaltaisessa arvioinnissa käytetään apuna erilaisia psyykkisen, kognitiivisen, fyysisen tai sosiaalisen toimintakyvyn arviointiin tarkoitettuja mittareita. Ympäri vuorokautisen palveluasumisen edellytyksenä voidaan sanoa olevan se, että ikääntyneen arjen tukena on jo kokeiltu mahdollisesti omaishoitoa, kotihoidon palveluita tai muita kotona asumista tukevia muotoja, mutta ne ovat olleet ikääntyneelle riittämättömiä siihen elämäntilanteeseen nähden. (Varha 2023.)

Ympäri vuorokautisessa palveluasumisessa ikääntynyt maksaa asumisestaan vuokran ja kuukausimaksun. Maksu sisältää ne kaikki palvelut, jotka kuuluvat ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Lääkkeet ja muut kulut kuten esimerkiksi kampaajan ikääntynyt joutuu maksamaan itse. (Suomi.fi 2023.)

Tulevaisuudessa voi olla niin, että yhä harvempi ikääntynyt pääsee enää ympärivuorokautisen palveluasumisen asiakkaaksi. Tarkoituksena on, että tulevaisuudessa ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkoja vähennetään ja tilalle tulisi yhteisöllisen asumisen muoto. Yhteisöllinen asuminen eroaa sillä ympärivuorokautisesta palveluasumisesta, että palveluista ikääntynyt maksaa käytön mukaan ja tämän lisäksi ikääntynyt asiakas saa muista ikääntyneistä itselleen seuraa sekä kotihoito voi käydä asiakkaan luona aina tarvittaessa. Näyttää siltä, että ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkoja tullaan vähentämään noin 2000 asiakaspaikalla vuoteen 2030 mennessä. Se ei kuitenkaan muuta sitä totuutta, että saman aikaisesti taas yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa melkein 160 000 asiakkaalla. Vuoteen 2030 mennessä yli 75- vuotiaiden määrä väestössä lisääntyy noin 25 %, kun samaan aikaan ikääntyneille ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkojen määrä pysyy samana hyvinvointialueilla. Tilanne on huolestuttava, sillä ikääntyneillä sairastuneisuus yleistyy ja samalla myös palveluiden tarve tulee kasvamaan. (Moksu 2024.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (28122012/980) on säädetty, että henkilöstömitoituksen tulee olla vähintään 0,65 työntekijää asiakasta kohden ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Nykyinen hallitus on kuitenkin päättänyt laskea ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitusta 0,6 hoitajaan asiakasta kohden (Kivimäki 2024, 7). Mitoitus perustuu asiakkaiden tarpeisiin kuten toimintakykyyn ja palveluntarpeeseen, jotka määrittävät henkilöstömäärän. Ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa mitoitukseen lasketaan ikääntyneen välittömään hoitoon osallistuvat ammattilaiset. (Super 2024.) Välitön asiakastyö lasketaan henkilöstömitoitukseen, joka on esimerkiksi hoitoon, huolenpitoon ja kuntoutukseen liittyvät tehtävät. Välittömään asiakastyöhön osallistuvia työntekijöitä ovat esimerkiksi sairaanhoitajat, lähihoitajat, sosionomit, geronomit,

fysioterapeutit ja toimintaterapeutit. Välillisellä työllä taas voidaan tarkoittaa esimerkiksi siivousta, pyykki- ja ruokahuoltoa, joita ei oteta huomioon henkilöstömitoituksessa. (STM 2020b, 2.)

4.4 Ikääntyneiden parissa työskentelyn vetovoimaisuus

Ikääntyneiden laatusuosituksessa 2024–2027 tuodaan esille, että ikääntyneiden palveluissa työskentelevillä on paljon myönteisiä puolia. Näitä ovat esimerkiksi asiakkaiden ja läheisten kohtaaminen ja heiltä saama palaute, monipuolinen työnkuva, erilaiset työtehtävät, kehitymis- ja etenemismahdollisuudet sekä mahdollisuus voida vaikuttaa omaan työnkuvaansa. Myönteisten asioiden esille nostaminen ikääntyneiden parissa tapahtuvasta työstä lisää alan vetovoimaisuutta. Ikääntyneiden palveluissa, kuten muissakin sosiaali- ja terveystyöpalveluissa on lisääntynyt henkilöstön saatavuuden ongelmat. Vetovoimaisuuden lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi olisi erityisen tärkeää voida kehittää ja vahvistaa työyhteisön ja esihenkilötyön sujuvuutta sekä hallita työn kuormittuvuutta. (STM 2024, 16.)

Laatusuosituksessa suositellaan työhyvinvoinnin ja työn veto-/pitovoimaksi sitä, että ikääntyneiden hoitotyöstä ja hyvistä toimintatavoista tuotaisiin esille myönteisiä näkökulmia esimerkiksi palveluiden verkkosivuilla, mainoksissa ja esitteissä, alan ammattilehdissä sekä laajasti yhteiskunnassa. Tärkeää olisi myös kehittää työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja työtä suunnitelmallisesti eteenpäin. Työntekijöitä tulisi kannustaa vaalimaan ja vahvistamaan omaa fyysistä toimintakykyään, mielen hyvinvointiaan sekä huolehtia yleisesti terveydestään ja työstä palautumisestaan. (STM 2024, 17.)

Laatusuosituksessa tuodaan esille, että henkilöstön riittävydestä voitaisiin huolehtia sillä, että monipuolistettaisiin aktiivisesti ikääntyneiden palveluiden henkilöstörakennetta ja lisättäisiin osaamista henkilöstöön esimerkiksi sosionomeilla. Henkilöstörakenteen monipuolistuttua olisi tärkeä luoda selkeät rakenteet, joilla sovitaan työnjaosta ja selkeytetään ammattilaisten tehtävänkuvia osaamisen, pätevyyden ja ikääntyneiden tarpeiden mukaan. (STM 2024, 20.)

Honkonen Anniina on tekemässään tutkimuksellisessa kehittämistyössä (2019) tutkinut miten saataisiin lisää vetovoimaa sosiaalialan vanhustyöhön. Kehittämistyössä ilmeni, että vanhustyö koettiin yleisesti niin henkisesti kuin fyysisestikin rankaksi. Työn vetovoimaa heikentäviä asioita oli monia, kuten esimerkiksi palkkaus, julkisuuskuva, työn kuormittavuus, työmäärä, työtahti ja henkilöstömäärä. (Honkonen 2019, 86.)

Honkosen kehittämistyössä vetovoimatekijöinä koettiin työn palkitsevuus, itsenäisyys, sopiva vaatimustaso, haasteellisuus, mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus sekä mahdollisuus tehdä laadukasta työtä. Vetovoimaisuuteen vaikuttivat myös hyvät suhteet työkavereihin, tiivis yhteistyö, työpaikan henki ja kollegoilta saatu tuki. Vetovoimaisuutta lisäsi myös päätöksentekomahdollisuudet, mahdollisuus ura kehitykseen, positiiviset työkokemukset, aikaansaamisen tunne ja ammatin yhteiskunnallinen arvostus. Työsuhde-edut, bonusjärjestelmä ja elämäntilanteen sekä perhe-elämän huomioiminen koettiin myös tärkeäksi. Vastaavasti sosiaalialan palkka koettiin liian matalaksi verraten sitä vastuun ja ammatilliseen osaamiseen vastaamattomaksi. Ammattieettisiä periaatteita koettiin haastavaksi toteuttaa, mutta niiden noudattamista pidettiin kuitenkin tärkeänä. Työilmapiiri ja sen toimivuuden arvostus nostettiin korkealle ja samoin johtaminen. (Honkonen 2019, 14.)

Vetovoimaisuuden lisäämiseksi kaivattaisiin isoja ja koko alaa koskevia päätöksiä ja muutoksia. Vanhustyössä juuri, ne ensimmäiset kohtaamiset ja ensimmäiset kokemukset ovat niitä vaikuttavampia. Honkonen toteaa, että vanhustyön vetovoimaisuuden kehittäminen on maanlaajuinen haaste, johon tarvitaan yksikkö-, organisaatio- ja toimialarajoja ylittävää yhteistyötä. Ikääntyneiden parissa työskentelevien tulisi arvostaa omaa työtään ja tuoda ammattiylpeytensä esille. Vanhustyön arvostus ja vetovoimaisuuden lisääminen saavutetaan yhdessä tekemällä ratkaisuja ja tekoja näiden asioiden eteen. Laaja-alainen ja pitkäjänteinen yhteistyö on ehto sille, että ikääntyneet saisivat tarvitsemansa palvelut, tuen ja avun joukolta osaavia ja motivoituneita vanhustyön ammattilaisia. (Honkonen 2019, 89–90.)

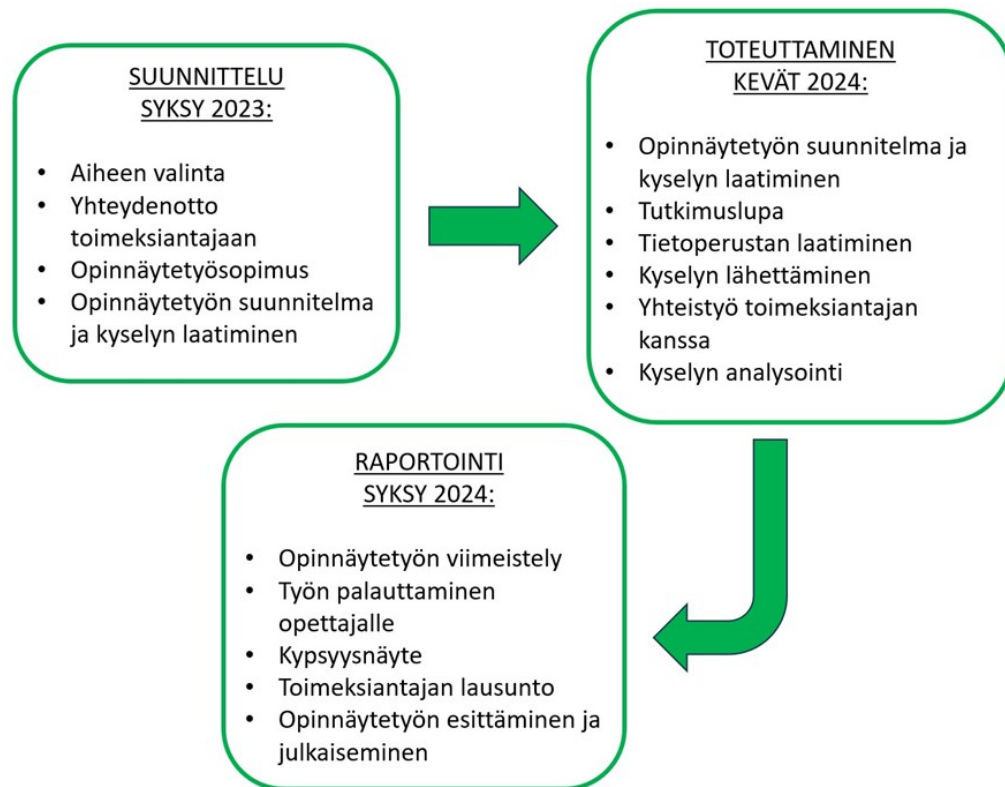
5 Tutkimuksen toteuttaminen

5.1 Tutkimuksen eteneminen

Syksyllä 2023 varmistui tutkimuksemme aihe. Valitsimme yksityisen ikääntyneiden sosiaalipalveluiden tuottajan aiheen: sosionomin tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Organisaation ohjaajan kanssa keskustelimme muun muassa aiheen rajauksesta, aineiston keruu menetelmistä ja yhteistyön toteuttamisesta sekä lähetimme organisaation ohjaajalle opinnäytetyösopimuksen allekirjoitettavaksi. Loppuvuonna 2023 aloitimme tutkimussuunnitelman tekemisen ja kyselyn rungon suunnittelun. Tutkimussuunnitelman tekeminen jatkui keväällä 2024.

Keväällä 2024 toteuttamisvaiheessa jatkoimme tutkimussuunnitelman ja kyselyn suunnittelua. Tutkimussuunnitelma valmistui tammikuussa 2024. Selvitimme opinnäytetyöhön tarvittavia lupia ja teimme tutkimuslupahakemuksen organisaatiolle hyväksyttäväksi. Tietoperustaa laadimme ennen kyselyn tekemistä. Suunnittelimme kyselyä yhdessä organisaation kanssa ja lähetimme sen maaliskuussa 2024 organisaation yksiköiden sosionomeille. Vastausajan päätyttyä pääsimme analysoimaan kyselyn vastauksia huhti- toukokuun 2024 aikana. Alustavia tutkimuksen tuloksia saimme raportoitua toukokuun aikana. Pidimme tiivistä yhteydenpitoa organisaation kanssa tutkimuksen alusta loppuun saakka.

Syksyllä 2024 raportointivaiheessa viimeistelimme opinnäytetyön, teimme kypsyysnäytteen ja palautimme opinnäytetyön ohjaavalle opettajalle sekä pyysimme lausunnon opinnäytetyöstä organisaatiolta. Raportoimme opinnäytetyömme organisaatiolle syksyllä 2024.



Kuva 1. Tutkimuksen eteneminen.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäksemme valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä selvitetään yleinen kuva muuttujien (tutkittavat asiat) välisistä suhteista ja eroista. Menetelmä vastaa kysymyksiin: kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Ominaispiirteenä määrällisessä tutkimuksessa on muun muassa tiedon esittäminen numeerisesti eli tutkittavia asioita ja niiden ominaispiirteitä tarkastellaan yleisesti numeroilla kuvailen. Tutkija saa tutkittavan tiedon numeroina tai laadullisen aineiston kohdalla tutkija ryhmittelee tiedon numeroiksi. Tämän jälkeen olennainen numerotieto tulkitaan ja selitetään sanallisesti kuvailen: millä tavalla tutkittavat asiat liittyvät tai eroavat toisistaan. (Vilka 2007, 13–14.)

Määrällisen tutkimuksen ominaispiirteisiin lukeutuu myös tiedon operationalisointi ja strukturointi, jotka tehdään ennen aineiston keräämistä. Operationalisoinnilla tarkoitetaan käsitteiden ja teorian muuttamista tutkittavalle ymmärrettävään, arkikieliseen muotoon. Strukturoinnilla puolestaan tarkoitetaan tutkittavien asioiden ja niiden ominaisuuksien vakioimista. Tämä tarkoittaa kyselylomakkeen kohdalla sitä, että kysymykset sekä vastausvaihtoehdot ovat vakioitu niin, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla ja kysymykset voidaan myös kysyä jokaiselta vastaajalta samalla tavalla. Tutkittavat asiat eli muuttujat voivat olla muun muassa henkilöä koskeva asia, ominaisuus tai toiminta, kuten mielipide tai ammattiasema. Kaikille muuttujille annetaan arvo, joka kuvataan usein kirjaimilla tai numeroilla. (Vilkkä 2007, 14–15.) Tutkimuksessamme muutimme kyselylomakkeen mitattavaan muotoon niin, että muuttujien arvoja olivat strukturoitujen kysymysten vakioidut vastausvaihtoehdot.

Määrällisen tutkimuksen lisäksi tutkimuksemme sisälsi myös piirteitä laadullisesta eli kvalitatiivisesta tutkimuksesta, jota käytetään silloin kuin tutkittavaa asiaa ei tunneta. Laadullinen tutkimus antaa vastauksen tutkittavasta ilmiöstä eli vastaa kysymykseen: mistä tutkittavasta asiasta on kyse, mistä tekijöistä se koostuu ja mitkä ovat niiden vaikutussuhteet. Ilmiö voidaan ymmärtää vasta, kun tutkimuksella on saatu vastaus näihin kysymyksiin. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää myös tilanteessa, jossa tutkittavasta asiasta halutaan saada syvälinen ja kokonaisvaltainen kuvaus. Tutkimustapaa voidaan käyttää lisäksi triangulaatiota eli niin sanottua mixed-tutkimusstrategiaa, jossa yhdistellään erilaisia tiedonkeruu- ja analysointimenetelmiä monipuolisen ja syvälinen näkemyksen saamiselle tutkittavasta asiasta. (Kananen 2014, 60–62.)

Tutkimusprosessina laadullinen tutkimus noudattaa yleistä kaavaa. Poikkeuksen laadullisessa tutkimuksessa tekee sen, että ei voida määritellä etukäteen aineiston määrää, jolloin aineistoa kerätään niin kauan kuin on tarve, jotta tutkimusongelmaan löydetään vastaus. Laadullisessa tutkimuksessa ongelmaksi syntyy yleensä tutkittavan aineiston runsaus, josta pitäisi löytää vastaus tutkimusongelmaan. (Kananen 2015, 128–129.) Tiedostimme että

opinnäytetyössämme ongelmaksi saattoi muodostua kyselyn vastausten vähäinen määrä.

5.3 Tutkimusaineiston keruu ja analyysi

Aineiston keruun toteutimme Webropol-kyselyllä. Opinnäytetyömme ohjaaja lähetti organisaation jokaiselle yksikönjohtajalle (95 kpl) tekemämme kyselyn saatekirjeineen. Saatekirje (Liite 1.) ja kysely (Liite 2.) on nähtävissä kokonaisuudessaan liitteissä. Yksikönjohtajat ohjeistettiin lähettämään tekemämme kysely heidän yksiköissään mahdollisesti työskenteleville sosionomeille. Annoimme organisaation sosionomeille kolme viikkoa aikaa vastata kyselyyn.

Kyselylomakkeen suunnittelussa tulee ottaa huomioon työn tavoitteet. Kyselyssä tulisi pyrkiä kysymään vain sellaisia kysymyksiä, joilla päästään tavoitteisiin. Kyselyn ulkoasun pitäisi olla selkeä ja lomakkeen pituus kohtuullinen sekä vastausaika noin 15 minuuttia. (Ojasalo ym. 2015, 130–131.) Toimeksiantajamme suositteli kyselyn käyttöä aineistonkeruumenetelmänä ja saimme luvan suunnitella kyselyä vapaasti. Suunnittelimme kyselyä tutkimuskysymysten ja tietoperustan pohjalta.

Strukturoitujen kysymysten vastausten analysointi on miellyttävämpää ja lisäksi niitä on nopeampi luokitella ja analysoida. Avoimissa kysymyksissä vastaaja voi omin sanoin kertoa oman mielipiteensä asiaan syvällisemmin. Avoimia kysymyksiä käytetään lisäksi apuna strukturoitujen kysymysten tulkinnessa tarkentamaan vastauksia. (Hotulainen 2020.) Kyselyssämme oli niin strukturoituja kuin avoimia kysymyksiä, jotka jätettiin lukitsematta, jolloin vastaaminen oli vapaaehtoista jokaisen kysymyksen kohdalla ja kynnys vastaamiseen madaltui. Kysymyksiä oli yhteensä 21 kappaletta, joista strukturoituja 18 ja avoimia kysymyksiä kolme. Osassa strukturoiduissa kysymyksissä oli mahdollisuus myös jättää avoin kommentti.

Strukturoiduilla kysymyksillä halusimme selvittää muun muassa sosionomien tehtävänimikkeitä, osaamisalueita, työmenetelmistä, tehtävänkuvista ja

sosionomin erikoisosaamisesta. Käytimme strukturoiduissa kysymyksissä usean vastauksen kysymystyyppiä, jossa vastaajat saivat valita ennalta laaditusta luettelosta kaikki itseä koskevat vaihtoehdot. Lisäksi yhdessä strukturoidussa kysymyksessä käytimme luokituskysymystä, jossa vastausvaihtoehdot järjestettiin mielipidettä parhaiten kuvaavaan järjestykseen. Strukturoitujen kysymysten lisäksi halusimme myös kyselyimme avoimia kysymyksiä täydentämään strukturoituja kysymyksiä, joihin sosionomit saivat vastata laajemmin. Avoimissa kysymyksissä keskityimme muun muassa sosionominen tämänhetkiseen tehtävänkuvaan ja siihen, miten sosionomin tehtävänkuvaa voitaisiin kehittää tulevaisuudessa.

Kyselylomake on testattava ennen sen lähettämistä vastaajille. Lopullinen versio kannattaa antaa vielä koevastaajien vastattavaksi, jonka jälkeen voi tehdä mahdollisia parannuksia ja muutoksia. (Ojasalo ym. 2015, 132–133.) Pilotoimme kyselyn organisaation ohjeistuksen mukaisesti lähettämällä kyselyn muutamalle organisaatiossa työskentelevälle sosionomille. Saamiemme palautteiden perusteella teimme tarvittavat muutokset lopulliseen kyselyyn.

Verkkokyselyssä on mahdollista, että kohderyhmää ei saada vastaamaan, heitä ei tavoiteta tai he jättävät kyselyyn vastaamisen kesken. Verkkokyselyissä vastausprosentti jää usein noin 10 %. Kyselyissä suuri vastaajamäärä ei ole luotettavan tiedon mittari, jos kohderyhmää ei ole määritelty oikein tai kysely ei ole luotettava. (Kananen 2014, 185.) Tutkimuksemme perusjoukko oli 20 henkilöä, joista seitsemän vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi tuli näin ollen 33 % perusjoukosta. Saamiemme vastausten perusteella saimme kuitenkin suuntaa siihen, minkälaisissa tehtävissä sosionomi voi organisaatiossa toimia.

Kyselyllä halusimme saada tietoa yhden muuttujan jakaumasta, joten käytimme strukturoitujen vastausten analysointitapana tunnuslukuja. Tunnuksien avulla esitetään selkeää numeraalista tietoa aineistosta esimerkiksi vastaajien mielipiteistä. Yhtä muuttujaa kuvatessa on hyvä selvittää useampi tunnusluku, sillä se mahdollistaa tarkemman tiedon aineistosta. Esimerkiksi kyselyssä selvitimme muuttujan keskilukua laskemalla sekä muuttujan mediaanin että keskiarvon. (Vilka 2007, 119–120.)

Mediaanilla kuvataan jakauman keskimmäistä havaintoa laittamalla muuttujien havainnot suuruusjärjestykseen. Näin ollen havaintojen keskikohdan eli mediaanin molemmille puolille jää saman verran havaintoja. Mediaania on hyvä käyttää silloin, kun aineisto on järjestysasteikollinen, koska silloin on helpompi analysoida havaintojen painottumista keskimmäisen havainnon suhteen. Keskiarvolla puolestaan kuvataan havaintoarvojen keskimääräistä suuruutta ja se soveltuu hyvin välimatka- ja suhdelukuasteikkoon. Keskiarvo voi antaa herkästi epätarkan kuvan jakaumasta, jos aineistosta löytyy hyvin pieni tai suuri arvo esimerkiksi muuttujien arvojen painottuen joko keskiarvon jommallekummalle puolelle. Suositeltavaa on käyttää tällöin myös mediaania keskiarvon lisäksi. (Vilkkä 2007, 122–123.)

Määrällisessä tutkimuksessa saatuja tuloksia kuvataan aina numeroin, graafisesti sekä sanallisesti (Vilkkä 2007, 134). Strukturoituihin kysymyksiin saadut vastaukset analysoimme Webropol - kyselytutkimusohjelmiston avulla tulkiten ohjelman muodostamia pylväsdiagrammeja. Graafisesti kuvioin esitetyt tuloksen auttavat havainnoimaan sekä tulkitsemaan helpommin arvojen jakautumista otoksessa. Pylväsdiagrammeja käyttämällä pystytään visuaalisesti esittämään useimmin esille tulevaa moodia. (Vilkkä 2007, 138–139.)

Sen sijaan laadullisen sisällönanalyysin yleinen tarkoitus on tuottaa selkeä ja tiivis, sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä eli toisin sanoen tarkoitus on saada aineisto helposti luettavaan muotoon, jonka tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa. Sisällönanalyysia voidaan hahmottaa nimityksillä aineistolähtöinen, teorialähtöinen ja teoriaohjaava. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121–122.) Käytimme kyselyn avointen kysymysten käsittelyyn ensimmäistä nimitystä eli analysoimme kyselyn avoimet vastaukset aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla, joka tarkoittaa prosessina aineiston pelkistämistä, ryhmittelyä ja lopuksi teoreettisten käsitteiden luomista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Kyselyssämme oli kaksi avointa kysymystä, joiden osalta sisällönanalyysi toteutettiin. Haimme vastauksia kysymyksiin millainen on sosionomin tehtävänkuva tällä hetkellä ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa ja miten sosionomin tehtävänkuvaa voisi kehittää tulevaisuudessa.

Ensimmäisenä siirsimme kyselyn avoimien vastausten alkuperäisdatan Exceliin tarkasteltavaksi. Aloitimme aineistolähtöisen analyysin käymällä kyselyn avoimien kysymysten vastaukset läpi rauhassa sekä tutustuimme aineiston alkuperäisilmauksiin perusteellisesti, kuten laadullisissa menetelmissä on tapana.

Seuraavaksi ryhdyimme Tuomen ja Sarajärven esittämän mallin mukaan aineiston pelkistämiseen eli tutkimuksen kannalta epäoleellisten asioiden karsimiseen. Tämä voi tapahtua esimerkiksi etsimällä kyselyn alkuperäisilmauksista samankaltaisuuksia, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Pelkistimme aineistoa alleviivaamalla avoimista vastauksista samankaltaisia ilmaisuja samalla värillä niin, että erilaiset ilmaisut erottuivat vastauksista eri värein. Näin ollen meillä oli alkuperäisilmausujen lisäksi, niiden pelkistetyt ilmaisut eri värien avulla koodattuina.

Sisällönanalyysin seuraavassa vaiheessa eli ryhmittelyssä yhtenä tarkoituksena on saada alustava käsitys tutkittavasta asiasta. Ryhmittelyssä muodostetaan eri luokkia aineiston jo koodatuista käsitteistä. Tarkoitus on etsiä samankaltaisia tai eroavia käsitteitä ja ryhmitellä samaa kuvaavat ilmiöt alaluokiksi, jotka nimetään sen sisältöä kuvaaviksi. Luokittelu etenee eri alaluokkia yhdistämällä yläluokiksi ja edelleen yläluokkia yhdistelemällä pääluokiksi, jotka myös nimetään esille tulleen ilmiön mukaan. Sisällönanalyysin viimeisessä vaiheessa eli käsitteellistämässä luokitusten yhdistelemistä jatketaan mahdollisuuksien mukaan. Tarkoituksena on luoda teoreettisia käsitteitä, joissa olennainen tieto erotellaan ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä valituista, tärkeäksi havaituista tiedoista. Olennaista on tarkkailla koko analyysiprosessin ajan, että aineistossa säilyy kytkös alkuperäisilmausuihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–126.) Yhdistimme samankaltaiset käsitteet omiksi luokikseen ja nimesimme luokat niiden sisältöä kuvaavalla tavalla. Excelissä olevan alkuperäisdatan ja pelkistettyjen ilmausujen lisäksi saimme vielä jokaiselle muodostettua ala-, ylä- ja pääluokat. Käsitteitä yhdistelemällä saimme siis vastauksen tutkittavasta asiasta.

6 Tulokset

6.1 Vastaajien taustatiedot

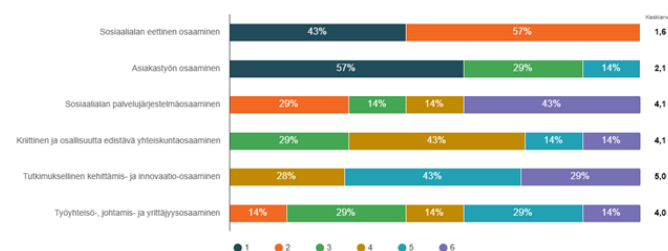
Vastanneista valtaosa eli noin 43 % oli valmistunut sosionomiksi 1–5 vuotta sitten. Vastanneista noin 43 % oli työskennellyt sosionomina jossakin ympärivuorokautisen palveluasumisen yksikössä alle yhden vuoden ajan. Sosionomina ikääntyneiden palveluissa puolestaan 43 % oli työskennellyt 1–5 vuotta. Suurin osa vastanneista, 71 % työskenteli yksiköissä sosionomin, 43 % tiimivastaavan sekä 29 % yksikön esihenkilön nimikkeillä.

6.2 Sosionomin osaaminen

Kuviossa 1 on esitetty mitkä sosionomin osaamista kuvaavista kompetensseista ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa oli koettu tärkeimpänä ja mitkä puolestaan vähiten tärkeimpänä. Kuvioista oli nähtävissä, että tärkeimpinä pidettiin vastausten perusteella sosiaalialan eettistä osaamista ja asiakastyön osaamista. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaamista ei pidetty niinkään tärkeänä kompetenssina ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Keskiarvoiltaan sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen kompetenssit jakaantuivat tasaisesti.

Mikä on mielestäsi tärkein sosionomin osaamista kuvaava kompetenssi ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa? Laita nämä järjestykseen tärkeimmistä (1) kompetenssista vähemmän tärkeään (6).

Vastaajien määrä: 7



Kuvio 1. Sosionomin tärkeimmät osaamista kuvaavat kompetenssit.

Kyselyssä selvitimme, mitkä olivat sosionomin osaamisalueita ikääntyneiden ympärivuorokautisissa palveluasumisen yksiköissä. Vastauksista ilmeni, että yksiköiden sosionomit kokivat osaamisalueista tärkeimmiksi ohjatun ryhmätoiminnan, lähijohtamisen tehtävät, yhteisöllisen toiminnan järjestämisen sekä työyhteisön työkäytäntöjen kehittämisen toimivammaksi 100 %. Lisäksi vastanneista 86 % piti tärkeinä osaamisalueina myös yksilöllisen ohjauksen ja neuvonnan, läheisten ohjaamisen sekä psykososiaalisen tuen. Vähiten kyselyyn vastanneet kokivat tärkeäksi osaamisalueeksi hoidollisen tiedon ja taidon, 14 %. Vastauksen ”joku muu, mikä” valitsi 28 % kyselyyn vastanneista. Sosionomin tärkeiksi osaamisalueiksi kerrottiin muun muassa asiakkaiden kokonaisvaltainen huomioiminen muustakin kuin hoidollisesta näkökulmasta.

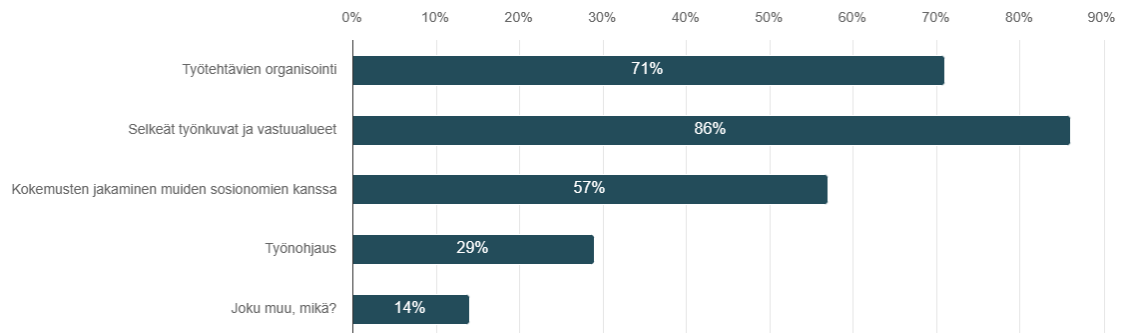
”Sosionomilla on laaja-alainen osaaminen, vähän kaikesta. Itse koen, että sosionomina ajattelen ensi-sijaisesti asukkaan sosiaalisia voimavaroja ja tarvetta, en niinkään fyysisiä tai lääkinnällisiä tarpeita mitä sairaanhoitajat ja lähihoitajat ajattelevat.”

”Vanhustyössä usein painotetaan hoidollista työtä, eikä aitoihin ja laadukkaisiin kohtaamisiin ja aktiviteetteihin välttämättä jää aikaa. Niinpä on hyvä, että talossa on vähintään yksi henkilö hoitotyön ulkopuolelta.”

Tutkimuksessa selvitimme myös, miten esihenkilö voisi paremmin huomioida sosionomin osaamisen kehittymistä ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Kyselyyn vastaajista 86 % toivoi esihenkilöiltä selkeät työnkuvat ja vastualueet sekä 71 % vastaajista toivoi työtehtävien organisointia. Lisäksi 57 % vastaajista toivoi saavansa jakaa kokemuksiaan muiden sosionomien kanssa. Vastauksista ilmeni, että sosionomeilla ei ollut organisaatiossa vielä selkeää työnkuvaa eikä vastuualuetta, joten näiden huomioimiselle oli selkeästi tarvetta.

Miten esihenkilö voisi paremmin huomioida sosionomin osaamisen kehittymistä ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa?

Vastaajien määrä: 7, valittujen vastausten lukumäärä: 18



Kuvio 2. Miten esihenkilö voisi paremmin huomioida sosionomin kehittymistä.

Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin miten organisaatio pystyisi paremmin tukemaan sosionomin osaamista. Vastanneista 86 % oli sitä mieltä, että organisaatio pystyisi tukemaan paremmin sosionomin osaamista työtehtävien organisoinnilla ja verkostoitumisella. 71 % vastanneista lisäisi koulutusta ja perehdytysmateriaaleja. Selkeästi sosionomit odottivat yksiköiden esihenkilöiltä ja organisaatiolta samoja asioita.

Kyselyssä selvitimme, oliko ikääntyneet asiakasryhmänä huomioitu riittävästi perehdytyksessä ja täydennyskoulutuksessa. Vastaukset jakautuivat tasaisesti, kyllä vastasi 57 % ja ei vastasi 43 %. Vastauksista ilmeni, että lisää tietoa ja perehdytystä kaivattiin ympärivuorokautisen palveluasumisen erityispiirteistä, gerontologisesta työstä ja muistisairaahan kohtaamisesta.

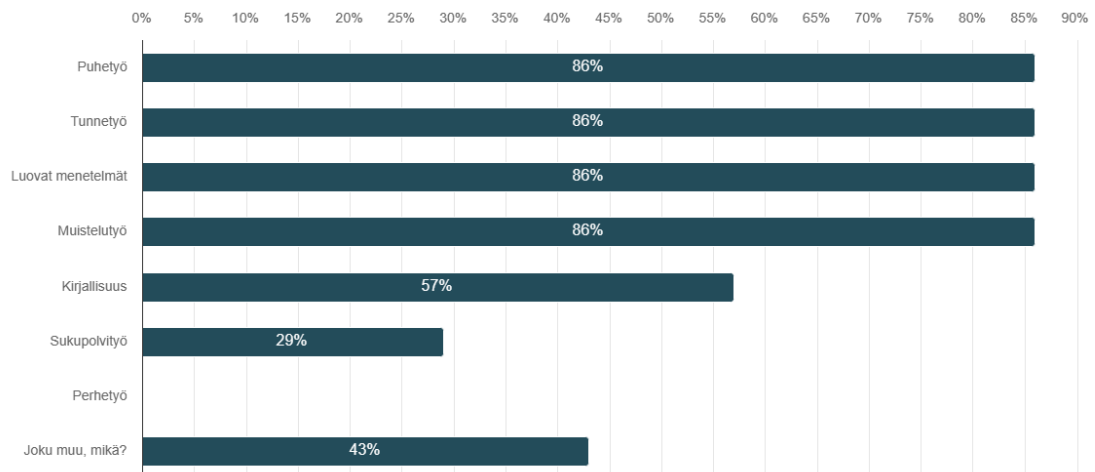
”Gerontologista työtä pitäisi painottaa enemmän.”

”...Mielestäni sairauksista ja ikäryhmästä itsestään olisi hyvä olla infoa heti. Lisäksi saattohoitokoulutuksen lisäksi olisi hyvä olla koulutusta kuolevan ja sairaanhimisen kohtaamisesta/keskustelusta tms. Huomaan työssä usein ihmisten toimivan muistisairaahan kanssa eri tavoilla.”

”Ympärivuorokautisen palveluasumisen erityispiirteet pitäisi huomioida paremmin - varsinkin, jos siirtyy tehtävään ihan eri asiakassektorilta.”

Kyselyssä selvitimme, millaisia työmenetelmiä sosionomit käyttivät ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. 86 % vastaajista käytti työmenetelminä puhetyötä, tunnettyötä, luovia menetelmiä ja muistelutyötä. Lisäksi 57 % vastaajista käytti kirjallisuutta. Vastauksen ”joku muu, mikä” valitsi kyselyyn vastanneista 43 %. Muina työmenetelminä sosionomit kertoivat käyttäneensä ratkaisukeskeisyyttä, kuntouttavaa ja kokemuksellista työmenetelmää sekä aistien käyttöä.

Millaisia työmenetelmiä käytät ikääntyneiden kanssa ympärivuorokautisessa palveluasumisessa työpäivän aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon.
Vastaajien määrä: 7, valittujen vastausten lukumäärä: 33



Kuvio 3. Käytetyt työmenetelmät ikääntyneiden kanssa.

6.3 Sosionomin tehtäväkuva

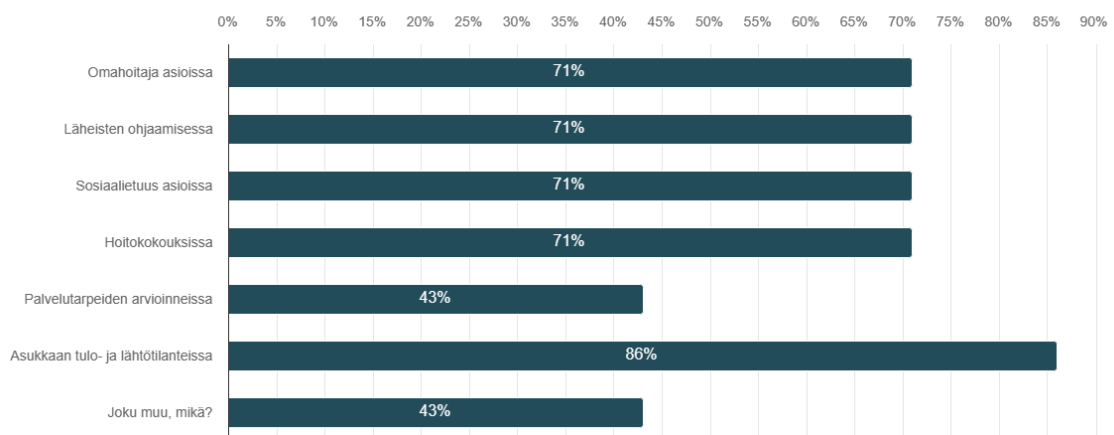
Tutkimuksessa selvitimme, kuinka paljon sosionomit olivat tekemisissä asukkaiden läheisten kanssa. 71 % kyselyyn vastanneista oli viikoittain ja 43 % vastanneista oli päivittäin tekemisissä asukkaiden läheisten kanssa.

Sosionomit olivat työssään paljon tekemisissä ikääntyneiden läheisten kanssa. Yhteistyötä tehtiin asukkaan lähtö- ja tulotilanteissa, 86 %. Omahoitaja asioissa, läheisten ohjaamisessa, sosiaalietuus asioissa ja hoitokokouksissa oli mukana 71 % vastaajista. Lisäksi vastaajista 43 % vastasi yhteistyötä tapahtuneen

palvelutarpeiden arvioinnissa ja saman verran saimme vastauksia kohtaan ”joku muu, mikä”. Vastauksista ilmeni, että sosionomit olivat läheisten kanssa tekemisissä kuulumisten vaihdon yhteydessä sekä mieltä askarruttavien asioiden kuulemisessa.

Missä asioissa tehtävätkuvasi liittyy yhteistyötä ikääntyneiden läheisten kanssa? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 7, valittujen vastausten lukumäärä: 32



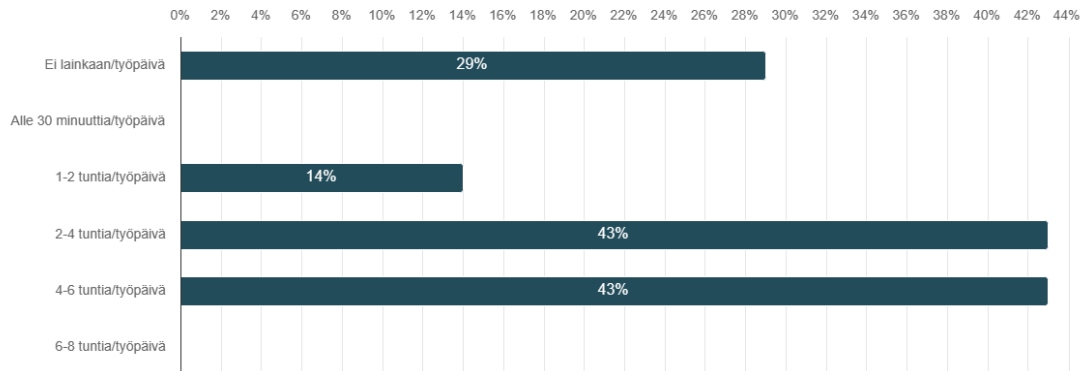
Kuvio 4. Yhteistyö ikääntyneiden läheisten kanssa.

Kyselyssä selvitimme myös kuinka kauan välillinen työ (siivous, ruoan valmistus/lämmitys, pyykkihuolto) vei sosionomeilta aikaa työpäivästä ja erikoisosaamiselta. Vastaajista 57 % mielestä välillinen työ ei vienyt aikaa työpäivästä ja 43 % mielestä välillinen työ vei 1–2 tuntia työpäivästä sekä 29 % mielestä välillinen työ vei alle 30 minuuttia työpäivästä.

Välillisen työn lisäksi selvitimme, kuinka kauan hoitotyö vei sosionomeilta aikaa työpäivästä ja omalta erikoisosaamiselta. Vastauksista kävi ilmi, että 43 % vastasi, hoitotyön vieneen 2–4 tai 4–6 tuntia työpäivästä. 29 % mielestä hoitotyö ei vienyt lainkaan aikaa työpäivästä ja 14 % mielestä hoitotyö vei 1–2 tuntia työpäivästä.

Kuinka kauan hoitotyö vie sinulta aikaa työpäivästäsi ja omalta erikoisosaamiseltasi?

Vastaajien määrä: 7, valittujen vastausten lukumäärä: 9

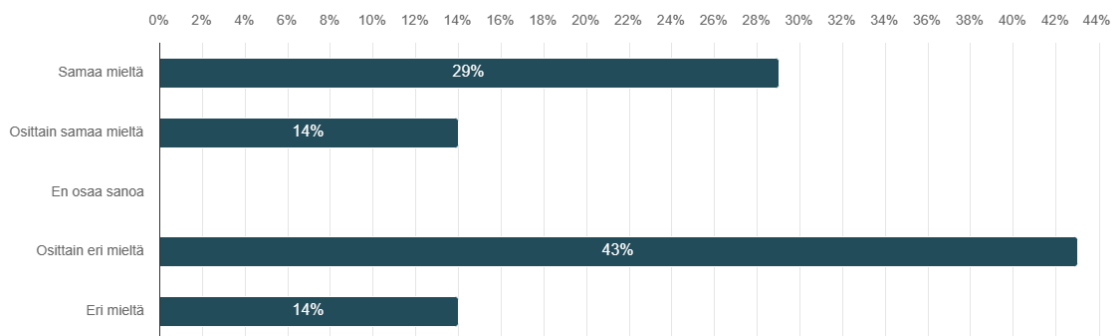


Kuvio 5. Hoitotyön osuus sosionomin työpäivästä.

Sosionomeista 43 % vastasi olevansa osittain eri mieltä ajan riittävydestä omalle erikoisosaamiselle. 29 % vastasi, että erikoisosaamiselle jäävä aika oli riittävä. Vastauksista ilmeni, että organisaatiossa työskentelevät sosionomit kaipasivat lisää aikaa työpäivästä erikoisosaamisensa toteuttamiseen.

Jääkö erikoisosaamisellesi riittävästi aikaa työpäivän aikana?

Vastaajien määrä: 7, valittujen vastausten lukumäärä: 7



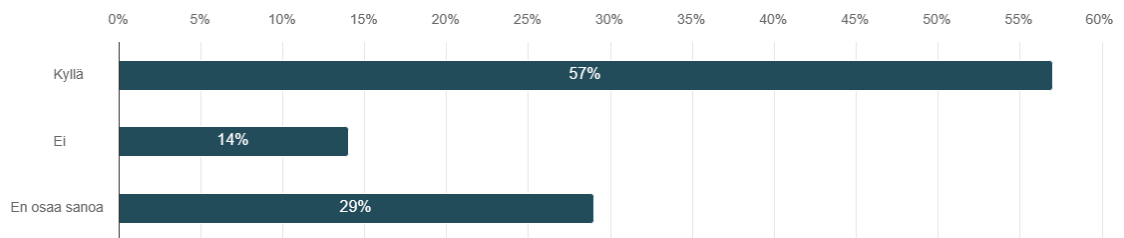
Kuvio 6. Sosionomin erikoisosaamiselle jäävä aika.

Vastaajista 57 % koki, että muut arvostivat sosiaalityön osaamista organisaatiossa. 29 % vastaajista ei osannut sanoa ja 14 % koki, että muut eivät arvostaneet sosiaalityön osaamista organisaatiossa. Kysymys ei kuitenkaan

antanut vastausta siihen, miksi osa organisaation sosionomeista koki, että muut organisaatiossa eivät arvostaneet sosiaalityön osaamista tai eivät osanneet vastata kysymykseen.

Koetko, että muut arvostavat sosiaalityön osaamista organisaatiossa?

Vastaajien määrä: 7, valittujen vastausten lukumäärä: 7



Kuvio 7. Kokemus sosiaalityön arvostuksesta organisaatiossa.

Kysyimme vastaajilta ”Millainen sosionomin tehtäväkuva on tällä hetkellä ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa?” Saimme tähän kysymykseen seitsemän vastausta. Lähes kaikissa vastauksissa mainittiin useampi asia yhdessä ja vastauksissa oli paljon samankaltaisuutta. Vastauksissa nousi esille, että sosionomin tehtäväkuva ei tunnettu tai sitä ei ollut rajattu selkeästi (n=4), mikä vahvisti sosionomin tehtäväkuvan selkeyttämisen tarvetta ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Sosionomin tehtäväkuvaan liittyvistä maininnoista nousi esille myös hoitotyön tekeminen (n=4), joka kuului selvästi sosionomin tehtäväkuvaan päivittäin.

”Sosionomi osallistuu hoitotyöhön samalla tavalla kuin lähihoitajat...”

”Tehtäväkuva on hajanainen. Tällä hetkellä työ on vähän ”joka paikan höylä”, joka muuntautuu päivänajana mm. hoitajasta, pesulatyöntekijäksi ja siitä esihenkilöksi.”

”Tehtäväkuvassa ei ole selkeästi rajattu hoitotyön osuutta työssä.”

Sosionomin tehtävänkuvaaan kuului vastaajien mukaan ikääntyneille yhteisen tekemisen järjestäminen (n=3), joka kytkeytyy vahvasti sosiaalisten suhteiden ja voimavarojen ylläpitämiseen. Vastauksista ilmeni, että ryhmätoiminta ja aktiviteetit olivat tärkeässä osassa sosionomin tehtävänkuvaa. Lisäksi yksi vastaajista toi esille omahoitajana toimimisen, sekä ikääntyneen ja työntekijän kahden keskeisen ajan.

"Asukastoiminnan/aktiviteettien suunnittelu ja toteutus."

"Asukkaiden omatuokioiden (kahden kesken vietetty aika) pitäminen. Omahoitajuus."

Vastauksista nousi esille myös eri toimijoiden välinen yhteistyö. Vastaajista (n=3) mainitsi yhden tai useamman toimijan, joiden kanssa yhteistyö kuului sosionomin tehtävänkuvaaan. Vastauksien mukaan yhteistyötä tehtiin eniten ikääntyneiden läheisten kanssa (n=2). Lisäksi yhden maininnan saivat verkosto- ja viranomaisyhteistyö, sekä yhteistyökumppaneiden kanssa tapahtunut yhteistyö.

"Yhteistyökumppaneiden ja läheisten kontaktointi."

"...verkostotyö..."

Lisäksi vastauksista ilmeni, että sosionomin tehtävänkuvaaan kuului esihenkilönä tai tiimivastaavana toimiminen (n=3), sekä oman osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä (n=2).

"...työskentelee tiimivastaavina ja koen tämän olevan hyvä juttu."

"Minun yksikössäni olen ainoa sosionomi, ja teen työtä johtajana..."

"Oman osaamisen vieminen työyhteisöön palavereissa."

Selvitimme vastaajilta, miten he kehittäisivät sosionomin tehtäväkuvaa ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa tulevaisuudessa. Kysymykseen vastasi seitsemän henkilöä. Vastaukset olivat laajoja ja niissä korostui eniten sosionomin oman osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen (n=4) tehtäväkuvaa kehittäessä. Myös sosionomin tehtäväkuvan selkeyttämistä tulisi vastaajien mielestä kehittää yksikkökohtaisemmaksi (n=3) ja niin, että hoitotyö olisi selkeämmin rajattu (n=3). Lisäksi vastaajista (n=2) koki, että tehtäväkuvan kehittämisessä olisi otettava huomioon riittävä työaika sosionomin moninaisen työn toteuttamiselle.

"Hyödynnetään paremmin sosionomin osaamista."

"...kaikkia sosionomin vahvuuksia hyödyntäen. Sosionomit ovat taitavia monessa ja hoitavat vastuualueensa tunnollisesti."

"Tehtäväkuvaa, ja itse työtä kehittää niin että kentällä huomattaisiin miten paljon sosionomilla, on muuta annettavaa sekä asukkaille, että työyhteisölle kuin pelkkä hoitotyö."

"Työnkuvaa/työnjakoa voisi yksikönjohtajien kanssa miettiä vielä enemmän ja työnkuvaa muokata jokaisen yksikön tarpeisiin parhaiten sopivaksi. Sekä mahdollistaa työaikaa näiden asioiden hoitamiseen."

Yksittäisinä konkreettisina asioina sosionomin tehtäväkuvan kehittämisessä mainittiin muutamia. Nämä olivat: "viriketoiminnan pitäminen", "etusasioiden hoitaminen" sekä "verkostojen ylläpitäminen". Lisäksi maininnan saivat "kouluttamisella" sekä "työparilla", joilla toivottiin kehitystä sosionomin työnkuvaan.

7 yhteenveto ja arviointi

7.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimustulokset osoittivat, että organisaation sosionomit kokivat tärkeimpänä kompetenssina sosiaalialan eettisen osaamisen ja asiakastyön osaamisen. Yleensä sosiaalialan eettiset arvot ja periaatteet sekä asiakastyön osaaminen omaksutaan jo varhaisessa vaiheessa sosionomiopintoja, joten nämä kompetenssit saatetaan nostaa korkeaan arvoon työelämässäänkin. Tutkimustuloksista ilmeni, että tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen ei ollut niin tärkeä kompetenssi ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, joka toisaalta meitä tutkijoina hämmästytti. Pohdimme, että sosionomeilla voisi olla erittäin hyvät mahdollisuudet organisaatiossa kehittää esimerkiksi työkäytäntöjä asiakaslähtöisemmiksi ja toimivimmiksi sekä tuoda sosionomin osaamista enemmän esille. Taustatiedoista saimme selville, että vastaajista 71 % työskenteli organisaation yksiköissä sosionomin nimikkeellä, joka myös osaltaan näyttäytyi kompetenssien vastauksissa. Uskomme, että organisaation yksiköissä sosionomin nimikkeellä työskentelevät sosionomit ovat eniten tekemisissä juuri sosiaalialan eettisen osaamisen ja asiakastyön osaamisen kompetenssien kanssa.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että organisaatiossa työskentelevät sosionomit tiedostivat mitkä olivat sosionomin osaamisalueita ikääntyneiden ympärivuorokautisissa palveluasumisen yksiköissä. Ohjattu ryhmätoiminta, lähijohtamisen tehtävät, yhteisöllisen toiminnan järjestäminen sekä työyhteisön työkäytäntöjen kehittäminen toimivammaksi koettiin sosionomien keskuudessa selkeästi tärkeimmiksi osaamisalueiksi. Ikääntyneen kokonaisvaltainen ja yksilöllinen huomioiminen muustakin kuin vain hoidollisesta näkökulmasta nostettiin esille vastauksista. Tämä kertoi siitä, että sosionomit tiedostivat myös itse sen, että heille oli tärkeää, että ikääntyneet asiakkaat kohdattiin kokonaisvaltaisesti. Vastauksista nousi myös esille, että sosionomilla oli laaja-alainen osaaminen, jolloin sosionomi katsoi ikääntyneitä eri näkökulmasta, miten taas yksiköissä työskentelevät sairaanhoitajat ja lähihoitajat saattoivat

ikäntynyttä katsoa. Tutkimuksen tuloksista voitiin todeta, että sosionomit kokivat osaamisalueista ikääntyneiden parissa vähiten tärkeimmäksi hoidollisen tiedon ja taidon.

Tutkimuksesta saimme selville, että yksiköissä työskenteleviä sosionomeja voisi paremmin huomioida osaamisen kehittämisessä sillä, että esihenkilö antaisi sosionomeille selkeät työnkuvat, vastualueet sekä organisoisi työtehtäviä paremmin. Yli puolet vastaajista toivoi myös saavansa mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan muiden organisaation sosionomien kanssa. Verkostoituminen ja vertaistuki olisi varmasti organisaation sosionomeille tärkeää, sillä yksiköissä saattoi kuitenkin vain työskennellä yksi sosionomi muiden ammattilaisten rinnalla. Tutkimuksesta saadut vastaukset kertoivat siitä, minkä olimme jo tiedostaneet aiemminkin, että organisaatiosta puuttui vielä pelkästään sosionomeille luotu työnkuva.

Tutkimuksesta saadut vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti siinä, että oliko ikääntyneet asiakasryhmänä huomioitu riittävästi niin perehdytyksessä kuin täydennyskoulutuksessa. Tutkimuksen mukaan muistisairaana kohtaamisesta, gerontologisesta työstä ja ympärivuorokautisen palveluasumisen erityispiirteistä kaivattiin lisää tietoa. Vanhustyöstä ei sosionomilla välttämättä ollut riittävää osaamista, jollei hän ollut opintojensa aikana kohdentanut opintojaan aikuistyöhön tai erityisesti vanhustyöhön, mikä todentui myös kysymyksen avoimissa vastauksissa.

Tutkimustulokset osoittivat, että organisaation sosionomit käyttivät työssään ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa paljon eri työmenetelmiä. Suurin osa kertoi käyttäneensä puhetyötä, tunnetyötä, luovia menetelmiä, muistelutyötä ja kirjallisuutta työmenetelminä ikääntyneiden kanssa. Monista eri käytetyistä työmenetelmistä kertoi myös se, että työmenetelminä sosionomit kertoivat myös käyttäneensä ratkaisukeskeisyyttä, kuntouttavaa ja kokemuksellista työmenetelmää sekä aistien käyttöä.

Kyselystä saaduista tuloksista voitiin päätellä, että sosionomit olivat melko paljon tekemisissä asukkaiden läheisten kanssa viikkotasolla kuin päivittäinkin. Sosionomit olivat tekemisissä asukkaiden läheisten kanssa asukkaan lähtö- ja

tulotilanteissa, omahoitaja asioissa, läheisten ohjaamisessa, sosiaalietuus asioissa ja myös hoitokokouksissa. Vastauksista kävi myös ilmi, että asukkaan läheiset halusivat sosionomin kanssa vaihtaa kuulumisia.

Tutkimuksessa halusimme myös selvittää, kuinka kauan välillinen työ vei sosionomeilta aikaa työpäivästä ja omalta erikoisosaamiselta. Kyselyn vastaukset olivat positiivista luettavaa, sillä suurin osa vastaajista kertoi, ettei välillinen työ vienyt heiltä aikaa lainkaan työpäivästä eikä erikoisosaamiselta. Tutkimuksessa selvitimme myös, kuinka kauan hoitotyö vei sosionomin työpäivästä ja omalta erikoisosaamiselta aikaa. Vastaukset toivat esille, että selkeästi sosionomi oli useamman tunnin työpäivästä mukana toteuttamassa hoitotyötä, joka taas oli pois sosionomin omalta erikoisosaamiselta. Sosionomilla ei välttämättä ollut taustalla hoitotyön osaamista tai esimerkiksi lähihoitajan tutkintoa, jolloin hoitotyössä mukana oleminen ei ollut sosionomin keskeistä osaamista.

Tutkimustulokset osoittivat, että organisaation sosionomit kokivat, että muut työntekijät arvostivat sosiaalityön osaamista organisaatiossa. Tuloksista emme kuitenkaan saaneet selville, miksi osa organisaation sosionomeista koki, etteivät muut ammattilaiset organisaatiossa arvostaneet heidän sosiaalityönsä osaamista. Tämä voi mahdollisesti selittyä sillä, että organisaatiossa saatettiin olla enemmän vielä medikalisisessa näkökannassa. Saattoi olla myös, että organisaatiossa ei oltu tuotu tarpeeksi esille sosionomin laajaa osaamista. Sosionomit voisivat kokea enemmän arvostuksen tunnetta silloin, kun myös heidän erikoisosaamisensa tulisi paremmin käyttöön.

Osalla vastaajista oli selkeä näkemys siitä, että sosionomin tehtävänkuvään kuului tärkeänä osana yhteistoiminnan järjestäminen asukkaille. Ryhmätoiminnan ja aktiviteettien suunnittelu ja toteuttaminen ikääntyneille ylläpitäisi sosiaalisia suhteita ja voimavaroja. On kuitenkin tiedostettava, että asiat, jotka vahvistavat jonkun ikääntyneen voimavaroja, eivät välttämättä vahvista niitä jollain toisella. Ratkaisuna voisi olla esimerkiksi tarpeeksi monipuolinen ryhmätoiminta, joka ei rajaa toimintaa vain osalle ikääntyvistä, vaan kaikilla ikääntyneillä olisi mahdollisuus osallistua. Ryhmätoiminnan lisäksi

vastauksista nousi esille myös ikääntyneen ja työntekijän kahden keskeisen ajan tärkeys, joka tukisi ikääntynyttä yksilöllisesti.

Tutkimuksessamme tuli esille sosionomin tehtäväkuvana myös eri toimijoiden välinen yhteistyö. Vastauksissa näkyi, että eniten yhteistyötä tehtiin ikääntyneiden läheisten kanssa. Sosionomin nykyisessä tehtäväkuvassa yhteistyötä tehtiin vastaajien mukaan myös viranomaisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa, sekä verkostotyössä. Sosionomin tehtäväkuvaan saattoi kuulua myös esihenkilönä toimiminen. Vastauksista ilmeni myös, että yksikön ainoa sosionomi saattoi työskennellä tiimivastaavana tai johtajana yksikössä. Tämä voi mahdollisesti vaikuttaa siihen, miksi sosionomin tehtäväkuvaa ei tunnettu, ainakaan asiakastyössä. Pohdimme myös, että mitä vähemmän yksikössä on sosionomeja, niin sitä tärkeämpiä he ovat. On hyvä pohtia, miten sosionomin osaamista voitaisiin hyödyntää parhaalla tavalla sellaisissa yksiköissä, joissa työskentelee vain yksi sosionomi. Lisäksi vastauksista nousi esiin sosionomin tehtäväkuvaksi oman osaamisen vieminen työyhteisöön, mikä voisi olla yksi ratkaisu myös sosionomin tehtäväkuvan näkyväksi tuomiselle.

Tutkimuksemme vastasi asettamiimme tutkimuskysymyksiin. Sosionomien tehtäväkuva sisälsi muun muassa eettisten arvojen ja periaatteiden sekä asiakastyön osaamisen hallitsemisen sekä monenlaisten eri työmenetelmien käytön ikääntyneiden parissa. Tutkimustulokset osoittivat, että sosionomin tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa oli lisäksi mahdollistaa ikääntyneen kokonaisvaltainen ja yksilöllinen huomioiminen sekä tehtäväkuvaan kuului tärkeänä osana myös yhteistoiminnan järjestäminen ikääntyneille. Sosionomin tehtäväkuvaan kuului myös olla moniammatillisen tiimin jäsen, joka teki yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, kuten esimerkiksi ikääntyneen läheisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Yksikön johtajana tai tiimivastaavana toimiminen saattoi kuulua myös sosionomin tehtäväkuvaan. Sosionomin osaamista hyödynnettiin ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa monipuolisesti. Sosionomin osaamista voitiin hyödyntää hallinnollisissa tehtävissä yksikön johtajana ja tiimivastaavana tai sosionomina asiakastyössä.

7.2 Arviointi, luotettavuus ja eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteisiin kuuluvat rehellisyys, luotettavuus, arvostus ja vastuunkanto, jotka pyrimme ottamaan myös omassa tutkimuksessamme huomioon (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12). Otimme edellä mainitut periaatteet huomioon huolellisella suunnittelulla, oikealla tutkimusmenetelmällä ja analysointitavoilla sekä raportoimalla rehellisesti tutkimuksesta koko prosessin ajan. Otimme tutkimuksessamme huomioon tekijänoikeudet kaikissa lähdemateriaaleissamme niin, että lähteet olivat oikein käytettynä tekijäoikeuslakiin (871961/404) perustuen. Hyvissä tieteellisissä käytänteissä mainitaan, että tutkimuksen tekijät ottavat muiden tutkijoiden teokset huomioon kunnioittavasti ja antavat heidän saavutuksilleen arvostusta omassa tutkimuksessaan esimerkiksi viittaamalla heidän tekemiinsä julkaisuihin asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Olemme koko tutkimuksen aikana olleet tietoisia siitä, että olemme vastuussa omasta tekstistämme emmekä plagioi muiden tekstejä suoraan ilman asianmukaisia lähdemerkintöjä.

Tutkimuksessa tekijä on itse luotettavuuden ja rehellisyyden kriteeri. Tekijän tekemät teot, valinnat ja ratkaisut ovat arvioinnin kohteena. Luotettavuutta tulee tutkimuksessa arvioida jokaisen tehdyn valinnan kohdalla. Luotettavuuden arviointia tehdään koko tutkimuksen ajan ottaen huomioon teoria, analyysitapa, tutkimusaineisto, luokittelu, tutkiminen, tulkinta, tulokset ja johtopäätökset. Tutkimuksessa tulisi kuvata ja perustella työnvalinnat ja siihen liittyvät ratkaisut sekä miten lopullisiin ratkaisuihin on päädytty. Lisäksi tuli huomioida, että tekemämme ratkaisut olivat tarkoituksenmukaisia ja toimivia tavoitteiden kannalta. (Vilka 2021, 196–197.) Meidän tuli koko tutkimuksen ajan reflektoida ja kriittisesti analysoida omaa toimintaamme, jotta saimme arvioitua tutkimuksen uskottavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Lisäksi oman toiminnan reflektointi auttoi tutkimuksen aikaisessa oppimisprosessissa.

Toimeksiantaja organisaation kanssa rajasimme heti opinnäytetyön tekemisen alkuvaiheessa, että organisaation nimi ei ollut julkinen meidän

opinnäytetyössämme. Ennen kuin julkaisimme opinnäytetyömme, toimitimme sen vielä tarkistettavaksi toimeksiantajallemme, jotta mahdolliset epäkohdat saatiin poistettua opinnäytetyöstämme. Näin varmistimme, että salassapitosopimus toteutui. Organisaatio oli rajannut myös, että opinnäytetyössä ei voitu tutkia asukkaita ja työssä emme voineet tutkia liikesalaisuuden piiriin luettavia asioita. Opinnäytetyöstä ei voinut myöskään aiheutua kustannuksia ja organisaatio varasi oikeuden tutustua työhön ennen sen julkaisua. Eettistä ennakoarviointia emme tarvinneet opinnäytetyössämme, mutta tutkimusluvan organisaatiolta työhömmä tarvitsimme. Ennen tutkimuslupahakemuksen hyväksymistä emme voineet käyttää organisaation sisäisiä liikesalaisuudenpiiriin luettavia asioita.

Tutkimuksemme oli pätevä eli validi, kun siinä käytetty tutkimusmenetelmä mittasi tutkittavaa asiaa. Pätevyyttä pitää analysoida tutkimuksen suunnitteluvaiheessa eli määritellään tarkoin käsitteet, perusjoukko ja muuttujat sekä suunnitellaan aineiston kerääminen. Pätevässä tutkimuksessa tulisi välttää systemaattisia virheitä eli tulosten vääristymistä, jos vastaaja on esimerkiksi ymmärtänyt kysymykset eri tavalla kuin tutkija oletti. (Vilka 2021, 193.) Vaikutimme tutkimuksen pätevyyteen tutkimuksen huolellisella suunnittelulla ja perehtymällä kattavasti tutkimuksemme aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Lähdimme rakentamaan tutkimuksen teoriaosuutta tutkimuskysymysten pohjalta. Huolehdimme tutkimusmenetelmän pätevydestä sillä, että varasimme kyselylomakkeen suunnitteluun paljon aikaa ja valitun teorian pohjalta loimme kysymykset kyselylomakkeeseen sekä varmistimme, että kysymykset vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Kyselytutkimuksen luotettavuutta pyrimme parantamaan kyselyn perusteellisella suunnittelulla ja esitestaamisella. Käsittelimme saamamme tutkimustulokset huolellisesti.

Tutkimuksen pätevydessä otimme huomioon tutkimuskyselyn luomisessa sen, miten kyselyyn vastaavat sosionomit kysymykset ymmärsivät ja oliko mahdollista, että kysymykset voitiin ymmärtää väärin. Tutkimusaineiston keräämiseen vaikuttaa myös aika, paikka ja tilanne. Esimerkiksi onko kyselyyn vastaaja, sillä hetkellä kiireinen tai stressaantunut. Omalta osaltamme saatoimme vaikuttaa tutkimusaineiston keräämiseen sillä, että pyrimme

tekemään kyselyn kysymyksistä selkeitä ja ymmärrettäviä. Kyselyn saatekirjeessä mainitsimme myös, kuinka kauan kyselyyn vastaaminen vie aikaa ja motivoimme vastaajia kertomalla kyselyn tavoitteet ja, että vastaajat saavat tuotua oman tehtävänsä esille. Kyselytutkimukseemme osallistuminen oli vastaajille vapaaehtoista ja informoimme vastaajia kyselyn tarkoituksesta ja tulosten käytöstä. Kyselyn vastaaminen tapahtui anonymisti, eikä näin ollen henkilötietoja käsitelty lainkaan. Eettisissä kysymyksissä meidän tuli myös ottaa huomioon se, kuinka monta sosionomia organisaatiossa työskenteli sillä hetkellä, jotta yksityisyyden suoja säilyisi eikä vastaajia voitu tunnistaa (Arene 2019, 13).

Kyselyymme vastasi lopulta seitsemän sosionomia eli vastausprosentiksi muodostui 33 % perusjoukosta. Vähäiseksi jäänyt vastausten määrä on voinut heikentää tutkimuksemme luotettavuutta. Tiedostimme myös, että olisimme saattaneet saada laajemmat vastaukset esimerkiksi vaihtamalla tutkimusaineiston keruutavan haastatteluksi. Tutkimuksen tekijöinä teimme päätöksen ja päädyimme tekemään kyselyn. Päätöstämme tuki myös toimeksiantajan suositus kyselystä.

Kyselyssämme haasteena saattoi olla ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen työn luonne kuten vuorotyö, kiire ja työn keskeytykset. Tästä syystä riskinä saattoi olla kyselyyn vastaamisen keskeytyminen tai unohtuminen. Kyselyn vastausprosentti jäi oletettua pienemmäksi, joka saattoi osaksi johtua siitä, että ennen kyselyn päättymistä vastaajille kysely kulki sähköpostilla palvelujohtajalta jokaisen organisaation yksikön esihenkilön kautta yksiköiden sosionomeille. Meidän oli tutkimuksen tekijöinä luotettava siihen, että jokainen osapuoli teki oman osuutensa, sillä meillä ei ollut mahdollisuutta lähettää kyselyä itse yksiköiden sosionomeille anonymiteetin säilyttämiseksi.

Markkinoimme kyselyä sosionomeille kyselyn mukana lähteneellä saatekirjeellä, jossa pyrimme tuomaan esille kyselyn tärkeyden ja ajankohtaisuuden sekä vaikuttamismahdollisuudet. Tavoittelimme lisää vastaajia antamalla viikon lisää vastausaikaa, koska toivoimme saavamme lisää vastauksia. Vastausaikaa oli lopulta yhteensä kolme viikkoa. Yritimme tavoittaa vastaajia lisää myös sillä, että organisaation palvelujohtaja muistutti yksikönjohtajia pariin otteeseen kyselyyn

vastaamisesta, jonka lisäksi kyselyä mainostettiin sosionomien TEAMS-ryhmässä. Yrityksistämme huolimatta emme saaneet kyselyymme lisää vastauksia.

7.3 Tulosten levittäminen, juurruttaminen tai julkaiseminen

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää toimeksiantaja organisaation eri yksiköissä. Tutkimustuloksia hyödyntämällä toimeksiantaja organisaatio voi määritellä yksikkökohtaisen tehtävänkuvan sosionomeille. Tutkimuksen tulokset tuovat myös näkyväksi sosionomin erityisosaamista ja tehtävänkuvaa moniammatillisessa ja hoitopainotteisessa ympäristössä. Sosionomin tehtävänkuvaa luotaessa organisaatioon, voitaisiin hyödyntää kaikkia organisaation sosionomeja tehtävänkuvan luomisessa, jolloin jokaisen sosionomin ääni tulisi kuuluviin ja organisaatiolle saataisiin luotua juuri sosionomeille suunnattu tehtävänkuva.

Opinnäytetyö julkaistiin Theseus-tietokannassa. Opinnäytetyö on näin kaikkien tavoitettavissa ja hyödynnettävissä. Theseus-tietokannan lisäksi opinnäytetyö on myös organisaation käytettävissä. Näiden lisäksi olemme esittäneet tutkimuksemme prosessin ja keskeiset tulokset organisaatiolle.

7.4 Oman osaamisen kehittyminen

Ikääntyneen väestön hyvinvoinnin haasteet ovat moninaisia ja vaikuttavat niin ikääntyneiden hyvinvointiin, terveyteen, toimintakykyyn kuin itsenäiseen suoriutumiseenkin. Ikääntyminen saattaa aiheuttaa erilaisia palvelutarpeita ja vaativat ikääntyneen väestön huomioimista, jotta heille voitaisiin tarjota mahdollisuus kokea arvokas ikääntyminen ja oikeanlainen tuki tarpeenmukaisesti. Väestön ikääntyessä nopeasti, on mielestämme tärkeää kehittää ikääntyneiden palvelujärjestelmää jatkuvasti. Omissa kodeissaan asuu yhä huonokuntoisempia ikääntyneitä, joilla saattaisi olla tarvetta ympärivuorokautiseen palveluasumiseen.

Meille kummallekin tämä opinnäytetyönä toteutettu tutkimus oli ensimmäinen tutkimus, jonka toteutimme itsenäisesti. Opinnäytetyön suunnittelu- ja toteutusvaiheessa perehdyimme erilaisiin tutkimukseen liittyviin osa-alueisiin. Opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen kokemus ja se on meiltä vaatinut muun muassa kärsivällisyyttä, suunnitelmallisuutta ja ajanhallintaa. Mielestämme onnistuimme valitsemaan tutkimukseemme sopivan tutkimusmenetelmän ja analyysitavat, joiden avulla saimme myös selville vastaukset asettamiimme tutkimuskysymyksiimme.

Alusta alkaen opinnäytetyömme aihe on kiinnostanut kumpaakin meistä. Koimme, että aiheemme oli erityisen tärkeä ja ajankohtainen, sillä tämänhetkinen 0,65 henkilöstömitoitus ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa oli mahdollistanut moniammatillisen työyhteisön. Näin ollen yksiköihin oli voitu palkata myös enemmän sosiaalialan erityisasiantuntijoita, kuten sosionomeja. Koimme, että ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa oli selkeästi tarve sosionomeille, sillä sosionomi huolehti työyhteisön jäsenenä siitä, että ikääntynyt kohdattiin kokonaisvaltaisesti. Tämä korostuu entisestään, jos kaavailtu hoitajamitoituksen lasku toteutuu tulevaisuudessa. Hoitajamitoituksen mahdollinen lasku saattaa vaikuttaa sosionomien palkkaamiseen ja työsopimukseen. Sosionomi pitäisi kuitenkin nähdä yhtä tärkeänä työntekijänä työyhteisössä kuin hoitotyön ammattilaisetkin.

Kyselyyn vastanneet sosionomit toivat esille huolen siitä, miten sosionomit saataisiin pysymään yksiköissä, jos heidän erikoisosaamistaan käytetään liikaa hoitotyön tekemiseen. Tästä syystä jatkotutkimusaiheena voisi selvittää miten hoitotyön tekemisen määrää voitaisiin yksiköissä rajata. Lisäksi jatkotutkimuksena vanhustyön vetovoimaisuuden lisääminen organisaatiossa olisi tärkeä ja ajankohtainen tutkimusaihe. Jatkotutkimusaiheena voisi olla myös tulevaisuudessa mielenkiintoista selvittää millaisia eroja sosionomin tehtäväkuvassa on ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä yksityisillä palveluntuottajilla tai hyvinvointialueilla. Lisäksi tutkimuksemme voisi olla pohjana muillekin yksiköille, kuten esimerkiksi kehitysvammaisten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, jossa henkilöstö saattaa myös olla hoitajapainotteista.

Organisaatio voisi miettiä sitä, kuinka sosionomin erikoisosaamista saataisiin tuotua enemmän esille niin organisaatio- kuin yksikkötasollakin sekä miten sosionomin arvostusta ja ammattitaitoa tuotaisiin esille muille työntekijöille. Yksikön sosionomi voisi viedä oman osaamisensa työyhteisön tietoisuuteen esimerkiksi yksiköiden viikkopalavereissa. Yksiköissä voitaisiin harkita työpari työskentelyä (sosionomi- lähihoitaja), jolloin molemmat osapuolet voisivat hyötyä ja oppia toistensa erikoisosaamisesta. Organisaatio voisi pohtia lisäksi sitä, että olisiko mahdollista, että sosionomi keskittyisi työpäivän aikana enemmän omaan erikoisosaamiseensa sen sijaan kuin olisi hoitotyössä mukana niin paljon työpäivän aikana. Riskinä saattaa tällöin olla, että sosionomin keskittyessä enemmän hoitotyöhön, saattaa sosionomin oma erikoisosaaminen ja tehtäväkuva unohtua ikääntyneen fyysisen hoidon myötä.

Olimme tyytyväisiä opinnäytetyöhömme ja voimme todeta omien tutkimustaitojemme kehittyneen tämän koko opinnäytetyö työskentelyn aikana. Mielestämme olimme osanneet tuoda hyvin esille sosionomin osaamista ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa sekä kuinka merkityksellistä työtä sosionomi teki moniammatillisen tiimin jäsenenä ikääntyneiden parissa. Koimme, että sosionomi mahdollisti työyhteisössä ikääntyneen monipuolisemmasta toimintakyvyn tukemisesta huolehtimisen ja samalla sosionomi kohtasi ikääntyneet kokonaisvaltaisesti.

Lähteet

Arene 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren - Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. Viitattu 30.12.2023.

https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428

Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 25.6.2024.

<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Duunitori. 2024. Lähihoitaja. Viitattu 28.8.2024.

<https://duunitori.fi/ammattiopas/sosiaali-ja-hoiva-ala/lahihoitaja>

Honkonen, A. 2019. Lisää vetovoimaa sosiaalialan vanhustyöhön. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaalialan koulutusohjelma. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.7.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262729/Honkonen_Anniina.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hotulainen, R. 2020. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Viitattu 29.12.2023.

<https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm#srv>

Kairala, M.; Kilpeläinen, A. & Rossi, E. 2014. Ikääntyneiden oikeus moniammatilliseen seniori- ja vanhustyöhön. Viitattu 11.7.2024.

<https://sosiaalinentekija.wordpress.com/2014/03/10/ikaantyneiden-oikeus-moniammatilliseen-seniori-ja-vanhustyohon/>

Kan, S. 2022. Ikääntyneiden osallisuus ja kuntoutuminen. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä – Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas – Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes.

Kelo, S.; Launiemi, H.; Takaluoma, M. & Tiittanen, H. 2015. Ikääntynyt ihminen ja hoitotyö. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kivelä, S. & Vaapio, S. 2011. Vanhana tänään. 1. painos. Eesti: Tallinna Raamatutrükikoda.

Kivimäki, S. 2024. Hoitajamitoituksen U-käännös. Super 5/2024.

Kulmala, J. 2017. Parempi vanhustyö – menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kärkkäinen, M. & Vesterinen, S. 2012. Sosionomin (AMK) paikka ja osaaminen vanhustyössä. Opinnäytetyö (AMK). Sosiaalialan koulutusohjelma. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.12.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48540/Karkkainen_Minna_Vesterinen_Sari.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista (28122012/980)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä (26062015/817)

Landgrén S. 2023. Vastavalmistuneiden urapolut 2023. Talentia. Viitattu 24.6.2024. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf

Lastikka, S. 2021. Ikääntyneiden palvelut tarvitsevat kulttuurin muutoksen. Viitattu 28.8.2024. <https://www.talentia.fi/blogi/ikaantyneiden-palvelut-tarvitsevat-kulttuurin-muutoksen/>

Lähdesmäki, L. & Vornanen, L. 2014. Vanhuksen parhaaksi- hoitaja toimintakyvyn tukijana. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Moksu, M. 2024. Iäkkäiden palveluissa tapahtuu muutos, joka on tutkijan mielestä katastrofi – katso oman alueesi tilanne. Viitattu 2.9.2024. <https://yle.fi/a/74-20094862>

Mönkkönen, K.; Kekoni, T. & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö – vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveystalvalla. Tallinna: Printon Trükikoda.

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pieviläinen, S. 2021. Sosionomin (AMK) rooli ja tehtävänkuva ikääntyneiden lyhytaikaishoidon yksikössä. Opinnäytetyö (AMK). Sosiaalialan koulutusohjelma. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.8.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506766/Pievil%C3%A4inen_Satu.pdf?sequence=2

Piironen, P. 2017. Gerontologisen sosiaalityön kehittyminen Suomessa. Pro gradu- tutkimus. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 11.3.2024.

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18715/urn_nbn_fi_uef-20171198.pdf?sequence=1

Raatikainen, E.; Rahikka, A.; Saarnio, T. & Vepsä, P. 2020. Ammattina sosionomi. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rantanen, T.; Kokko, K.; Sipilä, S. & Viljanen, A. 2022. Gerontologia. 5., uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Riekkinen-Tuovinen, S. 2018. Sosiokulttuurista vanhustyötä paikantamassa – Tutkimus erilaisissa vanhusten asumisympäristöissä. Tampere: Juvenes Print.

Ristimäki, T. 2019. Sosionomiksi kannattaa opiskella. Arene. Viitattu 20.2.2024.

<https://arene.fi/ajankohtaista/sosionomiksi-kannattaa-opiskella/>

Räsänen, R. 2011. Ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatu ympärivuorokautisessa hoivassa sekä hoivan ja johtamisen laadun merkitys sille. Tampere: Juvenes Print.

Räsänen, R. 2018. Hyvää elämänlaatua ikääntyneille. Keuruu: Printek.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Tutkimuksen arviointi - reflektointia. Viitattu 25.6.2024.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html

Saksio, M. 2017. HUOMISEN SOSIONOMIT. XAMK NEXT. Viitattu 21.12.2023.

<https://next.xamk.fi/nakokulma/huomisen-sosionomit/>

Salo, H. 2023. "En tarkoita, että toinen on huono ja toinen parempi, vaan ne ovat vaan kaksi tosi erilaista" Millaista asiantuntijuutta sosiaalityön koulutus tuottaa ja miten se eroaa sosionomi (AMK) koulutuksen tuottamasta asiantuntijuudesta. Pro gradu- tutkielma. Sosiaalityö. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 11.7.2024.

https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/176362/Salo_Hanna_opinnayte.pdf?sequence=1

Salonen, K. 2008. Sosionomin (AMK) osaaminen 2000-luvun seniori- ja vanhustyössä. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasian-tuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. 159–170.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494328/Viinamaki%20A%202%202008.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sosiaalialan AMK-verkosto 2023. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 30.12.2023. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>

Sosiaalihuoltolaki (30122014/1301)

STM 2020a. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 - Tavoitteena ikävykykäs Suomi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 21.12.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162462/STM_2020_31_j.pdf?sequence=4&isAllowed=y

STM 2020b. Vanhuspalvelulainmuutokset 1.10.2020. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.8.2024. https://stm.fi/documents/1271139/21203212/Kuntainfo+10_2020+vanhuspalvelulain+muutokset+1.10.2020.pdf/9aef1987-5cbd-76a0-10b9-5c9a7a2a2bef/Kuntainfo+10_2020+vanhuspalvelulain+muutokset+1.10.2020.pdf?t=1601379097246

STM 2024. Laatusuositus aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamiseksi 2024–2027. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 16.7.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165460/STM_2024_4_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suomi.fi 2023. Ikäihmisten ympärivuorokautinen palveluasuminen. Viitattu 20.12.2023. <https://www.suomi.fi/palvelut/ikaihminen-ymparivuorokautinen-palveluasuminen-kainuun-hyvinvointialue/ca2a563a-cfd6-47ec-9ebf-31e3308fef8b>

Super 2024. Hoitajamitoitus. Viitattu 1.7.2024. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/henkiloston-maara/>

Talentia 2023. Sosionomi amk. Viitattu 21.12.2023.
<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattit-ja-patevyydet/ammattit-ja-tutkinnot/sosionomi-amk/>

Tekijänoikeuslaki (871961/404)

THL 2023a. Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja 2023. Viitattu 1.7.2024.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147999/URN_ISBN_978-952-408-230-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL 2023b. Asuminen. Viitattu 20.12.2023.
<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/asuminen>

THL 2024a. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut hyvinvointialueittain. Viitattu 6.8.2024.
https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/soshilmo/sos1/summary_sos1?palveluala_0=748098&palveluntuottaja_0=931764&pitkaaikaishoito_0=592854&ika_0=592845&sukupuoli_0=592842&mittari_0=592844#

THL 2024b. Tietoa RAI-järjestelmästä. Viitattu 20.2.2024.
<https://thl.fi/aiheet/ikaantymisen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 25.6.2024.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 25.6.2024.
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Urtamo, A. 2021. Näkymiä ikääntymisen tulevaisuuteen. Ikäinstituutti. Viitattu 2.1.2024.
<https://www.ikainstituutti.fi/vanhuus/nakymia-ikaantymisen-tulevaisuuteen/>

Valtioneuvosto 2024. Iäkkäiden laatusuosituksen avulla halutaan lisätä hyviä, aktiivisia elinvuosia. Viitattu 16.7.2024.
<https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/iakkaiden-laatusuositusten-avulla-halutaan-lisata-hyvia-aktiivisia-elinvuosia>

Varha 2022. Varsinais-Suomen alueellinen hyvinvointikertomus 2021. Varsinais-Suomen hyvinvointialue. Viitattu 21.12.2023.
<https://www.varha.fi/sites/default/files/2023-04/Varsinais-Suomen-alueellinen-hyvinvointikertomus-2021.pdf>

Varha 2023. Ikääntyneiden ympärivuorokautinen asuminen. Viitattu 20.12.2023.
<https://www.varha.fi/fi/palvelut/ikaantyneiden-ymparivuorokautinen-asuminen>

Vesanen, V. & Vähätalo, K. 2017. Sosionomin (AMK) rooli ja tehtäväkuva vanhusten palvelutalossa. Opinnäytetyö (AMK). Sosiaalialan koulutusohjelma. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.12.2023.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129938/Vesanen_Veera_Vahatalo_Kiira.pdf?sequence=1

Viinamäki, L. 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025 - Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Viitattu 29.12.2023.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54727/viinamaki%20A%203%202010.pdf>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS- kustannus.

Saatekirje

Hyvä ikääntyneiden parissa työskentelevä sosionomi!

Olemme kaksi viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa Turun ammattikorkeakoulusta. Tekeillä olevan opinnäytetyömme aihe on: ”Sosionomin (AMK) tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa.” Haluamme selvittää kyselytutkimuksen avulla, miten sosionomien (AMK) osaamista ja vahvuuksia voitaisiin hyödyntää entistä paremmin tehtäväkuvan määrittelyssä ja käytännön työtehtävissä ikääntyneiden parissa. Kyselytutkimuksen linkin löydät viestin lopusta.

Aihe on mielestämme tärkeä ja ajankohtainen. Koemme, että sosiaalialan ammattilaisilla olisi annettavaa vahvasti medikalisoituneeseen ikääntyneiden ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Haluamme työllämme nostaa esille Mainiokotien sosionomien moninaista osaamista ja ammatillisia vahvuuksia, joita hyödyntämällä ikääntyneet voitaisiin kohdata ehkä nykyistä kokonaisvaltaisemmin. Lisäksi toivomme opinnäytetyömme lisäävän ammattiryhmämme arvostusta.

Antamianne tietoja käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia. Sen täyttämiseen voitte käyttää työaikaanne. Vastausaikaa on 21.4. asti. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön ja aineisto hävitetään analyysin valmistuttua.

Vastaamme mielellämme kysymyksiinne, mikäli teillä on kysyttävää opinnäytetyöstämme.

Yhteistyöstä kiittäen,

Janica Kiuru ja Suvi Laine

janica.kiuru@edu.turkuamk.fi, suvi.laine@edu.turkuamk.fi

Tästä linkistä pääset vastaamaan kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/3B79675F6ED06783>

Kysely



Sosionomin tehtäväkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa

1. Milloin olet valmistunut sosionomiksi (AMK)?

- Alle vuosi sitten
- 1 - 5 vuotta sitten
- 5 - 10 vuotta sitten
- Yli 10 vuotta sitten

2. Kuinka kauan olet työskennellyt sosionomina ympärivuorokautisessa palveluasumisessa?

- Alle 1 vuotta
- 1 - 5 vuotta
- Yli 5 vuotta

3. Kuinka kauan olet työskennellyt sosionomina ikääntyneiden palveluissa?

- Alle 1 vuotta
- 1 - 5 vuotta
- Yli 5 vuotta

4. Millä tehtävänimikkeellä työskentelet yksikössä?

- Yksikön esihenkilönä
- Tiimivastaavana

- Sosionomina
- Kiertävänä sosionomina
- Vanhustyön ohjaajana
- Joku muu, mikä? _____

SOSIONOMIN OSAAMINEN

5. Mihin sosionomin osaamista käytetään ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Hoidollinen tieto/taito
- Etuusasiat
- Viriketoiminta
- Ohjattu ryhmätoiminta
- Yksilöllinen ohjaus
- Neuvonta/ohjaus
- Läheisten ohjaaminen
- Palveluohjaus
- Lähijohtamisen tehtävät
- Joku muu, mikä? _____

6. Mitkä ovat mielestäsi ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen sosionomin osaamisalueet? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Sosiaali- ja terveyspalvelut
- Palvelutarpeen arviointi
- Psykososiaalinen tuki
- Toimintakyvyn tukeminen
- Yhteisöllisen toiminnan järjestäminen
- Kehittää työyhteisön työkäytäntöjä toimivammaksi
- Omahoitajana toimiminen
- Joku muu, mikä? _____

7. Mitkä kuuluvat mielestäsi sosionomin vahvuuksiin ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa?

500 merkkiä jäljellä

8. Koetko, että sinun osaamistasi sosionomina hyödynnetään työpäivän aikana?

- Kyllä, miten? _____
- Ei

9. Miten esihenkilö voisi paremmin huomioida sosionomin osaamisen kehittymistä ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa?

- Työtehtävien organisointi
- Selkeät työnkuvat ja vastualueet
- Kokemusten jakaminen muiden sosionomien kanssa
- Työnohjaus
- Joku muu, mikä? _____

10. Miten organisaatio pystyy mielestäsi tukemaan paremmin sosionomin osaamista?

- Koulutuksen lisääminen
- Pehdytysmateriaalit
- Työtehtävien organisointi
- Verkostoituminen
- Joku muu, mikä? _____

11. Onko perehdytyksessä ja täydennyskoulutuksessa mielestäsi huomioitu riittävästi ikääntyneitä asiakasryhmänä?

Kyllä

Ei, mistä kaipaavat lisää tietoa tai perehdytystä? _____

12. Mikä on mielestäsi tärkein sosionomin osaamista kuvaava kompetenssi ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa? Laita nämä järjestykseen tärkeimmästä (1) kompetenssista vähemmän tärkeään (6).

Sosiaalialan eettinen osaaminen	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
	<input type="radio"/> 4
	<input type="radio"/> 5
	<input type="radio"/> 6
Asiakastyön osaaminen	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
	<input type="radio"/> 4
	<input type="radio"/> 5
	<input type="radio"/> 6
Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
	<input type="radio"/> 4
	<input type="radio"/> 5
	<input type="radio"/> 6
Kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
	<input type="radio"/> 4
	<input type="radio"/> 5
	<input type="radio"/> 6
	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	<input type="radio"/> 3
	<input type="radio"/> 4
	<input type="radio"/> 5
	<input type="radio"/> 6
Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
	<input type="radio"/> 4
	<input type="radio"/> 5
	<input type="radio"/> 6

13. Millaisia työmenetelmiä käytät ikääntyneiden kanssa ympärivuorokautisessa palveluasumisessa työpäivän aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Puhetyö
- Tunnetyö
- Luovat menetelmät
- Muistelutyö
- Kirjallisuus
- Sukupolvityö
- Perhetyö
- Joku muu, mikä? _____

SOSIONOMIN TEHTÄVÄNKUVA

14. Missä asioissa tehtäväkuvaasi liittyy yhteistyötä ikääntyneiden läheisten kanssa? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Omahoitaja asioissa
- Läheisten ohjaamisessa
- Sosiaalietuus asioissa

- Hoitokokouksissa
 - Palvelutarpeiden arvioinneissa
 - Asukkaan tulo- ja lähtötilanteissa
 - Joku muu, mikä?
-

15. Kuinka paljon olet omassa tehtävänkuvassasi tekemisissä asukkaiden läheisten kanssa?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin

16. Kuinka kauan välillinen työ vie sinulta aikaa työpäivästäsi ja omalta erikoisosaamiseltasi? (välillinen työ: siivous, ruoanvalmistus ja lämmitys, pyykkihuolto)

- Ei lainkaan/työpäivä
- Alle 30 minuuttia/työpäivä
- 1-2 tuntia/työpäivä
- 2-4 tuntia/työpäivä
- 4-6 tuntia/työpäivä
- 6-8 tuntia/työpäivä

17. Kuinka kauan hoitotyö vie sinulta aikaa työpäivästäsi ja omalta erikoisosaamiseltasi?

- Ei lainkaan/työpäivä
- Alle 30 minuuttia/työpäivä
- 1-2 tuntia/työpäivä
- 2-4 tuntia/työpäivä
- 4-6 tuntia/työpäivä
- 6-8 tuntia/työpäivä

18. Jääkö erikoisosaamisellesi riittävästi aikaa työpäivän aikana?

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

19. Koetko, että muut arvostavat sosiaalityön osaamista organisaatiossa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

20. Millainen on sosionomin tehtäväkuva tällä hetkellä ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa?

500 merkkiä jäljellä

21. Miten sosionomin tehtäväkuvaa voisi kehittää tulevaisuudessa?

500 merkkiä jäljellä

22. Voit jättää tähän ajatuksiasi tai terveisiä kyselyyn liittyen.
