

Aliisa Järvenpää

Mikä ihmeen sosionomi?

Etelä-Pohjanmaan ja Pohjamaan alueella työskentelevien sosionomien
(AMK) ammattityön sisältö ja menetelmäosaaminen

Opinnäytetyö

Kevät 2019

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteet

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: –

Tekijä: Aliisa Järvenpää

Työn nimi: Mikä ihmeen sosionomi? Etelä-Pohjanmaan ja Pohjamaan alueella työskentelevien sosionomien (AMK) ammattityön sisältö ja menetelmäosaaminen

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 87

Liitteiden lukumäärä: 1

Sosionomi (AMK) on sosiaalialan ammattilainen. Sosionomin (AMK) työ ja toimenkuva ovat hyvin monipuolisia ja työtä tehdään, niin pienten lasten, kuin ikäihmisten parissa. Sosionomit (AMK) ovat usein vierellä kulkijoita ja niitä, jotka tukevat ja auttavat asiakasta, kun hänellä itsellään ei enää ole voimia tai taitoja jatkaa. Sosionomi (AMK) tukee, ohjaa, kannustaa ja valmentaa asiakasta.

Tutkimusote on määrällinen, ja se toteutettiin Webropol -kyselynä. Tutkimuksen avulla selvitettiin alalla työskentelevien sosionomien (AMK) näkemyksiä omasta osaamisestaan ja vahvuuksistaan. Tutkimusaineisto koostuu Talentia Pohjanmaa Ry:n sosionomi (AMK) jäsenien vastauksista ja kyselyn avulla on selvitetty alalla työskentelevien ammattityön sisältöä sekä erilaisten asiakastyön menetelmien käyttöä työssä. Pääpainoksi valikoitui asiakastyön menetelmät siitä syystä, että sosiaalialan kentällä työskennellään aina asiakkaiden kanssa.

Eri toimialojen välillä oli paljon samankaltaisuuksia, mutta myös eroja oli havaittavissa. Työnkuvan ja asiakasryhmän ollessa erilaiset, myös työnsisältö ja menetelmien käyttö vaihtelivat. Tutkimuksessa nousi esiin vahvana vuorovaikutustaitojen käyttö, eettinen osaaminen sekä moniammatillinen yhteistyö. Vastanneet toivat esille, että asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä sosiaalialalla. Aineiston avulla tarkasteltiin myös kyselyyn vastanneiden sosionomien (AMK) tyytyväisyyttä saamaansa koulutukseen ja selvitettiin, millaisesta lisäkoulutuksesta alalla työskentelevät kokisivat hyötyänsä. Selkeästi vastuksissa oli havaittavissa se, että sosiaalialalla työskentelevän tulee jatkuvasti kehittyä ja kehittää omia taitojaan. Nykypäivänä puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista. Tämä oli nähtävissä myös tutkimustuloksissa.

Tutkimuksessa havaittiin, että sosionomien osaaminen on erittäin laajaa. Osaamisen laajuus mahdollistaa sen, että yhdellä tutkinnolla voi toimia useissa erilaisissa työtehtävissä.

Avainsanat: sosionomi (AMK), sosiaalialan ammattilainen, työn sisältö, menetelmäosaaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author: Aliisa Järvenpää

Title of thesis: Bachelor of Social Service - what? South Ostrobothnia and Ostrobothnia on Bachelor of Social Services, content of the work and method knowledge

Supervisor(s): Katariina Perttula

Year: 2019

Number of pages: 87

Number of appendices: 1

A Bachelor of Social Services is a professional in social work. The work a Bachelor of Social Services does and the work description is really versatile among young children and the elderly. One of the main job is to stand by with those clients who need the support and help when they do not have the strength or skills to carry on by themselves. A Bachelor of Social Services supports, guides and prepares the client.

This thesis examination method is quantitative research based on the questionnaires made with survey tool called Webropol to research the view of the bachelors of social services of their capabilities and strengths in the field. The research data is from Talentia Pohjanmaa ry and based on the inquiry research shows the content of the professional work in the field, and especially how the methods are used. The reason for the main focus on this research was selected based on the methods of the customer work because the everyday work is done in the field with the customers.

In this research the most important capabilities appeared to be the interaction capability, ethical competence and many vocational cooperation. It was perceived that the capabilities of bachelors of social services is very wide and this enables that you can work in many different assignments.

Keywords: Bachelor of Social Services, professional of social work, the content of the work, methods of customer work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	7
1 JOHDANTO.....	10
2 SOSIONOMI.....	11
2.1 Sosionomin osaaminen.....	11
2.2 Mihin sosionomia tarvitaan.....	12
2.3 Sosionomit työelämässä.....	14
2.4 Sosionomin eri orientaatiot sosiaalityössä.....	14
2.5 Tavoitteena voimaannuttaa asiakas.....	15
2.6 Sosionomikoulutuksen juuret.....	16
3 SOSIONOMIN AMMATILLINEN PÄTEVYYS.....	18
3.1 Sosionomin kompetenssit.....	18
3.2 Sosiaalialan eettinen osaaminen.....	19
3.3 Asiakastyön osaaminen sosionomin työssä.....	20
3.4 Palveluosaaminen.....	21
3.5 Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen.....	21
3.6 Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.....	22
3.7 Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.....	23
4 KESKEISET SOSIONOMIN TYÖMENETELMÄT.....	25
4.1 Menetelmä osaaminen.....	25
4.2 Ammatillisen arvioinnin menetelmät.....	27
4.3 Palvelujen ja etuuksien koordinoinnin ja ohjauksen menetelmät.....	28

4.4	Voimavaralähtöiset haastattelumenetelmät	29
4.5	Verkostolähtöiset menetelmät ja moniammatillisuus	30
4.6	Luovat ja toiminnalliset sosiaalityön menetelmät.....	32
4.7	Johtamis- sekä esimiestyö	33
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1	Tutkimuksen tavoite	34
5.2	Aikaisemmat työt ja tutkimukset.....	34
5.3	Määrällinen tutkimus	36
5.4	Kysely aineistonkeruumenetelmänä.....	37
5.5	Laadullinen tutkimus ja teemoittelu analyysimenetelmänä.....	37
5.6	Tutkimuksen eettisyys.....	38
6	TUTKIMUSTULOKSET	39
6.1	Taustatiedot	39
6.2	Taustamuuttajat	41
6.3	Työn sisällöt eri toimialoilla	47
6.4	Vastanneiden tärkeimpänä pitämät kompetenssit.....	64
6.5	Vastanneiden vähiten tärkeänä pidetty kompetenssi	66
6.6	Vastaajien kokemus koulutuksestaan	68
6.7	Sosionomin osaaminen	71
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	73
7.1	Tutkimuksen tavoitteiden saavuttaminen	73
7.2	Eri menetelmien käyttö työssä	74
7.3	Koulutukseen tyytyväisyys ja lisäkoulutuksen tarve	77
7.4	Sosiaalialan ammattilaiset.....	78
8	POHDINTA	79
	LÄHTEET	82

LIITTEET	87
----------------	----

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuva 1. Menetelmäosaamisen rakentuminen sosionomin työssä.....	26
Kuvio 1. Vastanneiden sosionomien työskentelykunnat	41
Kuvio 2. Sosionomien työ sisällöllisesti.....	42
Kuvio 3. Sosionomien moninaiset toimialat.....	43
Kuvio 4. Sosionomien työtehtävät.....	44
Kuvio 5. Työllistävä sektori	46
Kuvio 6. Työkokemus sosiaalialalla	47
Kuvio 7. Luovien- ja toiminnallisten menetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	48
Kuvio 8. Voimavaralähtöisten menetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	49
Kuvio 9. Psykososiaalisten sosiaalityön menetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	50
Kuvio 10. Asiakkaan elämäntilanteen arviointimenetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla.....	51
Kuvio 11. Verkostotyömenetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	52
Kuvio 12. Vertaisryhmätoiminnan hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla	53
Kuvio 13. Ohjausmenetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla.....	54
Kuvio 14. Ryhmienohjaaminen sosionomien työssä eri toimialoilla	55

Kuvio 15. Palveluohjauksen ja -neuvonnan käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	56
Kuvio 16. Johtamis- ja esimiestaitojen käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	57
Kuvio 17. Johtamis- ja esimiestaitojen käyttö työssä eri työtehtävissä	57
Kuvio 18. Kehittämistyö käytäntöjen hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla	59
Kuvio 19. Projektityön käytäntöjen hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla	60
Kuvio 20. Vuorovaikutustaitojen käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla	61
Kuvio 21. Moniammatillisen yhteistyön tekeminen sosionomien työssä eri toimialoilla	62
Kuvio 22. Eettisen osaamisen hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla	63
Kuvio 23. Tärkeimpänä pidetyt kompetenssit omassa työssä.....	64
Kuvio 24. Tärkeimpinä pidetyt kompetenssit suhteessa toimialaan	65
Kuvio 25. Vähiten tärkeimpänä pidetty kompetenssi omassa työssä.....	66
Kuvio 26. Vähiten tärkeimpänä pidetty kompetenssi suhteessa toimialaan	67
Kuvio 27. Vastaajien tyytyväisyys saamaansa koulutukseen ja arvio väittämään: ”Saamani koulutus antoi minulle aikanaan riittävät valmiudet toimia sosiaalialan työtehtävissä”	68
Kuvio 28. Kokevatko vastaajat tarvitsevansa lisäkoulutusta	69
Taulukko 1. Taitoja ja menetelmiä, mitä sosionomin työssä pidetään tärkeänä.....	27
Taulukko 2. Hakijatilastot vuonna 2007	40

Taulukko 3. Hakijatilastot vuonna 2018	40
Taulukko 4. Vastaajien työnimikkeet.....	45

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe kumpusi omista kokemuksista. Kun aloitin sosionomiopinnot (AMK), moni kysyi, mikä ihmeen sosionomi, mistä opinnäytetyöni otsikko sai idean. Jouduin selittelemään paljon sitä, mikä minusta tulee koulutuksen kautta ja haasteellista siitä teki se, että en itsekään tiennyt tarkalleen, mitä lähdin opiskelemaan. Opinnäytetyössä pyritään selventämään, mihin sosionomeja (AMK) tarvitaan ja mitä he tekevät. Sosionomi (AMK) on ammattinimikkeenä melko tuore ja ensimmäiset sosionomit valmistuivat vuonna 1991. Opinnäytetyössä käydään läpi sosionomin (AMK) –kompetenssit sekä pyritään tekemään sosionomien (AMK) työtä näkyvämmäksi. Työ on toisaalta ennaltaehkäisevää, mutta myös ”tulipalojen sammuttelua”. Jatkossa sosionomin perässä ei ole liitettä AMK. Tässä yhteydessä sosionomilla tarkoitetaan ammattikorkeakoulu tasoista sosionomia.

Sosionomikoulutuksessa olennaista on se, että ammatillinen kasvu ja kehitys jatkuu läpi työelämän. Sosionomi ei ole koskaan ”valmis”. Ammatillinen kasvu alkaa jo siinä vaiheessa, kun hakija hakee opiskelemaan. Vaikka koulutuksella on suuri merkitys ja sen kautta saadaan valmiudet toimia alan ammattilaisina, ei se yksin tee valmista ammattilaista. Ammatillinen kehitys tapahtuu työelämässä ja monien työvuosien kuluessa. (Mäkinen 2009, 25.) On huomioitava, että ympärillä oleva maailma muuttuu ja on tärkeää, että ammattilaiset pystyvät mukautumaan yhteiskunnan tarpeisiin. Koulutus antaa valmiudet sille, että sosionomi voi ja pystyy kehittämään itseään läpi työelämän.

Teoriaosuudessa selvitetään, mitä osaamista valmistuneella sosionomilla tulee olla ja mistä ammatillinen osaaminen koostuu. Tämän pohjalta on tehty kysely (Liite 1.), joka lähetettiin Talentian Pohjanmaa Ry:n kautta kaikille sen jäsenille. Kyselyssä selvitettiin sosionomien työn sisältöä ja erilaisten menetelmien käyttöä arkipäivän työssä sekä heidän näkemystään siitä, millaisista taitoja sosiaalialalla tarvitaan.

2 SOSIONOMI

2.1 Sosionomin osaaminen

Sosionomikoulutuksen tietoperusta koostuu sosiaalityöstä, sosiaalipolitiikasta, sosiologiasta, filosofiasta, psykologiasta, varhaiskasvatuksesta, kasvatustieteestä, hallinnosta sekä taiteesta. Sosionomilla tulee olla tietoa eri ryhmien kanssa työskentelystä. Sosionomin on hallittava yksilön kasvun ja kehityksen tukeminen sekä ennaltaehkäisevä työ ja ymmärrettävä näiden lisäksi hoidollisia, huollollisia sekä kuntouttavia toimenpiteitä vaativan työn tarve. (Arene 2017, 11.) Näyttää siltä, että työ ja sen osaaminen vaatii hyvin laajaa ja monipuolista osaamista ja ehkä juuri tästä syystä alan ammatillisuutta ei vielä tunneta kovin hyvin. Koulutus antaa mahdollisuuden syventyä eri asiakasryhmien hyvinvoinnin, elämänhallinnan ja osallisuuden edistämiseen. Erityisosaamista on lisäksi erilaisten menetelmäosaamisten hyödyntäminen arkipäivän työssä. Osaaminen rakentuu asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaisesta ymmärtämisestä. Työssä on tärkeä pyrkiä asiakaslähtöisyyteen, ennaltaehkäiseviin toimiin sekä tukea asiakkaiden osallisuutta, mutta myös pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnallisella tasolla. (Arene 2017, 8.) Sosiaalialalla ammatillinen kasvu alkaa siitä, että sietää muutosta ja kykenee tutkimaan omia arvojaan, asenteitaan, ajatuksiaan ja omaa oppimistaan (Mäkinen ym. 2009, 23).

Sosionomit työskentelevät sosiaalialalla. Sosionomin työnkuva ja työkenttä ovat laajoja, ja asiakkaiden tuen tarve on hyvinkin yksilöllinen. Helminen (2014, 18) kuvaa väitöskirjassaan sitä, kuinka laaja-alaista osaamista sosionomeilla on. Työn perusta on nimenomaan asiakastyössä. Sosionomin erityisosaamisena on ”sosiaalisen” ymmärtäminen ja käsitys siitä, mitä kaikkea ihmisen sosiaaliseen elämään kuuluu. Niemi (2004, 11) määrittää sosiaalisuuden siten, että sillä viitataan vuorovaikutukseen, yhteisöön, sosiaalisiin suhteisiin ja siteisiin sekä niihin normeihin ja instituutioihin, jotka syntyvät ihmisten yhdessä elämisestä.

Sosionomin asiantuntijuutta on se, että hän ammattilaisena kykenee hyödyntämään taitoaan ja tietoaan ratkoakseen käytännön ongelmia ja kykenee muuntautumaan yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Haasteet, joita sosionomit ratkovat, kumpuavat ihmisten elämästä ja asiakkaiden tarpeista. (Helminen 2014, 18.)

Sosionomeja on koulutettu yli 20 vuotta. Sosionomit ovat muutoksissa mukana, sillä he pystyvät joustamaan uusiin, aikaisemmin tuntemattomiin työtehtäviin ja laajentamaan ammatillista osaamisaluettaan. Koulutuksen ydin on sosiaalisen perustiedon omaaminen ja taito osata soveltaa teoreettista tietoa käytäntöön ja mukautua tarpeiden mukaan. Ympärillä oleva yhteiskunta ja ihmisten arki ja tarpeet muuttuvat. Elämässä on kuitenkin myös asioita, jotka pysyvät vuodesta toiseen samoina – joka päivä ihminen tarvitsee esimerkiksi ravintoa ja unta. Yksilön arkeen kuuluvat toiset ihmiset ja heidän välinen vuorovaikutuksensa, mielekäs tekeminen ja tunne, että on omassa elämässään vaikuttajana. Arjen tukeminen on monimuotoista toimintaa ja siihen vaikuttavat yksilön omat haaveet ja toiveet. (Mäkinen ym. 2009, 3, 64–65.)

Sosionomeja koulutetaan erilaisiin sosiaalialan ja muihin yhteiskunnallisiin tehtäviin, joiden avulla pyritään edistämään yksilön, perheen tai yhteisön sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta ja hyvinvointia. Koulutuksen vahvuutena on pedagogisesti perusteltu eteneminen sekä teoriaopintojen yhteensovittaminen. Vaikka sosionomit toimivat usein ohjaajan tehtävissä, koulutus mahdollistaa myös esimiestyöhön sekä alan asiantuntijatehtäviin hakeutumisen. Opinnot antavat valmiudet kriittiseen ajatteluun alasta ja sen seuraamisesta. (Opetusministeriö 2007, 22.)

Ammatti-identiteetin kehittyminen ja käsitys omasta ammatillisuudesta ja itsestä ammattilaisena on merkittävässä osassa sosionomin työtä. Identiteetissä on kyse siitä, että yksilö hahmottaa sen, kuka on. Ammatti-identiteetissä tällä tarkoitetaan sitä, että yksilö pystyy hahmottamaan itsensä suhteessa ammattiin. Työelämän alussa yksilö keskittyy enemmän siihen, mitä häneltä vaaditaan ja mitkä ovat ympäristön vaatimukset, kun taas pidemmälle vietyinä ammatti-identiteetti muodostuu enemmän oman persoonan ympärille. (Mäkinen ym. 2009, 34.)

2.2 Mihin sosionomia tarvitaan

Sosionomin tutkinto antaa valmiudet toimia itsenäisesti sosiaalisen tuen, kasvatuksen, neuvonnan ja ohjauksen tehtävissä sosiaalipalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Sosionomit voivat toimia päivähoitossa ja laitos- ja asumispalveluiden yksiköiden johto- ja esimiestehtävissä, sosiaalipalvelutoiminnan suunnittelu- ja kehittä-

mistehtävissä sekä hallinnollisissa tehtävissä. Sosionomit voivat toimia muiden ammattilaisten, esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden, työparina. Sosionomin työ on ennaltaehkäisevää, perusturvaan kohdentuvaa, perhekeskeistä, mutta myös yksilökeskeistä. Ammattilaiset ovat tekemisissä arkielämän monimuotoisuuden kanssa, jossa heidän tehtävänä, on tukea eri-ikäisten ja erilaisiin ryhmiin kuuluvien ihmisten elämää sosiaalisesta näkökulmasta. Tavoitteena on tukea yksilön arjen toimintakykyä. Usein sosionomit saattavat työskennellä työpaikassa ainoana alansa ammattilaisena ja on tärkeää, että silloin sosionomilla itsellään on selkeä kuva siitä, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja osaamisalansa. Samalla on kuitenkin tärkeää tiedostaa oman osaamisen rajat. (Mäkinen ym. 2009, 76–77.) Sosionomit työskentelevät usein ristiriitaisten arvojen ja asenteiden vallitsevassa ympäristössä (Borgman ym. 2001, 16).

Sosionomin työssä toimitaan usein marginaalissa olevien ihmisten kanssa. Näiden ihmisten osallisuutta pyritään parantamaan monin eri tavoin. Sosiaalityön ja myös sosionomin tavoite on pyrkiä integroimaan marginaalissa olevia ihmisiä yhteiskuntaan. Marginaalisuus on käsitteenä moniulotteisempi ja myönteisempi ilmaus kuin esimerkiksi syrjäytyneisyys. Juhila (2006, 104–105) määrittää marginaalisuuden siten, että henkilö ei kuulu johonkin vallitsevana pidettyyn normiin, mitkä muotoutuvat ihmisten arjessa. Marginaalisuus on siitä armollinen, että lähestymistapa tehdään marginaalisuudessa olevan ehdoilla. Marginaalisuudelle ominaista on se, että ihminen ei välttämättä ole marginaalissa täysin vaan esimerkiksi vain yhdeltä osa-alueelta.

Sosionomin työssä olennaista on se, että pyritään integroimalla liittämään marginaalissa olevia ihmisiä vallitsevaan yhteiskuntanormiin. Asiantuntijuus alalla liittyy siihen, että nähdään juuri nämä marginaaliset ryhmät ja siellä elävät yksilöt ja pyritään parantamaan heidän asemaansa (Forsberg, Juhila & Roivanen 2002, 13–14). Sosionomin työllä pyritään parantamaan kansalaisten sosiaalista asemaa sekä parantamaan yhteiskunnan prosessien toimivuutta. Työ on itsessään vaikuttavaa työtä, oli se sitten yksilö- tai yhteisötasolla tapahtuvaa. (Borgman ym. 2001, 27.)

2.3 Sosionomit työelämässä

Hyviä esimerkkejä sosionomin työpaikoista ovat varhaiskasvatus, lapsi-, nuoriso- ja perhetyö, lastensuojelutyö, aikuissosiaalityö, päihde- ja mielenterveystyö, vanhustyö, vammaistyö ja maahanmuuttaja- sekä monikulttuurisuustyö. Työtä voi tehdä eri-ikäisten parissa vauvasta vaariin. (Arene 2017, 8.)

Talentian jäsenille on tehty vuonna 2017 (Landgrén & Pesonen 2017, 7, 19) selvitys työllisyydestä. Kysely oli lähetetty vuosina 2015 ja 2016 valmistuneille 1708 jäsenelle ja vastausprosentti oli 25. Suurin osa, 94 prosenttia, kyselyyn vastanneista oli naisia ja sosionomeja kaikista vastanneista oli 72 prosenttia. Valtaosa jäsenistöstä koostuukin sosionomeista. Suurin osa, 29 prosenttia vastaajista työllistyi varhaiskasvatuksenopettajana. Lastensuojelulaitoksessa ohjaajana toimi 17 prosenttia vastanneista. Sosionomeista 15 prosenttia toimi sosiaaliohjaajana. Talentia (Talentialaisten yleisimmät ammatit ja tutkinnot, [viitattu 23.1.2019]) on listannut joitain sosionomien tavallisimpia työpaikkoja, joita voivat olla sosiaalitoimisto, vanhustyö, lastensuojeluyksiköt, päiväkodit, koulut, terveydenhuolto, kehitysvamma-asumispalvelut, päihdehuolto, kuntouttava työtoiminta sekä projekti- ja järjestötehtävät.

Sosiaalialan kehitykseen ja tulevaisuuteen vaikuttavat monet eri tekijät mm. globalisaatio, kulttuuriset muutokset sekä väestön ikääntyminen. Yhteiskunnalliset erot kasvavat ja sosiaaliset rakenteet eriytyvät. (Mäkinen ym. 2009, 198.) Yhteiskunnan muutokset, kuten tällä hetkellä puheenaiheena oleva sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus, joka kaatui viime hetkellä ennen uuden hallituskauden alkua vuonna 2019 keväällä. Erilaiset uudistukset ja lakimuutokset vaikuttavat vahvasti sosionomien työhön. Koulutus antaa hyvät lähtökohdat sille, että sosiaalialalla toimivilla ammatillisilla on valmiudet muuttua yhteiskunnan tarpeiden mukaan.

2.4 Sosionomin eri orientaatiot sosiaalityössä

Sosiaalityössä, kuten sosionomin työssäkin, on asiakastyö jaettavissa kolmeen eri orientaatioon: psykososiaaliseen-, palvelukeskeiseen- ja rakenteelliseen sosiaalityöhön. Termit voivat riippuen lähteestä olla hieman erilaisia, mutta niiden ydin on kuitenkin sama.

Rakenteellista sosiaalityötä luonnehditaan usein niin sanotusti vaikuttamistyöksi. Tulee kuitenkin nähdä sen moninaisuus ja monipuolisuus, sillä rakenteisiin vaikuttava sosiaalityö on suuressa mittakaavassa tehtävää työtä, jonka avulla pyritään vaikuttamaan niiden ihmisten elämään, jotka tarvitsevat apua. Rakenteellinen sosiaalityö on kriittistä ja siihen vaikuttaa lait ja erilaiset säädökset. (Sipilä 1989, 214.) Rakenteellinen sosiaalityö pyrkii vaikuttamaan itse sosiaalityöhön ja ympäröivään yhteiskuntaan. Rakenteellinen sosiaalityö toimii yksilön ja yhteiskunnan välissä, niin sanottuna viestinviejänä. Rakenteellinen sosiaalityö liitetään teoreettiseksi osaksi kriittistä ja progressiivista sosiaalityötä. Se nähdään vahvasti yksilöiden toimijuuden ja rakenteiden vuorovaikutukseksi. (Laitinen, Pohjola & Seppänen 2017, 9–13.)

Palvelukeskeisellä sosiaalityöllä tarkoitetaan nimenomaan neuvontaa sekä ohjausta. Tavoitteena on etsiä asiakkaan kanssa tälle sopivat palvelut ja pyrkiä keksimään ratkaisuja haastavaan tilanteeseen. Palveluohjauksessa ammattilainen on asiakasta varten. Tarkat toimintatavat ja säädökset eivät määrää sitä, miten työtä tulee tehdä. (Sipilä 1989, 218–219.)

Psykososiaalinen sosiaalityö liitetään usein tilanteisiin, joissa on läsnä kriisejä, päihkeitä, ihmissuhdeongelmia, psyykkisiä häiriöitä tai väkivaltaa. Tässä orientaatiossa ammattilainen pyrkii vaikuttamaan ihmisen psyykkiseen selviytymiseen. Psykososiaaliselle sosiaalityölle olennaista on terapialuonteisuus ja keskustelu ja vuorovaikutus asiakkaan kanssa. Vaikka sosionomi ei teekään varsinaista terapiatyötä sosiaalialalla ammattilainen tukee ja vaikuttaa asiakkaan tekemisiin ja auttaa häntä löytämään ratkaisut ongelmiinsa. Psykososiaalisessa sosiaalityössä on tärkeää vuorotella asiakkaan tukemisen sekä kontrolloinnin välimaastossa. (Sipilä 1989, 224–226.)

2.5 Tavoitteena voimaannuttaa asiakas

Sosionomin tavoitteita on pyrkiä voimaannuttamaan asiakas. Sosiaalityössä asiakaina ovat usein henkilöitä, jotka tarvitsevat tukea omassa elämässään. Voimaannuttamisen tavoite on, että asiakas itse kokee hallitsevan omaa elämänsä. (Mäkinen ym. 2009, 132.) Voimaantuminen ja voimaannuttaminen ovat keskeisessä roo-

lissa sosionomin ammatissa monissa työtehtävissä. Voimaantuminen ei ole automaattista vaan tunne syntyy tietoisien ajattelun ja valintojen kautta. Siihen liittyy persoonallinen, sosiaalinen sekä henkinen prosessi, jonka kautta yksilö pyrkii katsomaan omaa kehitystään ja päämääräänsä. Tähän liittyy usko oman päämäärän saavuttamiseen. Voimaantumisen tunne tulee valtaistumisesta sekä osallistumisesta yhteiskunnassa tapahtuviin asioihin sekä omaan arkielämään. Voimaantuminen on niin sanottua havahtumista sekä tietoista elämän tarkastelua. On tiedostettava, että voimaantumiseen kuuluu aina vahvasti se ympäristö ja yhteisö, missä yksilö elää, sillä sen normit ja arvot vaikuttavat siihen, mitä usein tavoitellaan elämässä. (Räsänen 2006, 92, 102.) Voimaantumisessa on yksinkertaisuudessaan kyse prosessista, jossa yksilö parantaa oman elämänsä kontrollia sekä hallintaa (Granfelt ym. 2004, 279).

Luottamus ovat sosionomin työssä merkittävässä asemassa. On tärkeää luoda asiakkaan kanssa hyvä luottamussuhde, sillä se luo uskoa siihen, että asiat voivat järjestyä. On tärkeää, että työntekijä luottaa asiakkaan onnistumisiin, sillä voi olla tilanteita, milloin asiakas itse ja hänen läheisensä eivät usko muutokseen. Itseluottamuksella tarkoitetaan uskoa omiin kykyihin ja omaan osaamiseen sekä kykyä nähdä myös omat heikkoudet ja kompastuskivet (Raatikainen 2015, 43). On tärkeää luottaa omiin taitoihin ja siihen, että osaa ja pystyy. Jos ammattilainen ei luota omaan kykyynsä auttaa ei asiakaskaan pysty luottamaan häneen.

2.6 Sosionomikoulutuksen juuret

Ensimmäisiä sosiaalialan ammattikorkeakoulutasoisia koulutuksia oli 1980-luvulla kehitysvammaisohjaajan, sosiaaliohjaajan, sosiaalikasvattajan sekä diakonin tutkinto. Vuonna 1999 tuli voimaan sosionomi (amk) tutkinto-ohjelma samaan aikaan geronomi (amk) sekä kuntoutusohjaaja (amk) kanssa. Nykymuotoisena sosionomin tutkinto-ohjelma on ollut vuodesta 2006. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja lähtökohtainen suoritus aika on 3,5 vuotta. Jokainen ammattikorkeakoulu saa itsenäisesti laatia oman opetussuunnitelmansa, mutta usein opintoihin sisältyy perus- sekä ammattiopinnot, vapaasti valittavat opinnot, harjoittelut sekä opinnäy-

tetyö. Opintojen aikana opiskelija oppii yhdistämään teoriaperusteista tietoa käytännön harjoittelujen avulla. (Arene 2017, 7.) Harjoittelu on oleellinen osa sosionomin koulutusta ja tästä syystä noin 20 prosenttia opinnoista koostuu pelkästään harjoittelusta. Harjoitteluihin on usein sidottu jokin näkökulma tai osaamisala. Koulutusta on mahdollista opiskella Suomessa 21 ammattikorkeakoulussa. (Helminen ym. 2014, 1, 9.)

3 SOSIONOMIN AMMATILLINEN PÄTEVYYS

3.1 Sosionomin kompetenssit

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutukselle on määritelty kompetenssit ja viimeisin on julkistettu vuonna 2016. Tein katsausta myös vuonna 2008 määriteltyihin kompetensseihin. AMK-verkostossa on hyväksytyt kompetenssit (29.4.2016), jotka on lisätty alle. Kompetenssit auttavat ymmärtämään, minkälaista osaamista sosionomilta vaaditaan.

1. Sosiaalialan eettinen osaaminen: Sosionomilla tulee olla hallussa sosiaalialan arvot sekä ammattieettiset periaatteet. On tärkeää, että sosionomilla on kykyä tarkastella omaa ihmiskäsitystään sekä arvomaailmaansa ja sitä, miten se vaikuttaa työntekoon. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1.)
2. Asiakastyön osaaminen: Sosionomin tulee osata luoda vuorovaikutus asiakkaan kanssa ja samaan aikaan käydä osallistavaa keskustelua. Ammattilaisen tulee ymmärtää asiakkaan toiveita, tarpeita sekä voimavaroja. Lisäksi tulee kyetä käyttämään erilaisia työmenetelmiä ja hyödyntää niitä työssään. Ammattilaisen tulee ymmärtää palveluprosesseja. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1.)
3. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen: Sosionomin tulee tuntee sosiaaliturvajärjestelmä ja ymmärtää sosiaalialan lainsäädäntö. Hänellä tulee olla kyky ongelmanratkaisuun sekä verkostotyöhön. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1.)
4. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen: Sosionomin tulee näiden periaatteiden avulla osata kriittisesti reflektoida ja arvioida omaa työtään. Ammattilaisen tulee olla tietoinen yksilön ja yhteiskunnan välisestä suhteesta ja pyrkiä tietoisesti vaikuttamaan niihin sekä tukea kansalaisten osallisuutta vaikuttamistyön avulla. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.)

5. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen: Sosionomilta edellytetään ymmärrystä palvelujen muutoksista ja kykyä osallistua niiden kehittämiseen. Sosionomilla tulee olla taitoja kehittää asiakasprosesseja ja oleellista on tuottaa sekä arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimustyössä on tärkeää toimia tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden sekä ohjeiden mukaan. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.)
6. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen: Sosionomi tuntee yhteisöjen toimintaperiaatteet sekä niiden kulttuurit. Sosionomilla tulee olla valmiudet toimia viranomaisverkostojen ja apua tarvitsevien välillä, niin sanottuna viestinviejänä. Koulutus antaa myös pohjan toimia esimiestehtävissä sosiaalialalla sekä lisäksi myös valmiudet toimia alan yrittäjänä. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.)

Vuoden 2016 kompetensseihin on lisätty yrittäjyysosaaminen sekä innovaatio-osaaminen. Selkeä painotus uudessa listassa on työyhteisö- sekä yrittäjyysosaamisessa. Lisäksi vuonna 2016 on määritelty erikseen Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen varhaiskasvatuksen kompetenssit, joihin ei tässä opinnäytetyössä paneuduta tarkemmin, sillä opinnäytetyössä keskitytään sosionomin osaamiseen ja työkenttään. (Mäkinen ym. 2009, 18–19; Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1–2.)

Opetussuunnitelmissa painotus on selkeästi asiakastyön osaamisessa, sillä suurin osa opintopisteistä painottuu useimmissa ammattikorkeakouluissa tälle kompetenssille. Myös johtaminen näkyy selkeästi sosionomien opetussuunnitelmissa. (Helminen ym. 2014, 3.)

3.2 Sosiaalialan eettinen osaaminen

Auttamistyössä, kuten sosionomin työssä, on aina läsnä inhimillisyyden koko kirjo. Auttamistyössä on huomioitava, että ammattilaisella on paljon valtaa asiakkaaseen nähden. Koulutuksen avulla pyritään ehkäisemään negatiivista vallankäyttöä, epäoikeudenmukaisuutta ja kaikenlaisen pahan pääsyä auttamistilanteisiin. (Hurting &

Laitinen 2002, 43–44, 46.) Sosiaalityössä suuressa roolissa ovat eettisyys, arvot ja etiikka. Lait ja asetukset määräävät ja ohjaavat sitä, miten työtä tulee tehdä, mutta työntekijän omalle vastuulle jää se, toimiiko hän eettisesti.

Talentia (2017, 7) on koonnut sosiaalityön eettiset periaatteet teokseen Arki, arvot ja etiikka, joiden mukaan ammattia tulisi harjoittaa. On tärkeää ymmärtää, että ammattietiikka on lakeja laajempi käsite. Ammattietiikka ohjaa alalla toimivia ja heidän valintojaan sekä ratkaisuja ja nämä periaatteet ovat ammattilaisuuden kulmakiviä. Sosiaalialan työntekijöiden tulee kunnioittaa ihmisarvoa ja toimia oikeudenmukaisesti. Jokaisen ihmisen itsenäisyyttä ja elämänhallintaa tulee parantaa sekä pyrkiä ehkäisemään syrjäytymistä ja edistää osallisuutta. Sosiaalialan ammattilaisen tulee vastustaa kaikenlaista syrjintää ja väkivaltaa. Ammattilaisen tulee kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta sekä yksityisyyttä. Jokaisella alan ammattilaisella on henkilökohtainen vastuu toimia näiden periaatteiden mukaan.

3.3 Asiakastyön osaaminen sosionomin työssä

Asiakastyön osaamista sosionomin työssä ohjaavat säädökset, periaatteet sekä arvot. Eniten työhön vaikuttaa sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014), sosiaalihuollon toimintaperiaatteet sekä eettiset ohjeet, jotka on kerrottu aikaisemman otsikon (2.1) alla. Työntekijän tulee osata soveltaa erilaisia työtapoja sekä menetelmiä tarkoituksenmukaisesti siten, että ne tukevat asiakkaita ja asiakasryhmiä. Keskeinen tavoite työssä on lisätä sosiaalista toimintakykyä ja vahvistaa sitä. Työ voi olla ohjaavaa, asiakasta tukevaa, opettamista, kontrolloivaa tai motivoivaa. (Mäkinen ym. 2009, 100–101.) AMK-verkosto (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 29.4.2016, 1) on listannut asiakastyön osaamiseen palvelutarpeen arvioinnin, tuen sekä osallisuuden tukemisen. Sosionomin tulee osata ennakoida ja arvioida hyvinvointiin vaikuttavia riskitekijöitä. Tämä kompetenssi sisältää myös sähköisessä ympäristössä toimimisen sekä asiakkaan opastamisen erilaisissa ePalveluissa.

3.4 Palveluosaaminen

Palveluosaamisella tarkoitetaan sitä, että ammattilaisella on hallussa palvelujärjestelmät ja niihin liittyvä lainsäädäntö. Hän osaa koota asiakkaan tarpeiden mukaan sopivimmat palvelut sekä tuet asiakkaan tarpeiden mukaan. (Mäkinen ym. 2009, 67.) Viinamäen mukaan (2010, 9) sosionomit osaavat ennakoita ja jäsentää hyvinvointipalveluiden muutoksia ja kykenevät osallistumaan niiden tuottamiseen sekä niiden edistämiseen. Hallussa tulee olla palveluohjaus sekä ennaltaehkäisevän työn lähtökohdat ja menetelmät. Sosionomilla on valmiudet toimia asiantuntijana moniammatillisissa työyhteisöissä ryhmissä sekä verkostoissa.

Sosionomien työssä suuressa merkityksessä ovat lait ja sen takia ne ovat opinnoissa merkittävässä asemassa. Vaikuttavin laki alalla on sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014, 1 §), minkä avulla pyritään edistämään hyvinvointia sekä sosiaalista turvaa, vähentämään eriarvoisuutta sekä lisäämään osallisuutta, edistämään yhdenvertaisuutta ja takaamaan kaikille samalla tavalla etuudet ja palvelut. Sosiaalihuoltolain avulla pyritään parantamaan palveluiden asiakaslähtöisyyttä, edistää asiakkaan oikeuksia sekä parantamaan yhteistyötä sosiaalihuollon ja kunnan eri toimialojen sekä muiden alalla työskentelevien toimijoiden välillä.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä (L 817/2015) pyrkii asiakasturvallisuuteen ja takaamaan sen, että ammattihenkilöllä on ammattitoimintaa edellyttävä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys sekä ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet, kehittää ja ylläpitää taitojaan.

3.5 Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen

Sosionomien koulutuksessa pidetään reflektiivistä ajattelua suuressa asemassa. Omaa toimintaa ja arvomaailmaa pyritään tarkastelemaan kriittisesti. Reflektiossa käydään vuorovaikutusta omien ajatusten ja tiedon välillä. Karvinen (Granfelt ym. 1993, 30–31.) määrittää reflektiivisyyteen liittyvän kolme tietoisuuden ja toiminnan tasoa. Ensimmäisellä tasolla omaa ammatillisuutta tarkastellaan oman toiminnan ja osaamisen kautta. Toisella tasolla omaa ammatillista toimintaa tarkastellaan suh-

teessa ammattiin ja työn kokonaisuuteen sekä omaa ammatillista suhtautumista tähän kokonaisuuteen. Kolmannella tasolla pystytään myös kriittiseen arvioon omasta ammatillisuudesta ja toimintatavoista ja pyritään arvioimaan niitä yhteiskunnallisessa kokonaisuudessa. Ajattelulle on olennaista se, että pystytään kehittämään ammatillisuutta yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Sosiaalialan ammattilaiselta vaaditaan kaikkien näiden tasojen osaamista ja olennaista on se, että ammattilainen pystyy muokkautumaan ympärillä olevien tarpeiden mukaan ja pystyy ohjaamaan omaa ammatillisuutta sen suuntaisesti.

Reflektiiviselle ajattelulle ominaista on se, että ammattilainen kykenee hyväksymään oman keskeneräisyytensä. Ammattilaisen tulee olla avoin itselleen, jotta pystyy huomaamaan puutteensa ja kehittämiskohteensa, etteivät ne vaikuta auttamistyöhön. Ammattilaisena reflektio on itseohjautuvaa, elinikäistä oppimista sekä oman ammatillisen kehitysprosessin ylläpitämistä. Reflektioita ei ole ilman teoriaosaa, eli kaikkea itsensä pohdiskelua ei voida pitää ammatillisena reflektiona. (Mäkinen ym. 2009, 52–55.)

Sosionomi osaa tarkastella niitä rakenteita, jotka tuottavat epätasa-arvoa ja huono-osaisuutta sekä erilaisia prosesseja alueellisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Ammattilaineen osaa käyttää erilaisia yhteisösosiaalityön, yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja viestinnän keinoja asiakkaiden hyväksi. Tavoitteena on pyrkiä tukemaan osallisuutta sekä kyetä osallistumaan vaikuttamistyöhön yhteistyössä asiakkaiden ja muiden toimijoiden kanssa. (Viinamäki 2010, 20.) Sosionomin työssä pyritään vaikuttamaan yhteisö- tai yhteiskuntatasolla, mutta sillä voi olla suuri merkitys yksilön elämässä ja tämän arkeen. Ammattilaisella on valmiudet toimia kansalais- sekä viranomaisverkostossa, osallistua yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun sekä kyky vaikuttaa päätöksentekoon yhteistyössä asiakkaiden ja muiden kanssa. (Mäkinen ym. 2009, 133.)

3.6 Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Sosionomilla tulee olla kykyjä innovatiiviseen ongelmanratkaisuun ja verkostotyöhön sosiaalialan kehittämisessä. On tärkeää, että sosionomin työote on kehittävä ja arvioivaa, sillä palveluiden tarve ja niiden tarjoaminen saattavat muuttua ajoittain

ja onkin tärkeä, että sosionomilla on kykyä havaita kehittämiskohtia. Sosionomin tulee toimia eettisten tutkimus- ja kehittämistyön periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016, 2.)

Sosiaalialalla keskitytään järjestelmien laajentamisen sijaan käytäntöjen ja toimintatapojen kehittämiseen. Kehittämistyö on sekä työelämän että koulutuksen yhteinen tavoite. Sosiaalialalla kehittämistyön keskiössä ovat usein asiakkaat. Sosiaalityötä voidaan ymmärtää vain vahvasti käytäntöön suuntautuvan tutkimuksen avulla, jossa olennaisempaa on kehittäminen kuin itse tutkimus. Kehittämistyötä voidaan tehdä vallitsevien toimintatapojen sekä rakenteiden ehdoilla, jolloin lähtökohdaksi otetaan esimerkiksi organisaation laatuketjun, toimintajärjestelmän tai laatupiirin tarkastelu. Tavoitteena on tällaisessa tilanteessa kehittää käytännössä jotain toimintatapaa tai kehittää jotain täysin uutta. Toimintatapaa pyritään parantamaan asiakkaan näkökulmasta helpommaksi tai toimivammaksi. Palvelujen käyttäjät ovat kehittämistyön keskiössä. Kehittämistyölle on luotava erillinen oikeutus ja tila, joka voidaan tehdä esimerkiksi projektien avulla. Mitä paremmin kehittämistyö toteutetaan ja raportoidaan, sitä vaikuttavampaa se on ja kentällä sen merkitys kasvaa. (Toikko 2005, 10–12, 15.) Kehittämistyössä on kyse siitä, että jotain olemassa olevaa käytäntöä tai toimintatapaa halutaan kehittää (Vilkkä 2005, 13).

3.7 Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

Sosionomeilla on valmiudet toimia alalla esimiestehtävissä, esimerkiksi työyhteisön lähiesimiehenä ja koulutus antaa siihen tarvittavat perusvalmiudet. Johtamisosaamista pyritään kehittämään lisäksi täydennyskoulutusten sekä työelämässä tapahtuvan oppimisen kautta. (Viinamäki 2010, 22.) Sosionomin tulee osata toimia lähiesimiestyössä ja tuntea keskeinen työlainsäädäntö. Ammattilaisen tulee kyetä johtamaan itseään ja toimimaan työyhteisössä sekä osata arvioida työn laatua, tuloksia ja vaikuttavuutta. Sosionomin tulee tuntea talouden ja strategisen johtamisen merkityksen omassa työssään, sekä sosiaalialan yrittäjätoiminnan perusedellytykset (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.) Salminen (2006, 28) painottaa, että lähiesimiestyössä tärkeää on läsnäolo, päämäärien asettaminen, alaisten motivointi sekä seuranta, resurssien tehokas käyttö ja valvonta,

esimerkillinen toiminta, yhteishengen ylläpitäminen, organisaation yhteistoiminnan luominen, asiakasnäkökulman esillä pitäminen sekä päivittäisten pulmien ratkominen yhdessä alaisten kanssa.

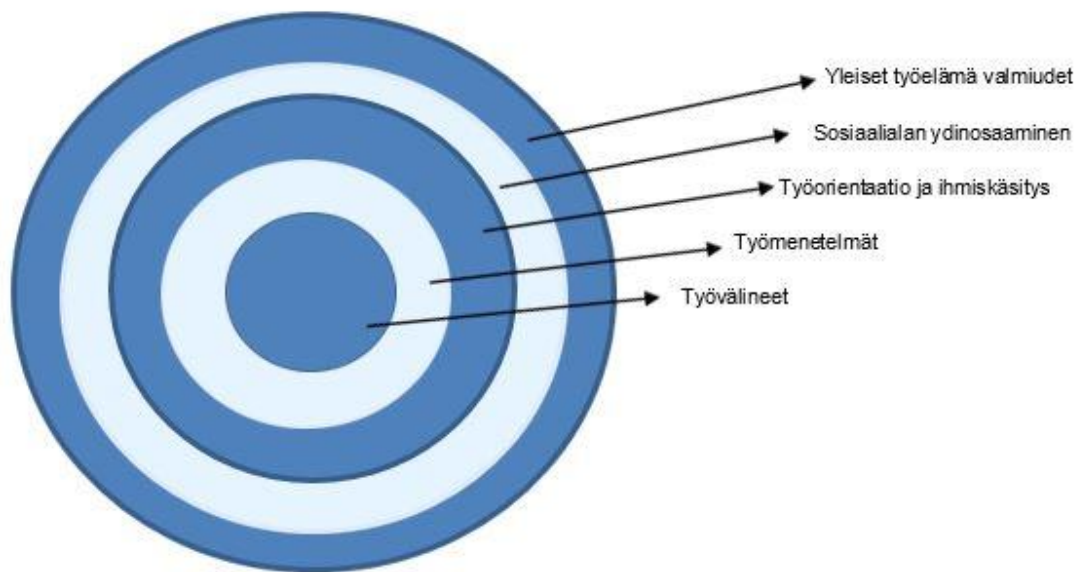
On muistettava, että organisaatioiden olemassaolo perustuu aina asiakkaisiin. Ilman asiakkaita ei ole myöskään organisaatiota. Johtajan on tunnettava oma asiakasryhmänsä ja pystyttävä vastaamaan heidän tarpeisiinsa. (Salminen 2006, 29.) Johtaminen sosiaali-alalla on moniulotteista ja se vaatii johtajalta laajaa osaamista. Siihen kuuluu kokonaisuuksien hallinta, strateginen johtaminen, henkilöstö- sekä työyhteisön johtaminen. Sosiaali-alalla johtamiseen liitetään poliittinen ulottuvuus, asiakasorientaatio, lakisidonnaisuus ja oikeudenmukaisuus sekä toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. (Niiranen ym. 2011, 13, 15.)

4 KESKEISET SOSIONOMIN TYÖMENETELMÄT

4.1 Menetelmä osaaminen

Tähän kappaleeseen on avattu joitain keskeisiä työmenetelmiä tai työkäytäntöjä sosionomin työssä, jotka tulevat esille useammassa teoksessa. Näitä samoja työtapoja avasivat mm. Mäkinen ym. (2009) teoksessaan, mutta ne olivat esillä, myös monessa muussa sosionomin työtä käsittelevässä julkaisussa. Jari Helmisen raportissa (2014), Kemppaisen ym. julkaisussa (2018) sekä Arenen raportissa (2017), käsiteltiin kaikissa sosionomin sisällöllistä osaamista tai erikoistumista. Helminen (2014) jaotteli osaamisen työkäytäntöihin, kun taas Kemppainen, Martin, Niskala ja Pohjola osaamisen sisältöihin. Arenen (2017) raportissa oli paljon samanlaisia asioita, kuin sosionomin kompetensseissa. Vaativan valinnasta teki se, että eri julkaisut käsitelivät asiaa hiukan eri näkökulmista. Valintaan vaikutti se, millaisia asioita tutkimukseen olisi hyvä nostaa, että ne tukisivat tutkimusta ja joiden avulla saataisiin tarvittava pohja ja tieto sille, mitä kyselyssä tulee nostaa esille, sillä sosionomin osaaminen koostuu monesta eri osa-alueesta ja työtavoista.

Hirvonen, Niiranen-Linkama ja Saksio (2015, 15) kuvaavat Sosionomit asiakastyön kentillä -julkaisussa sosionomin menetelmäosaamista. On hyvä ymmärtää työmenetelmän paikka sosionomin työkentällä. Kuvan 1 avulla hahmotellaan sosionomin menetelmäosaamisen rakentumista työssä. Tämän avulla on helpompi ymmärtää, mikä on menetelmäosaamisen paikka sosionomin työssä. Keskiössä ovat työvälineet ja heti tämän jälkeen työmenetelmät. On nähtävissä, että työmenetelmien hallitseminen on merkittävässä asemassa sosionomin työssä.



Kuva 1. Menetelmäosaamisen rakentuminen sosionomin työssä (Hirvonen ym. 2015, 15)

Opinnäytetyössä selkeästi ohjaukselliset menetelmät nousevat esille, sillä tämä aspekti oli nähtävissä kaikissa raporteissa ja tutkimuksissa lähteestä riippumatta. Jokaisessa tutkimuksessa nousi esille vuorovaikutukselliset menetelmät, luovat ja toiminnalliset menetelmät, palveluohjaus sekä verkostotyö. Hirvonen ym. 2015, 25–27) ovat jakaneet ohjaukselliset menetelmät viiteen eri ryhmään:

- ammatillisiin arvioinnin menetelmiin
- haastattelumenetelmiin
- verkostolähtöisiin menetelmiin
- luoviin ja toiminnallisiin menetelmiin
- palvelu- ja etuuskien koordinoinnin ja ohjauksen menetelmiin

Tämän menetelmäjaottelun avulla opinnäytetyössä pyritään kartoittamaan sosionomin ydinosaamista ja sitä, mitä menetelmiä ammattilaiset hyödyntävät omassa työssään ja missä määrin. Näiden ohjauksellisten menetelmien lisäksi teoriassa avataan vielä johtamisosaamista sekä moniammatillista yhteistyötä laajemmin. Moniammatillinen osaaminen on avattu samassa kappaleessa verkostolähtöisten menetelmien kanssa, sillä ne kytkeytyvät selkeästi toisiinsa.

Alla on yhteenveto erilaisista työ- ja toimintamenetelmistä sekä osaamisista sosionomin työssä. Taulukkoon on koottu eri menetelmät lähteistä ja siinä kuvataan taitoja ja menetelmiä, joita sosionomin työssä pidetään tärkeinä. Selkeitä yhtenäisyyksiä oli, mutta eri lähteissä painotus vaihteli ja siinä oli eroja, onko asiaa käsitelty jonkin alaotsikon alla vai onko se yläotsikkona jollekin taidolle. (Taulukko 1.) Sosionomeista moni toimii ohjaajana erilaisissa alan työpaikoissa ja tästä syystä ohjaukselliset menetelmät valikoituivat opinnäytetyöhön.

Taulukko 1. Taitoja ja menetelmiä, mitä sosionomin työssä pidetään tärkeänä

	Palvelu- osaami- nen	Johta- mistaidot	Kehittä- mistyö	Eettisyys	Luova sekä toi- minnalli- set me- netelmät	Menetel- mäosaai- minen	Yrittäjyys	Mo- niam- matilli- nen yh- teistyö
A	x	x	x	x	x	x		x
B	x	x	x		x	x	x	
C	x	x	x	x	x		x	x
D	x				x	x		x
E	x	x	x	x	x	x	x	x
yht.	5	4	4	3	5	4	3	4

A= Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen Lapissa

B= Helminen Jari Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat

C= Arenen Sosionomikoulutus ammattikorkeakouluissa

D= Sosionomi asiakastyöntekijällä

E= Sosionomin kompetenssit

4.2 Ammatillisen arvioinnin menetelmät

Ammatillisen arvioinnin menetelmien tavoitteena on asiakkaan tilanteen, voimavarojen ja palvelutarpeen arvioiminen, jota on case work. Tällaiselle työlle ominaista on esimerkiksi asiakkaan toimintakyvyn kartoittaminen, palvelutarpeen arviointi tai

asiakassuunnitelman tekeminen. (Hirvonen ym. 2015, 25, 27.) Arvioinnissa on tärkeää, että tietoa kerätään tarkoituksenmukaisesti sekä riittävästi. Keskiössä on aina asiakas ja hänen oma näkökulmansa tilanteesta. Arvioinnin pohjalta asetetaan tavoitteet, suunnitellaan tarvittavia toimintapiteitä ja seurataan niiden vaikutusta. (THL 20.3.2018.)

Asiakkaan elämäntilannetta pystytään arvioimaan erilaisilla arviointimenetelmillä ja palvelutarpeen arvioinneilla. Toimintakyvyn arvioiminen on oleellinen osa ammatillista työtä, sen avulla ammattilainen saa tarvittavat tiedot asiakkaasta, jotta he voivat yhdessä miettiä, mitä seuraavaksi olisi hyvä tehdä. Hyvä esimerkki arviointimenetelmistä on erilaiset toimintakyvyn mittarit. (THL 15.3.2019.)

Keskustelun avulla työntekijä saa tiedon asiakkaan tilanteesta ja arvioi tätä sen tiedon perusteella. Usein asiakkaista on saatavilla tietoa erilaisista asiakastietorekistereistä. Kuitenkin asiakkaan itsensä kertomana tilanteet ja ajatukset aukeavat paremmin. Keskustelussa ammattilaisen on tärkeä olla kuuntelijan roolissa, mutta pyrittävä myös itse kertomaan omin sanoin, mitä ymmärtää asiakkaan puheesta. Ensiarvoista on saada asiakas puhumaan ja kertomaan omasta elämästään ja oman tarinansa.

4.3 Palvelujen ja etuuksien koordinoinnin ja ohjauksen menetelmät

Palvelujen ja etuuksien koordinoinnin ja ohjauksen menetelmillä tarkoitetaan toimia, joiden tarkoitus on selkeästi ohjata, koordinoida asiakkaan asioita tai neuvoa asiakasta tarpeen mukaan. Tällaista työtä on selkeästi palveluohjaus ja sen termin alle jäsenyneet toimintatavat. Palveluohjaukseen kuuluu useita tavoitteita ja palveluohjauksen malleja, joita on suunniteltu, testattu ja arvioitu eri asiakasryhmissä. (Hirvonen ym. 2015, 26–37.)

Ohjaustyö ja sosiaaliohjaus ovat sosionomin ammattilaisen toiminnan kulmakiviä. Sosiaaliohjausta voi tehdä monessa eri sosiaalialan työpaikassa ja erilaisella orientaatiolla. Sosiaaliohjauksen toimintatapoja on sosiaalihuoltolain (L 1301/2014, 16 §) mukaan yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea palveluiden käytössä sekä yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Tavoitteena

on lisätä hyvinvointia sekä osallisuutta vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä hyödyntäen edellä mainittuja sosiaaliohjauksen toimintatapoja.

Ohjaaminen ja neuvonta ovat sosiaalityön asiakastyön ydintä. Ohjaaminen ei kuitenkaan ole terapiaa, vaan sen sijaan ohjaamisessa pyritään selkiyttämään asiakkaan elämäntilannetta ja etsimään uusia näkökulmia yhdessä asiakkaan kanssa. Ohjauksessa ohjattavalla on aktiivinen rooli ja ohjattava osallistuu ongelman määrittelyyn. Onnismaan (2007, 23–24) mukaan ohjaaja pyrkii lisäämään ohjattavan toimintakykyä ilman, että antaa hänelle valmiita ratkaisuja tai toimintatapoja. Ohjaaja auttaa asiakasta itseään löytämään ratkaisuja. Ohjaaja ja ohjattava ovat tasavertaisessa suhteessa keskenään eikä ohjaajan ammatillisuus saa olla liian dominoiva vuorovaikutuksessa. Suhde perustuu selkeään yhteistyöhön. Ohjaustilanteessa ammattilainen liikkuu haavoittuvaisella alueella ja on tärkeää, että ohjaaja ymmärtää tämän. Asiakas on aina ohjauksen keskiössä. Ohjaaja pyrkii normalisoimaan asiakkaan tilannetta. (Onnismaa 2007, 155–156.)

4.4 Voimavaralähtöiset haastattelumenetelmät

Vuorovaikutus on merkittävässä asemassa sosiaalialalla ja siten myös sosionomin työssä erittäin keskeistä. Työtä tehdään usein asiakkaiden kanssa, joten on tärkeää, että ammattilaisella on hyvät vuorovaikutustaidot. Ohjaus on parhaimmillaan dialogia, jonka avulla luodaan uutta ja osapuolet neuvottelevat keskenään (Onnismaa 2007, 44).

Voimavaralähtöisellä haastattelumenetelmällä tarkoitetaan vuorovaikutusta asiakkaan ja ammattilaisen välillä. Sen avulla saadaan kerättyä tietoa asiakkaan elämästä ja hänen tilanteestaan. Oleellista on, että ohjaajalla on tässä vaiheessa jo jotain tietoa asiakkaasta. (Hirvonen ym. 2015, 25–26.) Vogt (2016, 40) painottaa, että voimavarakeskeisyyden ydin on asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus. On tärkeää, että ammattilainen pyrkii kysymään avoimia kysymyksiä, jotta ei johdattele tai anna asiakkaalle mahdollisuutta vastata kysymyksiin kyllä tai ei. Työntekijän kompastuskiviä keskustelussa voi olla liiallinen kysyminen, kannan ottaminen, liiallinen neuvominen, leimaaminen, kiirehtiminen tai syyttäminen. On tärkeää, miten ja

milloin työntekijä kommentoi asiakkaan puhetta ja arvioi tämän tarinaa. (Oksanen 2014, 143–145, 137.)

Motivoiva keskustelu on yksi voimavaralähtöisistä haastattelumenetelmistä. Motivoivan haastattelun tavoite on saada asiakas motivoitumaan muutokseen. Haastattelussa keskiössä on asiakkaan omat tavoitteet, arvot, muutoksen merkitys sekä käytettävissä olevat resurssit. Menetelmään kuuluu asiakkaan omien vahvuuksien vahvistaminen sekä luottamuksen luominen. Haastattelussa pyritään käyttämään avoimia kysymyksiä ja refleктоimaan asiakkaan puhetta. (Miller & Rollnick 2002, 52)

Oksanen (2014, 41–42.) kirjoittaa, että sosiaalialalla erilainen motivointi ja motivoivat keskustelut ovat keskiössä. On tärkeää ymmärtää muutosvaiheiden eri tasot ja sitä kautta asiakasta. Jokaisella, joka miettii muutosta, pohtii sen hyötyjä, haittoja sekä sitä, mikä on riittävän motivoivaa. Muutosajattelu lähtee liikkeelle esiharkinnasta, josta se siirtyy harkintaan, päätökseen, toimintaan ja lopulta vakiintumiseen. Vaikka muutos tulisikin pysyväksi, voi siitä huolimatta retkahduksia tulla. Monet tekijät vaikuttavat motivaation syntymiseen, mutta työntekijä voi auttaa löytämään asiakkaasta itsestään motivaation. Työntekijän tulee osata huomata, ja kuulla muotospuhe asiakkaasta.

4.5 Verkostolähtöiset menetelmät ja moniammatillisuus

Verkostolähtöisiin menetelmiin sisältyy monenlaisia menetelmiä, joiden avulla pyritään jäsentämään asiakkaan tilannetta, asiakkaan sekä asiakkaiden läheisten tarpeita sekä kartoittamaan kokonaisvaltaista näkemystä tilanteesta. Verkostotyön avulla voidaan kartoittaa asiakkaan läheisten ja ammatillisen yhteistyöverkoston tarjoamat tuki- ja palvelumahdollisuudet. Verkostotyötä on esimerkiksi verkostokartan tekeminen sekä tukihenkilötoiminta, joita on esimerkiksi ennakointidialogit, läheisneuvonpito, vertais- ja oma-apuryhmät. (Hirvonen ym. 2015, 26–27.)

Verkostotyön avulla voidaan pyrkiä vaikuttamaan suoraan yksilön elämään yksilö- ja yhteisötasolla. Tavoitteena on joka tapauksessa vastata yhteisössä esiintyviin haasteisiin ja sosiaalisiin ongelmiin. Yhteisöllinen kehittäminen koostuu kokonais-

valtaisuudesta, tarpeisiin vastaamisesta, omaehtoisesta toiminnasta, osallistumisesta ja panostamisesta sekä toiminnan kehittämisestä. Kokonaisvaltaisuus syntyy siitä, että yksilön tilanne pyritään näkemään osana tämän omaa elinympäristöä ja yhteisöä. (Mäkinen ym. 2009, 154–156.)

Sosiaali- ja terveysalalla palvelujärjestelmä on usein pirstaleinen ja eri tahot antavat erilaisia palveluja sekä hoitoja. Palvelujärjestelmissä on tavallista se, että yksikkö, organisaatio tai toimijataho on erikoistunut johonkin ongelmaan tai sairauteen. (Juhila 2018, 167–168.) Ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan ajattelu- ja toimintatapojen siirtymistä siihen, että asioita pyritään hoitamaan kokonaisvaltaisesti.

Kuten jo aiemmin mainittiin yhteiskunnan moninaiset ongelmat ja niiden takia syntynyt tarve uudenlaisiin ratkaisuihin on lisännyt moniammatillisen yhteistyön tarvetta. Moniammatillinen yhteistyö ei ole silti aina helppoa ja yksinkertaista. Jotkut saattavat pitää moniammatillista yhteistyötä jopa uhkana omalle ammatilliselle identiteetille. Tarkoituksena on saada uudenlaisia näkökulmia. Jokainen ammattilainen tuo moniammatilliseen yhteistyöhön oman alansa katselukannan näkyviin. Jokaisen alan tieto ja taito on merkittävää sekä tärkeää. (Katisko, Kolkka & Vuokila-Oikkanen 2014, 11.) On suuri ero, onko ihminen koulutukseltaan sosionomi tai lääkäri, sillä katselukulmat ovat hyvin erilaiset, vaikka ongelma tai projekti, jonka parissa työskennellään, olisi sama. Sosiaalialalla tarvitaan moniammatillista osaamista ja on tärkeää, että ammattilainen omaksuu tämänkaltaisen työotteen. Alati muuttuvissa palvelujärjestelmissä sekä selkeässä kustannusten nousemisessa on tärkeää huomata moniammatillinen osaaminen vahvuutena ja sen avulla pyrkiä pienentämään palveluiden kustannuksia esimerkiksi moniasiakkuuksien kohdalla, jolloin palveluissa ja etuuksissa voi olla paljonkin päällekkäisyyksiä. (Tiilikka ym. 2018, 7.)

Moniammatillisuudella ei tarkoiteta ammatti-identiteetin ja perustehtävien hämärtymistä tai sulautumista yhteiseen yksimielisyyteen, vaan moniammatillisessa työssä käsiteltävät ongelmat näyttäytyvät kullekin osapuolelle hänen oman perustehtävänsä näkökulmasta. Moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä työryhmissä ja verkostoissa. Tavoitteena on moninäkökulmaisuuksien kehittyminen, jolloin valta, tieto ja osaaminen jaetaan. Tavoitteena on vuoropuhelun aikaansaaminen ja ylläpitäminen

sekä tunteiden jakaminen. Moniammatillisuuden tarkoituksena on uusien näkökulmien löytyminen ja tiedon laajeneminen. Vaikka moniammatillinen yhteistyö onki hyvin arkista ja tavallista, se on aikaisempaan verraten uudenlainen tapa tehdä sosiaalityötä. (Koskela 28.03.2013.)

4.6 Luovat ja toiminnalliset sosiaalityön menetelmät

THL:n (10.10.2018) mukaan luovat ja toiminnalliset menetelmät ovat edullinen ja tehokas tapa lisätä yksilöiden sekä ryhmien työllisyyttä sekä osallisuutta. Keskeisenä tavoitteena on, että asiakas kokee itsensä positiivisessa valossa ja uskoo omaan toimijuuteensa. Luovien menetelmien kautta ihminen saa etäisyyttä omaan arkeensa, saa uusia näkökulmia elämäänsä sekä mahdollisesti kokee olevansa merkityksellinen. On hyvä ymmärtää, että luovien menetelmien tavoitteena ei ole luova lopputulos, vaan luova prosessi. Voisi ajatella, että luovaa toimintaa voi olla lähes mikä vaan, kunhan sillä on tavoite ja syvempi merkitys. Harjoitteiden avulla voi käydä läpi esimerkiksi vaikeaa elämäntilannetta tai kriisiä, mutta sen avulla voi lisätä yksilön omaa kokemusta siitä, että pystyy ja osaa. Ohjaajalla on ohjaajan asemassa tärkeä rooli, sillä sanoilla sekä ohjauksella pystyy vaikuttamaan paljon siihen, miten asiaa käsitellään. Luovan toiminnan kautta voi nähdä itsensä erilaisessa valossa ja sitä kautta mahdollisesti avata uusia näkökulmia ajattelulle. Luovia menetelmiä voi käyttää yksilö- sekä ryhmätyöskentelyn tukena.

Luovat ja toiminnalliset menetelmät antavat useita mahdollisuuksia, sillä niiden kautta voidaan syventää toimintaa asiakkaan tai asiakasryhmän kanssa. Tehtävien ja toimintojen avulla asiakas voi löytää tekemisen riemun ja hän voi saada onnistumisen kokemuksia. Usein esimerkiksi pitkäaikaistyöttömillä saattaa olla negatiivinen kuva itsestään ja omasta toimijuudestaan. Erilaisten luovien menetelmien avulla tätä voidaan kuitenkin muuttaa vähitellen. Parhaimmillaan uusien menetelmien osaaminen voi parantaa sosionomin ammatillista erityisosaamista, vahvistaa ammatin paikkaa työmaailmassa ja tukea työssä jaksamisessa. Sen lisäksi, että luovat menetelmät toimivat ohjaajan ja asiakkaan välissä kommunikaation väylänä, auttaa se asiakasta itseään tutkimaan paikkaansa yhteisön jäsenenä. Se vahvistaa asiakkaan omaa kykyä ilmaista itseään, rohkaisee toimimaan sekä tukee jaksamista.

(Nietosvuori 2008, 136.) Luovista menetelmistä on suuri apua monessa erilaisessa sosionomin työssä eri ikäisten ja eri asiakasryhmien kanssa.

4.7 Johtamis- sekä esimiestyö

Vaikka johtamis- ja esimiestyötä ei ole ohjasmenetelmä on se merkittävässä asemassa sosionomin työssä ja on listattuna myös sosionomin kompetensseihin. Johtaminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on tuottaa tulosta ihmisten avulla ja ihmisten kanssa. Hyvä johtaminen on tärkeää työssäjaksamisen sekä työn ilon kannalta. Johtamistyön avulla voidaan vaikuttaa työn organisointiin, palveluiden toteutumiseen ja kehittymiseen, toiminnan laatuun, vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen sekä työyhteisön luottamukseen. (Talentia, [Viitattu 8.12.2018].) On nähtävissä, että johtamis- ja esimiestyö vaikuttaa laajalti palveluihin ja eritoten sen tuottajiin, kuten sosionomeihin ja heidän työhönsä. Johtamisen päämääränä on saada yksilöt toimimaan tietyn organisaation tai yrityksen haluamaan suuntaan. Esimiehellä ja esimiestaidoilla on merkitystä siihen, miten motivoituneita alaiset ovat tekemään työtään. (Järvinen 2014, 24.)

Johtaminen on päätöksentekoa, resurssien hankintaa, ohjaamista, asioiden järjestämistä sekä vastuun jakamista siten, että jokin asia tai tehtävä saadaan tehdyksi. Johtaminen on sitä, että on valtaa vaikuttaa organisaatioon kuuluvien ihmisten toimintaan. (Niiranen ym. 2010, 14.) Johtajan on kyettävä johtamaan sekä ihmisiä että asioita niin, että tavoitteet saavutetaan. Asioiden johtamiselle on tyypillistä suunnitelmien teko, budjetointi sekä tuotekehitys. Ihmisten johtamisessa on kyse lähiesimiestyöstä. (Salminen 2006, 27.) Esimiehellä on vastuu henkilöstöstä. Esimiehen tehtävä on palkata osaavia työntekijöitä, joilla on asianmukaiset taidot, tietämys ja kokemus työstä. (Bratton & Gold 199, 14.) Johtamisella sekä esimiestyöllä on suuri merkitys siihen, miten yritys onnistuu motivoimaan työntekijöitä tavoittelemaan yhteistä päämäärää. Se, miten työyhteisöä johdetaan, vaikuttaa työilmapiiriin ja koko organisaatioon. Esimiehellä tulee olla herkkyyttä ihmissuhdeasioissa ja toisaalta liikemiesmäistä vaistoa. (Österberg 2009, 113–114.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksessa lähtökohtana oli selvittää mitä menetelmiä alalla olevat sosionomit käyttävät työsssänsä. Onko nähtävissä eroja eri sektoreiden tai eri asiakasryhmien parissa työskentelevien välillä? Kyselyssä (Liite 1.) selvitettiin lisäksi sitä, mitä sosionomin kompetenssia työssä olevat pitävät tärkeimpänä ja mitä ohjaustaitoa he pitivät työssään merkittävässä asemassa. Tutkimuksessa oli tärkeää tavoittaa mahdollisimman moni alalla työskentelevä ammattilainen ja sitä kautta pyrkiä kartoittamaan aihetta. Antaako kyselyyn vastanneiden mielestä koulutus riittävästi pohjaa menetelmäosaamiselle? Tutkimuksen toteutustavan valitseminen oli alusta asti selvää. Tämänkaltaista opinnäytetyötä ja tutkimusta tukee parhaiten kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen avulla pyritään löytämään, mitä menetelmiä alalla työskentelevät käyttävät päivittäin työssään.

Ensimmäisenä oli tarkoitus lähettää kysely kaikkiin Suomen ammattikorkeakouluihin, joissa koulutetaan sosionomeja. Opinnäytetyön ohjaaja antoi hyvän huomion siitä, että näin ei tavoiteta työssä olevia sosionomeja ja tämä olisi ensisijaisen tärkeää tutkimuksessa. Tutkimus rajautui Pohjanmaan alueelle ja otettiin yhteyttä Talentia Pohjanmaa Ry:n edustajaan. Näin oli mahdollisuus lähettää kysely heidän jäsenilleen. Jäseniä Talentia Pohjanmaa Ry:ssä on 1693. Jäsenistö koostuu korkeakoulutetuista sosiaalialan ammattilaisista sekä opiskelijoista. (Talentia Pohjanmaa Ry, [Viitattu 19.3.2019].)

5.2 Aikaisemmat työt ja tutkimukset

Sosionomien työstä ei ole kirjoitettu paljoakaan, mutta sosiaalityötä käsitteleviä kirjoja on. Sosionomit eivät kuitenkaan ole sosiaalityöntekijöitä. Sosionomin osaamisesta ja ammatista on tehty tutkimuksia, raportteja ja väitöskirjoja, mutta opetusmateriaalia ei juurikaan ole. Esimerkiksi Ammattina sosionomi (Mäkinen ym. 2009) teoksessa käsitellään sosionomin ammatillista asiantuntijuutta.

Theseuksessa olevat opinnäytetyöt käsittelivät pitkälti jonkun tietyn asiakasryhmän parissa työskentelyä. Useissa opinnäytetöissä käsiteltiin sitä, millaista osaamista erityisesti sosionomeilla on eri asiakasryhmiä kohdatessa. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin, mitkä ovat sosionomin valmiudet ja osaamisala, ja pyritään vastaamaan kysymykseen ”Mikä ihmeen sosionomi?”.

Kemppaisen ym. (2018) tekemä selvitys, jossa selvitettiin sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaamista Lapissa, oli hyvä esimerkki tutkimukselle. Heidän tekemästään tutkimuksesta sai hyviä huomioita sille, mitä asioita kyselyssä kannattaa painottaa.

Useita muitakin raportteja sosionomien osaamisesta ja työstä löytyy, esimerkiksi Viinamäen (2008) toimittama teos 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Viinamäki alustaa kirjaansa saatesanoin ”Kooste ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen ja sen tuottamasta ammattitaidosta.” Viinamäki on koonnut muitakin sosionomien ammattityötä koskevia teorioita. Tällaisia ovat Sosionomi (AMK & ylempi AMK) kansainvälistyville koulutus- ja työmarkkinoilla (2010) sekä Sosionomilta eivät hommat lopu: Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnossa (2009). Viinamäki (2009) käsittelee Sosionomilta eivät hommat lopu -teoksessaan samoja aiheita, kun mitä tässä opinnäytetyössä käsitellään. Viinamäki analysoi syksyllä 2008 tehtyä kyselyä, johon on osallistunut sosionomi YAMK -tutkinnon suorittaneita.

Lisäksi Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihankkeessa (SOTENNA) tehtiin kyselytutkimus sosionomeille (AMK), sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille sekä sosiaalityöntekijöille. Kysely toteutettiin vuosina 2003–2006. Tutkimuskysymykset sosionomien kohdalla olivat: Mitä on sosionomien (AMK, ylempi AMK) ammatillinen työ muuttuvissa toimintaympäristöissä ja mikä on yhteiskunnallisesti perusteltua ammattikorkeakoulutettujen osaamista sosiaalialalla vuoteen 2015 ulottuvalla ennakointijaksolla? Mikä on sosionomityövoiman (AMK) yhteiskunnallisen tarpeen mukaisesti perusteltu mitoitus vuoteen 2015 ulottuvalla ennakointijaksolla?

5.3 Määrällinen tutkimus

Tutkimusprosessi etenee siten, että ensin päätetään, miten aineisto kerätään ja tutkitaan. Opinnäytetyölle valikoitui kvantitatiivinen tutkimus. Vaihtoehtona on kerätä tietoa esimerkiksi kyselyn avulla, mikä osoittautui käyttökelpoiseksi tiedonkeruumenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön. Kyselytutkimusta käytetään yleisesti määrällisessä tutkimuksessa tiedonkeruu menetelmänä. Kyselyä tekemisessä on kyse jo tieteestä. Kyselyä arvioidaan ja testataan ja sen validiteettia ja reliabiliteettia tulee arvioida ennen kyselyn lähettämistä. Tämän jälkeen aloitetaan tutkimuksen työstäminen ja aineiston keruun jälkeen analysointi. Validiteetti tarkoittaa sitä, että mitataan oikeita asioita oikeasta kohde ryhmästä. Reliabiliteetti ilmaisee sitä, että tutkimus on toteutettavissa ja mahdollisuus mitata uudelleen. Eli mahdollista saada sama tulos, jos tutkimus toistetaan. (Olsson & Sörensen 2001, 73–74, 90.)

Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin, kuinka paljon tai miten usein, ja juuri nämä asiat opinnäytetyössä on keskiössä. Tiedot esitetään tilastollisesti ja tavoitteena on saada suuremmasta joukosta tutkimustuloksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kysymykset strukturoidaan ja arvotetaan esimerkiksi numeroin tai mittaasteikoin. Yleinen suositus on, että määrällisessä tutkimuksessa havaintoyksilöitä, esimerkiksi kyselyyn vastaajia, olisi vähintään 100. Tutkimus on sitä laadukkaampi, mitä enemmän siinä on vastaajia. (Vilkkä 2007, 13–17.)

Tilastoanalyysit esitetään usein kuvina, taulukoina sekä tekstinä. Taulukoiden ja kuvien avulla pystytään havainnollistamaan tuloksia ja selkeyttämään niitä. (Holopainen ym. 2004, 44.) Opinnäytetyössä tuloksia kuvataan kuvioiden ja taulukoiden avulla. Niiden kautta pystyin havainnollistamaan tutkimustuloksia ja saatua aineistoa. Vastaukset on ajettu SPSS -ohjelmaan ja sen avulla on saatu taulukoita ja rishtiintaulukointeja vastauksista. Tutkimus on analysoitu numeerisesti prosenttilukuina. Tämän jälkeen Excel -ohjelmalla on tehty taulukot, jotka on liitetty opinnäytetyöhön.

5.4 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Kyselyssä kysymysten asetteluja on kolme, joita ovat avoin kysymys, valmiit vaihtoehdot ja poissulkevat kysymykset. Kysymykset voivat myös olla jotain niiden väliltä. Kyselyä tehdessä tulee pyrkiä tarkastelemaan kysymysten asettelua ja eri vaihtoehtoja, jota vastaajat voivat kaivata. Mitä tarkempia ja strukturoidumpia kysymykset ovat, sitä paremmin tutkijan tulee tuntea tutkimuskohde. Vaihtoehtoja antavissa kysymyksissä tulee kiinnittää huomiota siihen, mitä vastausvaihtoehdot ovat, mutta myös siihen, että niitä ei ole liikaa. Kysymysten asetteluun vaikuttaa se, millaista tietoa aineistosta pyritään keräämään. Kun kysely on tehty, sitä testataan ja arvioidaan ennen lähettämistä. Tutkimuksen kyselyä on arvioitu useampaan kertaan eri tahojen toimesta. Myös Talentia Pohjanmaa Ry sai kyselyn tarkasteltavaksi ennen sen lähetystä. On tärkeää, että kyselyä arvioidaan ennen sen lähettämistä, sillä harvoin ensimmäinen versio on se, mikä lähetetään vastaajille. Lisäksi kyselyn lähettämisaikakohta tulee huomioida. Lähetysajalla saattaa olla iso merkitys vastausprosenttiin ja saatavaan aineistoon. (Ronkainen ym. 2008, 33–35, 39–40.)

Kyselyn mallina toimi osittain Kemppaisen ym. (2018) tutkimus Lapin sosiaalityöntekijöiden sekä sosionomien osaamisesta. Ensisijaisen tärkeää oli, että kysely oli hyvin tehty, sillä se toimi ainoana aineistonkeruumenetelmänä. Vaativan työstä teki se, että kysely lähetettiin kaikille Talentia Pohjanmaa Ry:n jäsenille eikä lähetyksiltä pystynyt valikoimaan vain sosionomeja. Kyselyn kysymykset on siksi aseteltu siten, että muiden koulutusten omaavat pystyivät siihen vastaamaan. Kysely jatkui, vaikka vastaaja olisikin valinnut muun koulutusalan. Näin on varauduttu siihen, että sosionomien vastauksia ei olisikaan tullut tarpeeksi määrällisen aineiston tarkasteluun.

5.5 Laadullinen tutkimus ja teemoittelu analyysimenetelmänä

Usein määrällinen ja laadullinen tutkimus ovat keskenään kilpailevia, vaikka niitä pystytään hyödyntämään toisiaan täydentävinä. Laadullisen tutkimuksen tehtävänä on ymmärtää ja määrällinen tutkimus taas selittää. Laadullisen osuus on analysoitu teemoittelun avulla. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja sen avulla vertaillaan,

kuinka usein tai harvoin jokin teema tai aihe esiintyy vastauksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 65–66, 93.) Kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä, jotka on analysoitu teemoittalun avulla. Vastauksista nousseet teemat taulukoitiin Exceliin ja näin pystyttiin tarkastella eri teemojen toistuvuuksia aineistossa. Yhdessä vastauksessa saattoi ilmetä useampi eri teema, jotka kaikki listattiin taulukoihin. Näiden lisäksi opinnäytetyöhön on nostettu joitakin suoria lainauksia vastauksista.

5.6 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksessa tarvitaan ammattitaidon lisäksi eettisiä periaatteita, sisältöjä, arvoja, normeja sekä hyveitä. Tutkijaa sitoo aivan samantyyppiset eettiset periaatteet, kuin muitakin ihmisiä. Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite on oltava selvillä ja arvioitava, miten tutkimus suoritetaan ja millaisin metodein. Perustehtävänä on tuottaa luotettavaa informaatiota. Siihen kuuluu niin itse tutkimustulokset kuin suunnitelmat sekä ohjeet. Tutkijan tulee olla kriittinen sekä perustella tutkimustuloksensa mahdollisimman hyvin. Avoimuus ja rehellisyys ovat eettisen tutkimuksen kulmakiviä (Pietarinen 2002, 58–59, 65.)

Opinnäytetyössä eettisyys näkyy siinä, että tutkimus on toistettavissa ja sen tutkimusmenetelmät on kerrottu avoimesti ja läpinäkyvästi. Kyselyä laadittaessa on pyritty siihen, että tulosten julkistamisessa ei vastaajia voida tunnistaa. Tutkimuksella on alusta asti ollut selkeä tarkoitus ja päämäärä. Tutkimus tuottaa uutta tietoa alalla työskenteleville sekä kouluille ja mahdollisesti myös työpaikoille. Tutkimus on analysoitu huolellisesti ja pyritty välttämään virhearviointeja ja oletuksia liian kevyin perustein.

Aineistoon on jouduttu tekemään jonkin verran muutoksia ja uudelleen luokitteluita, ennen vastausten analysointia. Muokkaukset auttavat analysoimaan ja yhdistämään vastauksia. Tämä vaihe analysoinnissa oli työläs, mutta välttämätön, jotta pystyttiin varmistamaan, että tulokset eivät olisi virheellisiä. Jos oli epäselvää, mitä vastaaja oli tarkoittanut, ei niitä ole muokattu tai ryhmitelty uudelleen. Pääasiassa muutokset olivat kuitenkin pieniä, mutta tarkkuutta vaativia. Näitä muutoksia on avattu tarkemmin taustatietojen kohdalla, joissa luokkia on yhdistelty.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Taustatiedot

Kysely (Liite 1.) on lähetetty ensimmäisen kerran Talentia Pohjanmaan jäsenille 18.2.2019 ja tällöin se tavoitti 1325 jäsentä. Muistutusviesti lähetettiin 25.2.2019, jolloin vastaavasti vastaanottajia oli 1324. Vastausaikaa kyselyllä oli 3.2.2019 asti. Kyselyn linkki suljettiin sitä seuraavana maanantaina ennen puoltapäivää, joten mahdolliset yön vastaukset oli vielä mahdollista kerätä. Vastajia oli yhteensä 258, joista sosionomiksi ilmoitti itsensä 206. Vastausprosentti oli kaiken kaikkiaan 19. Vaikka tutkimuksessa oli vaihtoehtona vastata, jokin muu tutkinto kuin sosionomi, ei niitä tutkimuksessa analysoitu. Näin ollen aineisto koostui 206 vastauksesta. Näistä 200 oli naisia ja 6 miehiä. Vastauksista oli havaittavissa se, että ala on naisvaltainen. Koska miesten vastausprosentti oli niin pieni, ei myöskään ristiintaulukointia tämän taustatiedon perusteella tehty. Kyselyyn vastanneista 97 prosenttia olikin naisia. Talentian (Landgrén & Pesonen 2017, 7–8) teettämässä urakyselyssä vastaava luku oli 94 prosenttia. Talentian kyselyyn vastasi 427 ja kysely oli valtakunnallinen, ja siinä kartoitettiin kaikkien eri Talentian jäsenten urasuuntauksia.

Vastauksia oli 206, joten aineistoa pystyi tarkastelemaan määrällisenä tutkimuksena. Kysely koostui kahdesta osiosta. Ensimmäinen osio sisälsi taustatiedot, kuten toimialan, sektorin sekä työkokemuksen. Toinen osio käsitteli työn sisältöä ja erilaisten menetelmien hallintaa. Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä on:

1. Miten eri toimialoilla työskentelevien sosionomien menetelmäosaaminen ja työnsisällöt eroavat toisistaan?
2. Mitä kompetensseja pidetään omassa työssä tärkeimpänä ja mitä taas vähiten tärkeänä?
3. Kuinka tyytyväisiä sosionomit ovat koulutukseen ja mistä haluttaisiin lisäkoulutusta?

Opinnäytetyössä tutkittiin Pohjanmaan alueen sosionomien ajatuksia siitä, mitkä sosionomin osaamisessa ovat keskeisessä asemassa. Alle on listattu Opetusministeriön tilastotiedotteesta vuoden 2007 (23) sekä Opetushallinnon tilastopalvelusta (Vipunen) vuoden 2018 hakeneiden sekä koulun aloittaneiden määrät Pohjanmaan alueella oleviin ammattikorkeakouluihin.

Taulukko 2. Hakijatilastot vuonna 2007 (Opetusministeriö. 4.9.2007, 23)

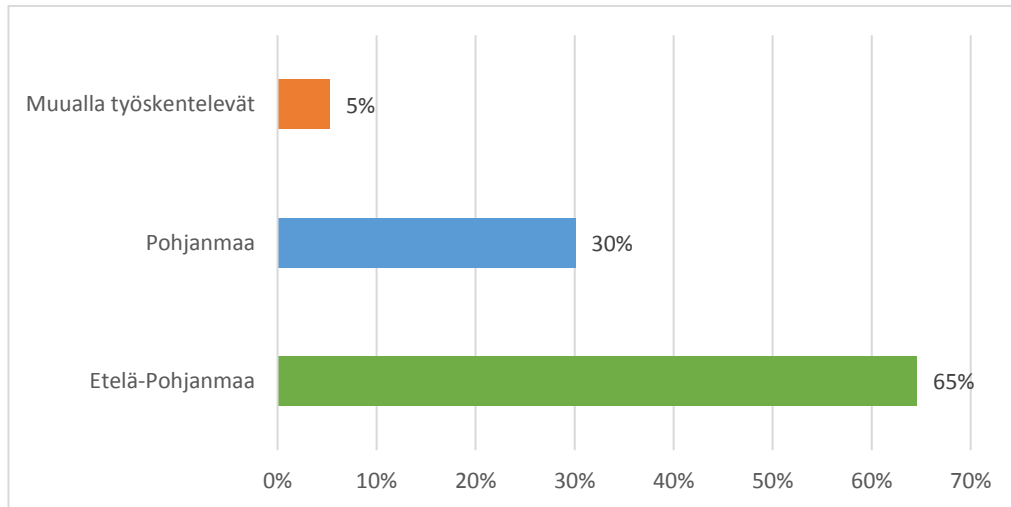
Oppilaitokset	Aloituspaiikkoja	Hakijoita
Seinäjoen Ammattikorkeakoulu	50	143
Centria Ammattikorkeakoulu	-	-
Vaasan Ammattikorkeakoulu	40	111

Taulukko 3. Hakijatilastot vuonna 2018 (Vipunet, [Viitattu 29.3.2019])

Oppilaitokset	Paikan vastaanottaneita	Hakijoita
Seinäjoen Ammattikorkeakoulu	81	1059
Centria Ammattikorkeakoulu	36	319
Vaasan Ammattikorkeakoulu	43	489

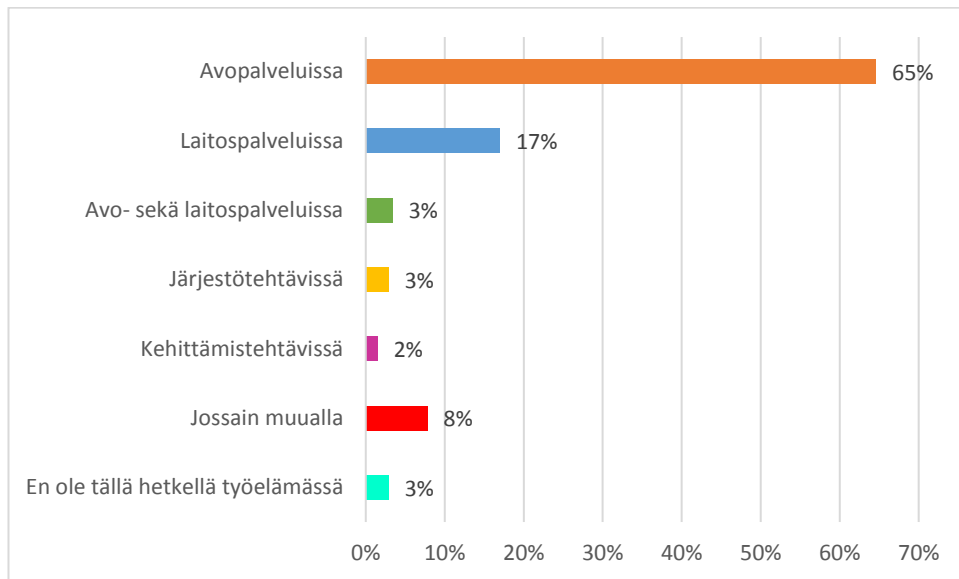
Tilastoissa on nähtävissä se, että yli 10 vuoden aikana hakijamäärät ovat lisääntyneet ja alalle on tulijoita yhä enemmän. Valitettavasti tutkimukseen ei löytynyt Centrian Ammattikorkeakoulun hakija- sekä aloituspaikkatilastoja vuodelta 2007. (Taulukko 2; Taulukko 3.)

6.2 Taustamuuttajat



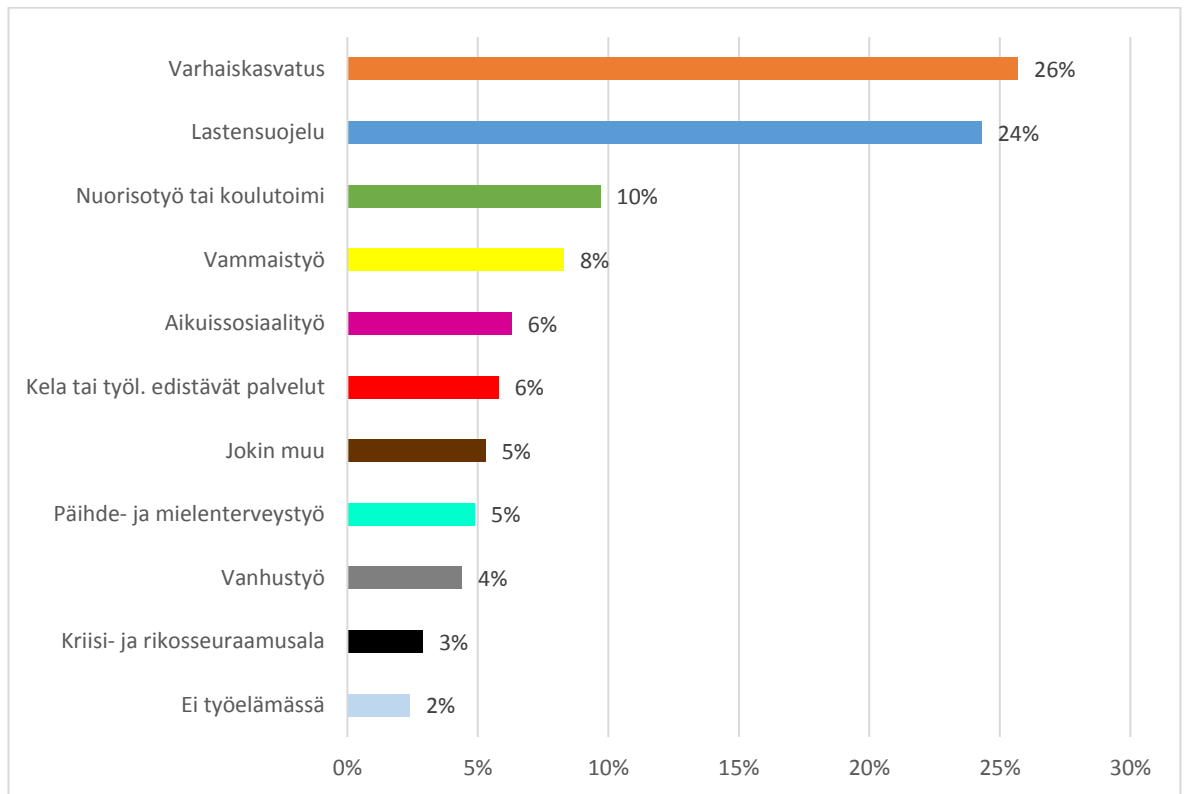
Kuvio 1. Vastanneiden sosionomien työskentelykunnat (n=206)

Kyselyssä selvitettiin vastaajien työskentelykunta. Ryhmään ”muualla työskentelevät” on koottu kaikki Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan alueen ulkopuolella työskentelevät sosionomit. Suurin osa vastaajista kertoi työskentelevänsä joko Etelä-Pohjanmaalla tai Pohjanmaalla sekä yksittäisiä vastaajia työskenteli myös muissa kunnissa ja jopa ulkomailla, joten heidät ryhmiteltiin yhdeksi vastaaja ryhmäksi. Kysely on lähetetty Talentia Pohjanmaan jäsenille. Jäsenistö koostuu Talentian jäsenistä, jotka työskentelevät tai asuvat Pohjanmaan tai Etelä-Pohjanmaan alueella. Talentia Pohjanmaan toimintapiiriin kuuluu Etelä-Pohjanmaa sekä Pohjanmaa. Vastaajista 65 % (133) työskenteli Etelä-Pohjanmaan alueella ja 30 % (62) Pohjanmaan alueella. Vastaajista vain 5 % (11) työskenteli jossain muussa maakunnassa tai ulkomailla. (Kuvio 1.)



Kuvio 2. Sosionomien työ sisällöllisesti (n=206)

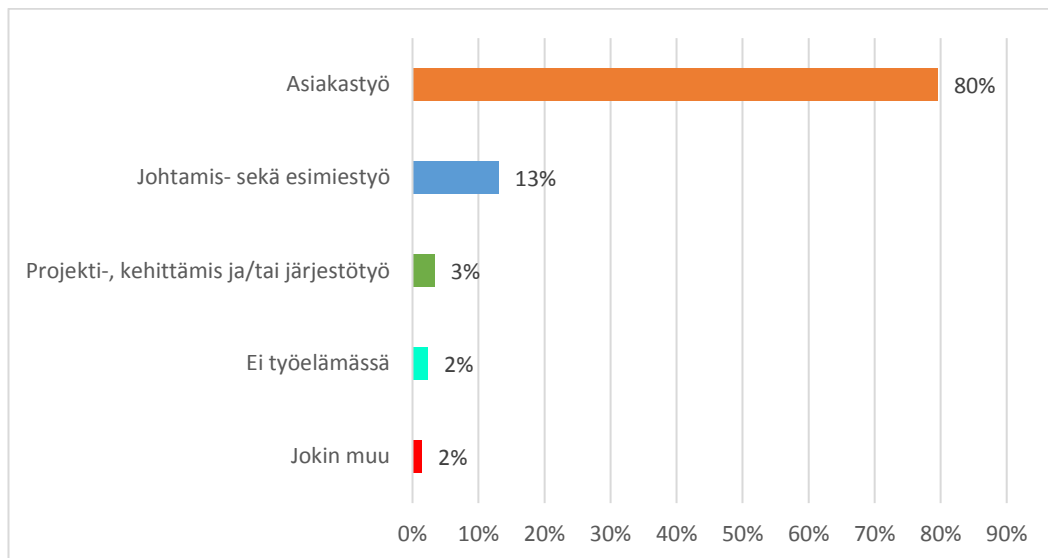
Vastaajilta kysyttiin, työskentelivätkö he avopalveluissa, laitospalveluissa, avo- sekä laitospalveluissa, järjestötehtävissä, kehittämistehtävissä tai jossain muualla. Vastaajista 65 % (133) teki työtä avopalveluissa, ja 17 % (35) laitospalveluissa. Pieni osa 3 % (7) vastaajaa työskenteli sekä avo- että laitospalveluissa, 3 % (6) järjestötehtävissä ja 2 % (3) kehittämistehtävissä, muualla toimivia oli 8 % (16) ja 3 % (6) vastaajista ei ollut työelämässä. Merkittävä osa vastaajista toimii siis avopalveluissa. Avopalveluihin on liitetty myös kasvatustyössä työskentelevät sosionomit. Vastauksista moni oli vastannut tässä kysymyksessä muu -kohdan, joten ne ryhmiteltiin jälkepäin oikeiden työsisältöjen alle. Jokaisen vastauksen kohdella näin ei voinut tehdä, joten ”jokin muu” -vaihtoehtoja jäi tästä syystä tilastoon vielä jonkin verran. (Kuvio 2.)



Kuvio 3. Sosionomien moninaiset toimialat (n=206)

Kyselylomakkeessa kysyttiin toimialaa, jolla vastaaja työskentelee. Tässä kysymyksessä huomattiin, että vastausvaihtoehtoja ei ollut riittävästi ja niitä piti jälkepäin lisätä sekä yhdistellä, jotta tuloksia oli mahdollista ristiintaulukoida. Perhetyö ja lapsiperheiden sosiaalipalvelut on ryhmitelty lastensuojelun alle. Myös rikosseuraamusala ja kriisityö sekä päihde- ja mielenterveystyö on jälkikäteen ryhmitelty yhdeksi ryhmäksi. Kela sekä työllisyyttä edistävät palvelut ryhmiteltiin yhdeksi vastausryhmäksi. Lasten ja nuorten parissa työskenteli 60 % (123) vastaajista. Varhaiskasvatuksessa työskenteli 26 % (53), lastensuojelussa 24 % (50) sekä nuorisotyössä ja koulutoimessa 10 % (20). Vastaajista vammaistyössä työskenteli 8 % (17), aikuis-sosiaalityössä 6 % (13), Kelassa tai työllisyyttä edistävissä palveluissa 6 % (12), päihde- ja mielenterveystyössä 5 % (10), vanhustyössä 4 % (9), kriisityössä tai rikosseuraamusalalla 3 % (6), terveydenhuollossa 2 % (3), projektityössä 1 % (1), jokin muu vaihtoehdon, valitsi 3 % (7) ja vastaajista vain 2 % (5) vastasi, että ei ole työelämässä. (Kuvio 3.)

Varhaiskasvatuksessa (26 %) sekä lastensuojelussa työskentelee (24 %) lähes puolet vastaajista. Kolmanneksi yleisin toimiala oli nuorisotyö sekä koulutoimi (10 %). Sosionomeja työllistyy paljon lisäksi vammaispalveluihin. Terveystenhoito sekä projektityö näyttäytyvät taas vähäisimpinä. (Kuvio 3.)



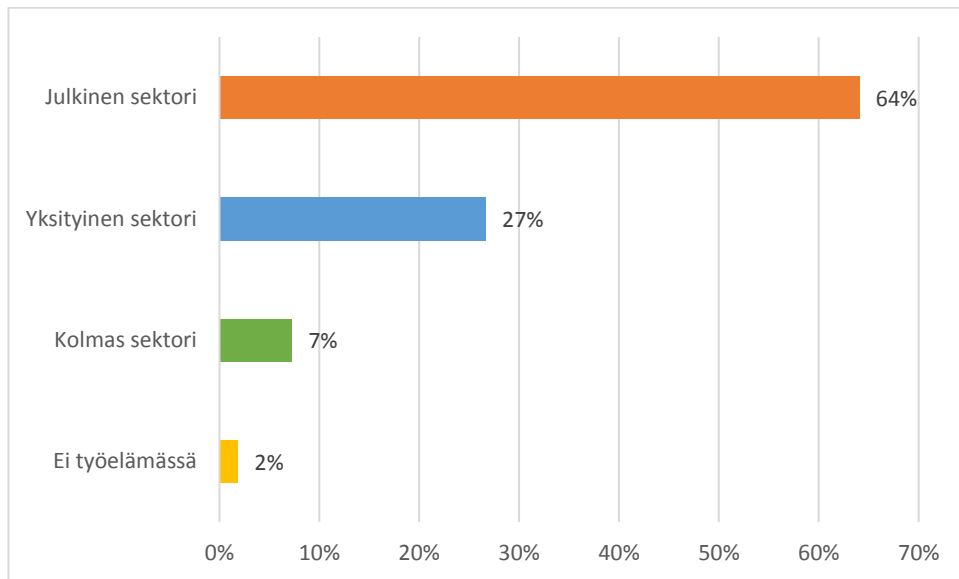
Kuvio 4. Sosionomien työtehtävät (n=206)

Työtehtävien luonteesta kysyttäessä moni varhaiskasvatuksessa työskentelevä oli vastannut avoimeen vastausvaihtoehtoon kasvatustyön. Vastaukset on ryhmitelty asiakastyöksi, sillä tutkimuksessa kasvattamistyö luokitellaan asiakastyöksi. Sosionomeista selvästi suurin osa 80 % (165) työskentelee asiakastyössä, 13 % (27) johtamis- sekä esimiestyössä ja 3 % (7) rojekti-, kehittämis- ja/tai järjestötehtävissä. Merkittävä osa työllistyi pääasiassa asiakastyöhön. (Kuvio 4.)

Taulukko 4. Vastaajien työnimikkeet (n=206)

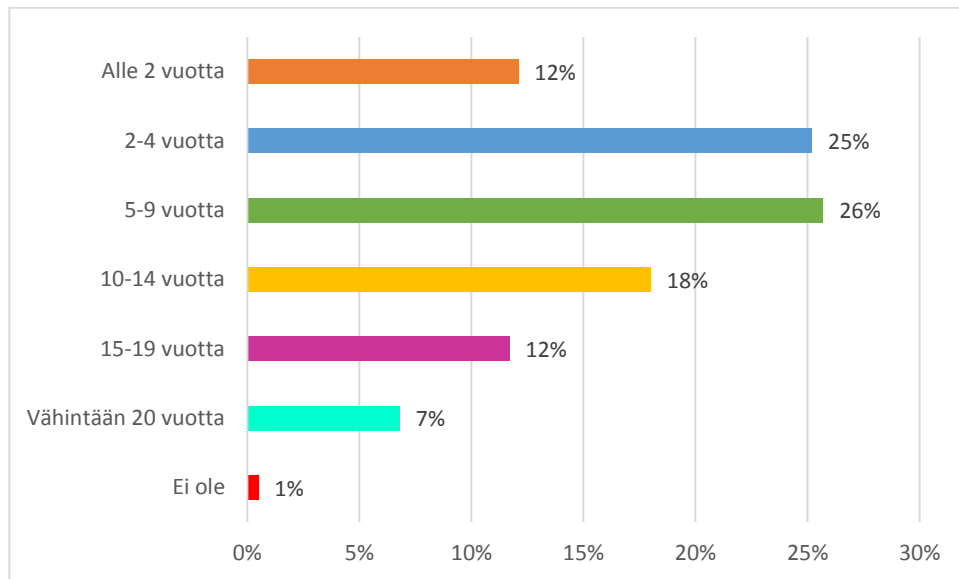
TYÖNIMIKE	LKM
Varhaiskasvatuksen opettaja	47
Sosiaaliohjaaja	35
Ohjaaja (lastensuojeluyksikkö)	19
Ohjaaja	18
Vastaava ohjaaja	14
Perheohjaaja	11
Asumisyksikön ohjaaja	8
Johtaja tai esimies	8
Koulukurattori	6
Asiantuntija	5
Päiväkodinjohtaja	4
Etsivä nuorisotyöntekijä	4
Kehitysvammaisten ohjaaja	3
Nuorisotyöntekijä	3
Työvalmentaja	3
Etuuskäsittelijä	2
Toiminnanohjaaja	2
Projektityöntekijä	1
Jokin muu	8
Ei työelämässä	5
YHTEENSÄ	206

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien työnimikkeitä ja tästä päätellen sosionomeja työskenteli monella eri työnimikkeellä. Moni vastaaja toimi ohjaajana, joten tämä vastausvaihtoehto on lisätty jälkikäteen ja siihen on yhdistetty useammalla eri työnimikkeellä työskentelevät ohjaajat, kuten omaishoidon-, asiakas-, erityis-, palvelu- ja kuntoutuohjaajat sekä monella muulla eri ohjaaja nimikkeellä työskentelevät. Kyselyssä oli käytetty virheellisesti varhaiskasvatuksen opettajista vanhaa nimikettä lastentarhanopettaja, joten tämä on korjattu tutkimustuloksiin. Asiantuntijaryhmä on luotu jälkeenpäin, ja siihen ryhmittelin kaikki erilaiset sosiaalialan asiantuntijatehtävissä toimivat, esimerkiksi kuntoutusasiantuntijaksi ja työnvälityksen asiantuntijaksi itsensä ilmoittaneet. Etsivä nuoriso työntekijöitä oli vastaajissa myös useampi, joten myös ne on ryhmitelty omaksi ryhmäkseen. Tähän työnimike -ryhmään on lisäksi liitetty erikoisetsivä nuoriso työntekijä. Johtaja työnimikkeen alle on yhdistetty mm. toiminnanjohtaja ja johtava ohjaaja. (Taulukko 4.)



Kuvio 5. Työllistävä sektori (n=206)

Työllistävin sektori sosiaali-alalla on julkinen sektori, mikä on nähtävissä useassa muussa tutkimuksessa sekä julkaisuissa. Vastaajista 64 % (132) työskenteli julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla työskenteli 27 % (55) vastaajista ja kolmannella sektorilla vain 7 % (15). (Kuvio 5.) Samankaltaisia tuloksia on saatu esimerkiksi Talentian (Landgrén & Pesonen 2017, 20) urapolut selvityksessä, jossa korkeakoulutetuista sosiaali-alan ammattilaisista työskenteli vuonna 2017 kunnalla 64 %.

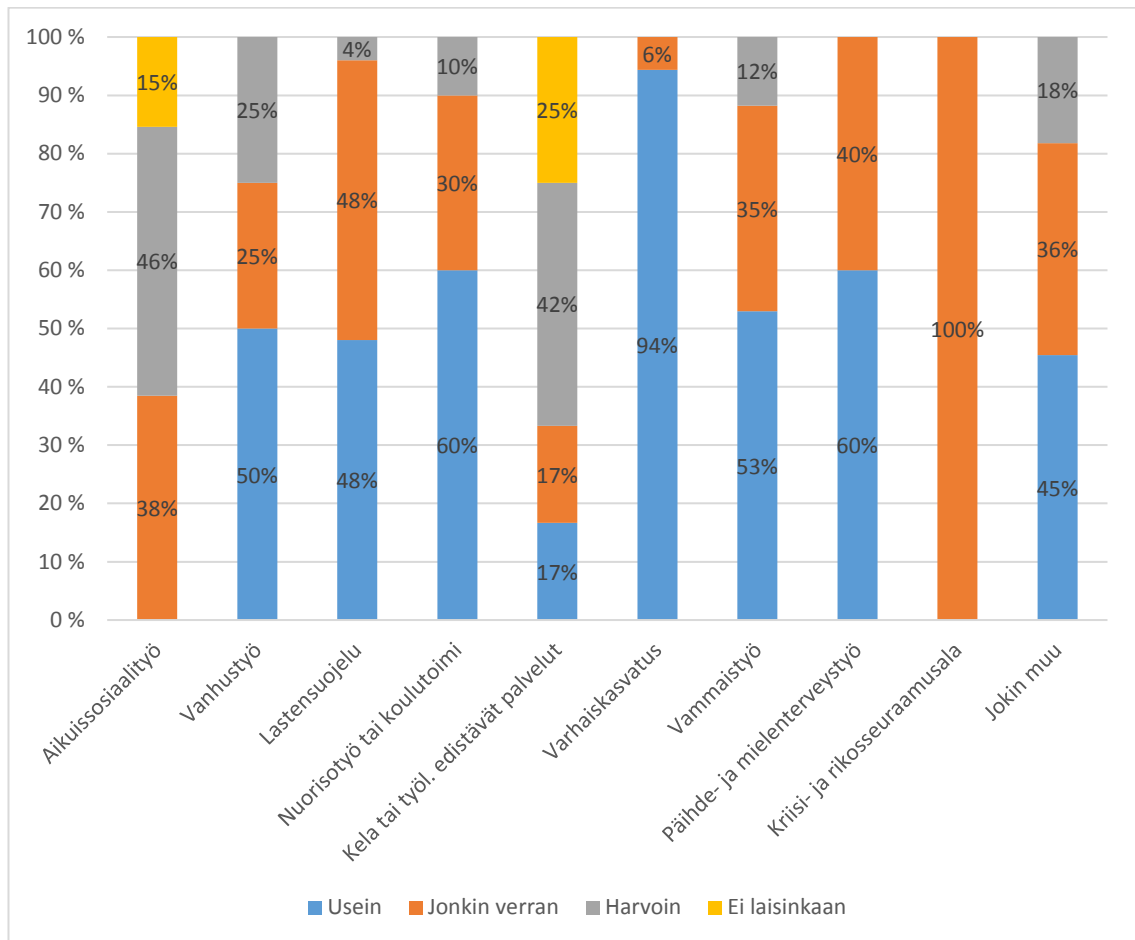


Kuvio 6. Työkokemus sosiaalialalla (n=206)

Vastaajien työkokemuksen kesto vaihteli laajasti. Vastanneista suurin osa, 51 %, oli ollut työelämässä 2–9 vuotta. Vastanneista vain 1 % (1) kertoi, että ei ole kokemusta sosiaalialalla. Alle 2 vuoden kokemus oli 12 %:lla (25), 10–14 vuotta 18 %:lla (37), 15–19 vuotta 12 %:lla (24) ja vähintään 20 vuotta 7 %:lla (14) vastanneista. (Kuvio 6.)

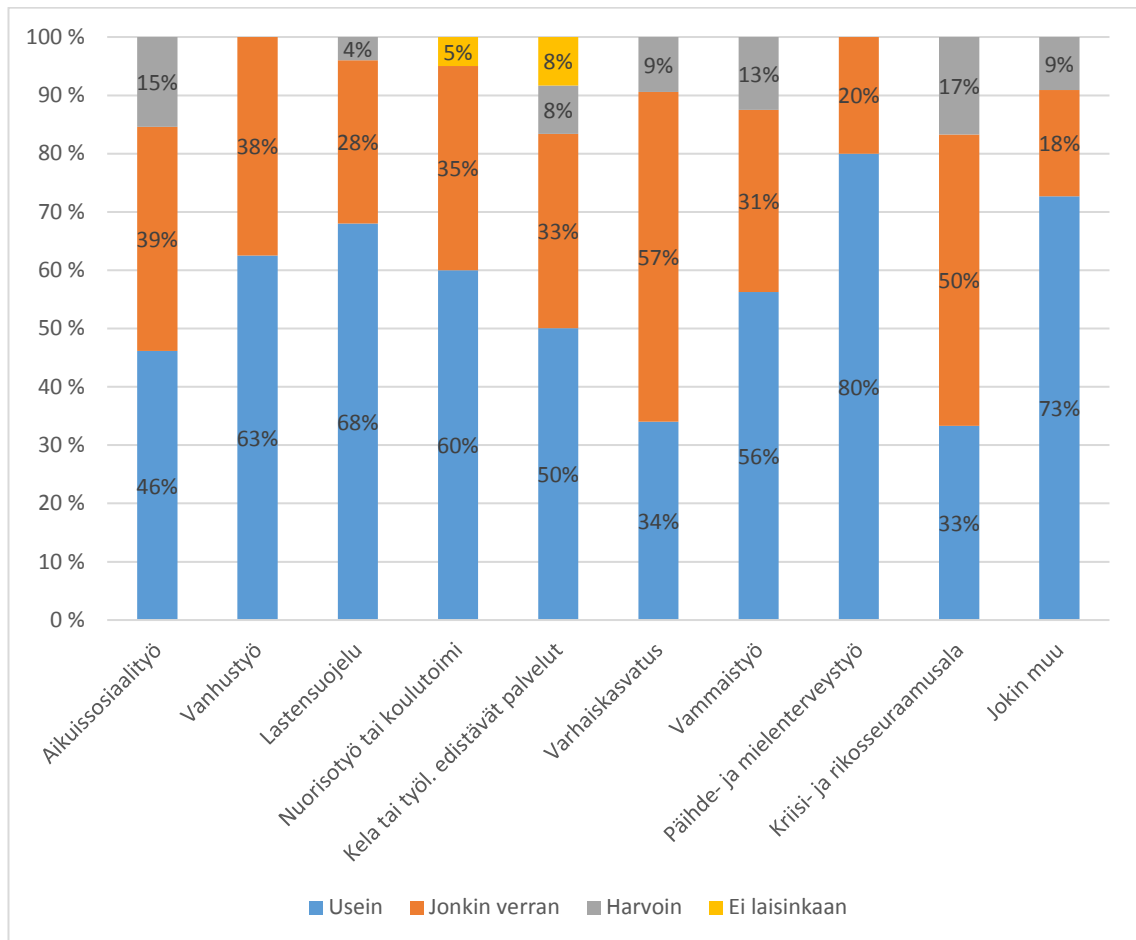
6.3 Työn sisällöt eri toimialoilla

Kyselyssä selvitettiin erilaisten menetelmien ja työn sisältöjen suhdetta työssä. Tutkimusosuus koostui eri toimialoista ja niiden eroista. Muu ryhmään on yhdistelty aiheiston tarkastelun selkeyttämiseksi terveydenhuollossa työskentelevät (3 vastaajaa) sekä projektityötä tekevät (1 vastaaja). Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty työelämän ulkopuolella olevat vastaajat. Erot vastausmäärissä saattavat esiintyä siksi, että kysymykset eivät olleet pakollisia, mutta vastausprosentti oli jokaisessa kysymyksessä tästä huolimatta 99–100 %.



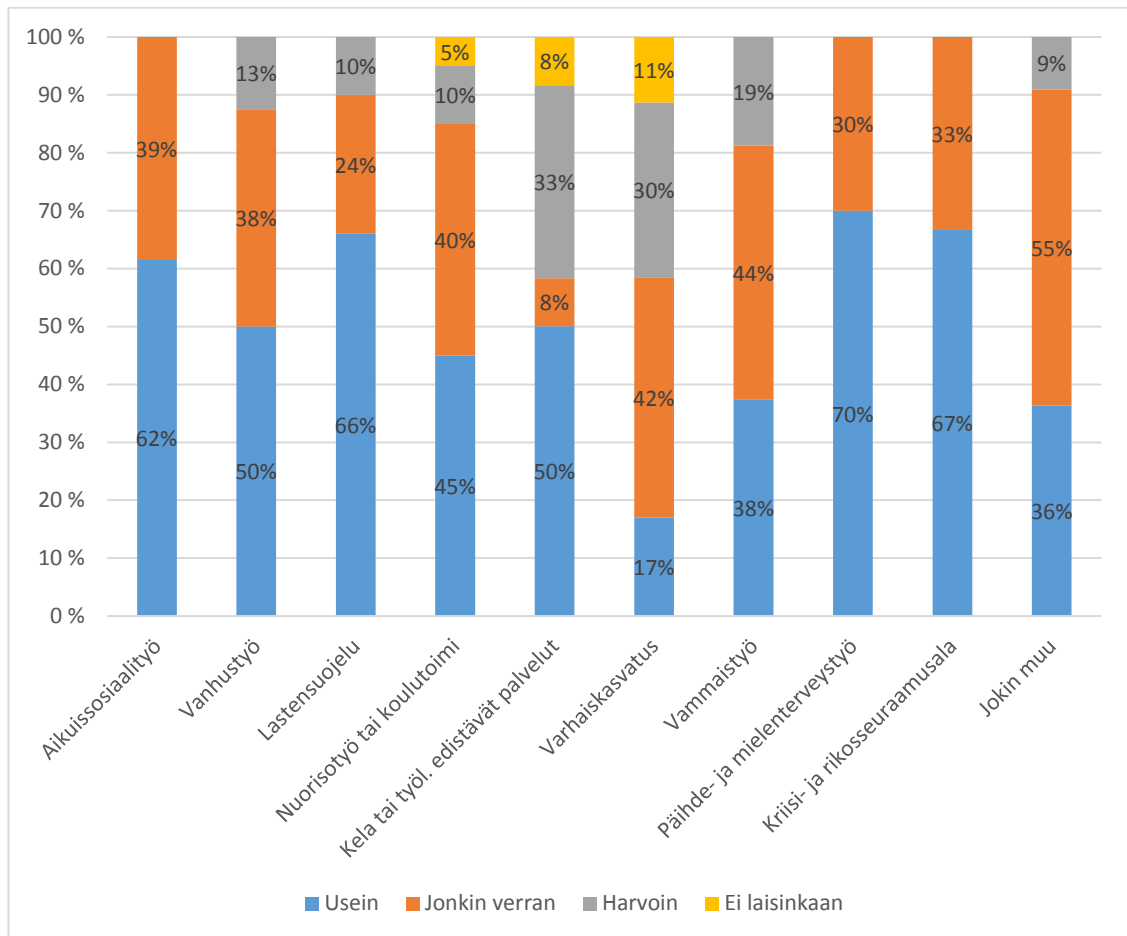
Kuvio 7. Luovien ja toiminnallisten menetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=200)

On havaittavissa, että luovia ja toiminnallisia menetelmiä hyödynnetään monella eri toimialalla. Varhaiskasvatuksessa 94 % kertoi käyttävänsä luovia ja toiminnallisia menetelmiä usein. Vanhustyössä, lastensuojelussa, nuorisotyössä, vammaistyössä luovia ja toiminnallisia menetelmiä käytettiin yleisesti. Sen sijaan aikuissosiaalityössä sekä Kelassa tai työllisyyttä edistävissä palveluissa työskentelevät käyttivät menetelmää suhteessa vähiten. (Kuvio 7.)



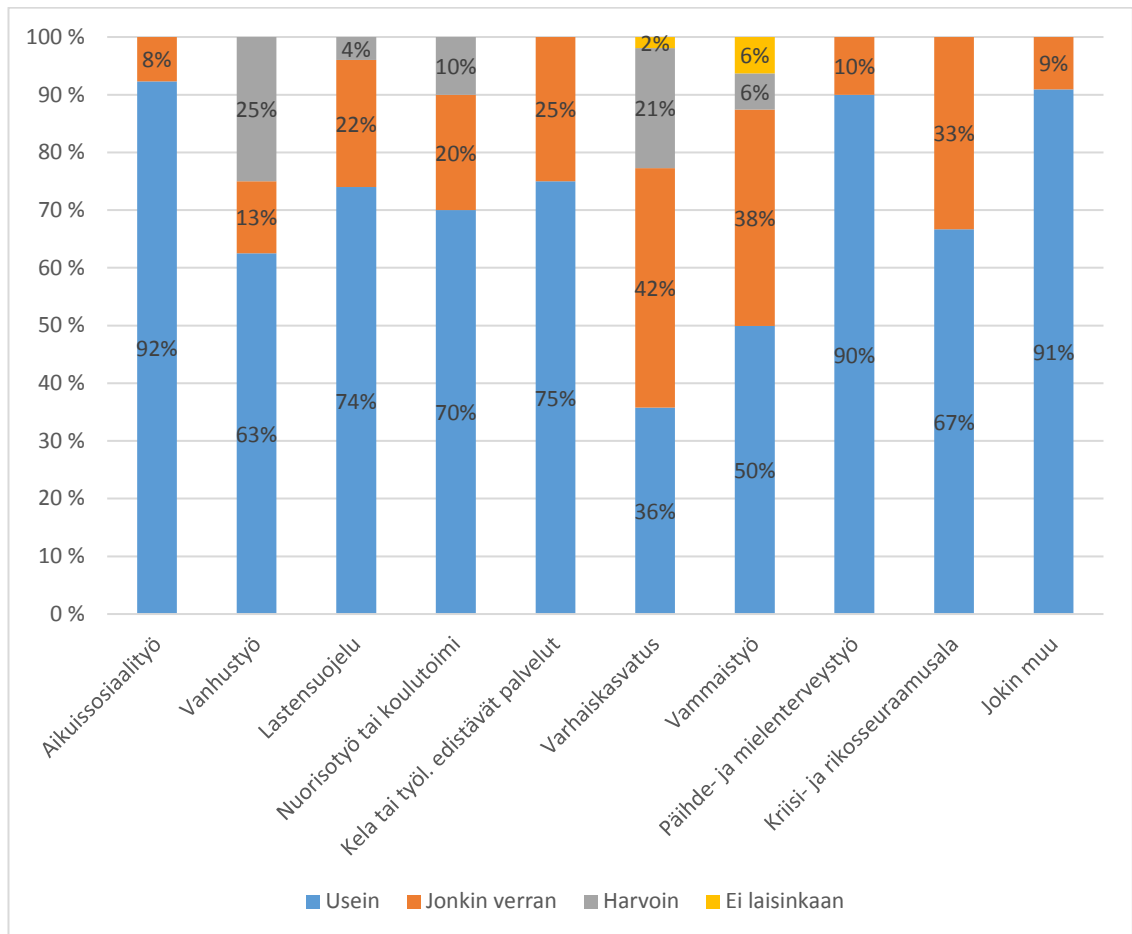
Kuvio 8. Voimavaralähtöisten menetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=199)

Kuviossa 8 on havainnollistettu, miten paljon voimavaralähtöisiä menetelmiä käytetään eri toimialoilla. Menetelmää käytetään kaikilla toimialoilla yleisesti tai ainakin jonkin verran. Päihde- ja mielenterveystyössä voimavaralähtöisiä menetelmiä hyödyntää omassa työssään usein, 80 % vastaajista. Lastensuojelussa 63 %, vanhustyössä 63 % ja nuorisotyössä tai koulutoimessa työskentelevistä 60 % kertoi käyttävänsä menetelmää usein. Toisaalta taas nuoriso tai koulutoimessa työskentelevistä 5 % kertoi, että ei käytä voimavaralähtöisiä menetelmiä työssään laisinkaan. Myös Kelassa ja työllisyyttä edistävissä palveluissa toimivista 8 % kertoi, että ei käytä menetelmää arkipäivän työssään. Sitä käytettiin kuitenkin jonkin verran toimialasta riippumatta. Lisäksi muualla työskentelevistä 73 % kertoi käyttävänsä menetelmää usein työssään.



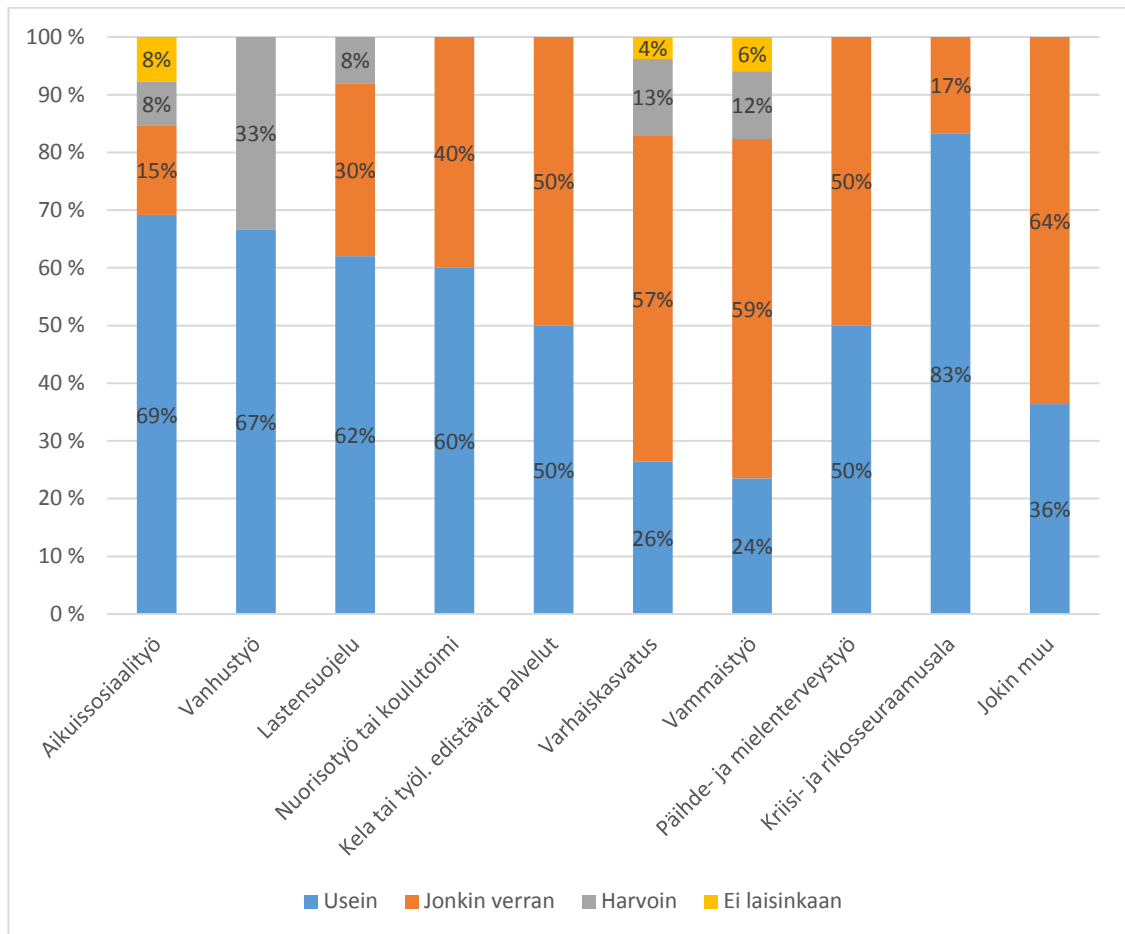
Kuvio 9. Psykososiaalisten sosiaalityön menetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=199)

Psykososiaalisia sosiaalityön menetelmiä käytettiin eri toimialoilla suhteellisen paljon. Päihde- ja mielenterveystyössä työskentelevistä 70 % kertoi hyödyntävänsä psykososiaalisia sosiaalityön menetelmiä usein. Kriisi- ja rikosseuraamusalalla prosentti oli 67. Aikuissosiaalityössä, vanhustyössä, lastensuojelussa, nuoriso ja koulutoimessa, vammaistyössä sekä kriisi- ja rikosseuraamusalalla menetelmiä käytettiin yleisesti. Kaiken kaikkiaan menetelmää hyödynnettiin näillä aloilla työssä, joko usein tai jonkin verran. Varhaiskasvattajien vastaukset erosivat kuitenkin muista toimialoista. Vain 17 % varhaiskasvattajista kertoi hyödyntävänsä usein psykososiaalisia sosiaalityön menetelmiä. Muutoin usein vastauksia oli jopa 70 % vastanneista. (Kuvio 9.)



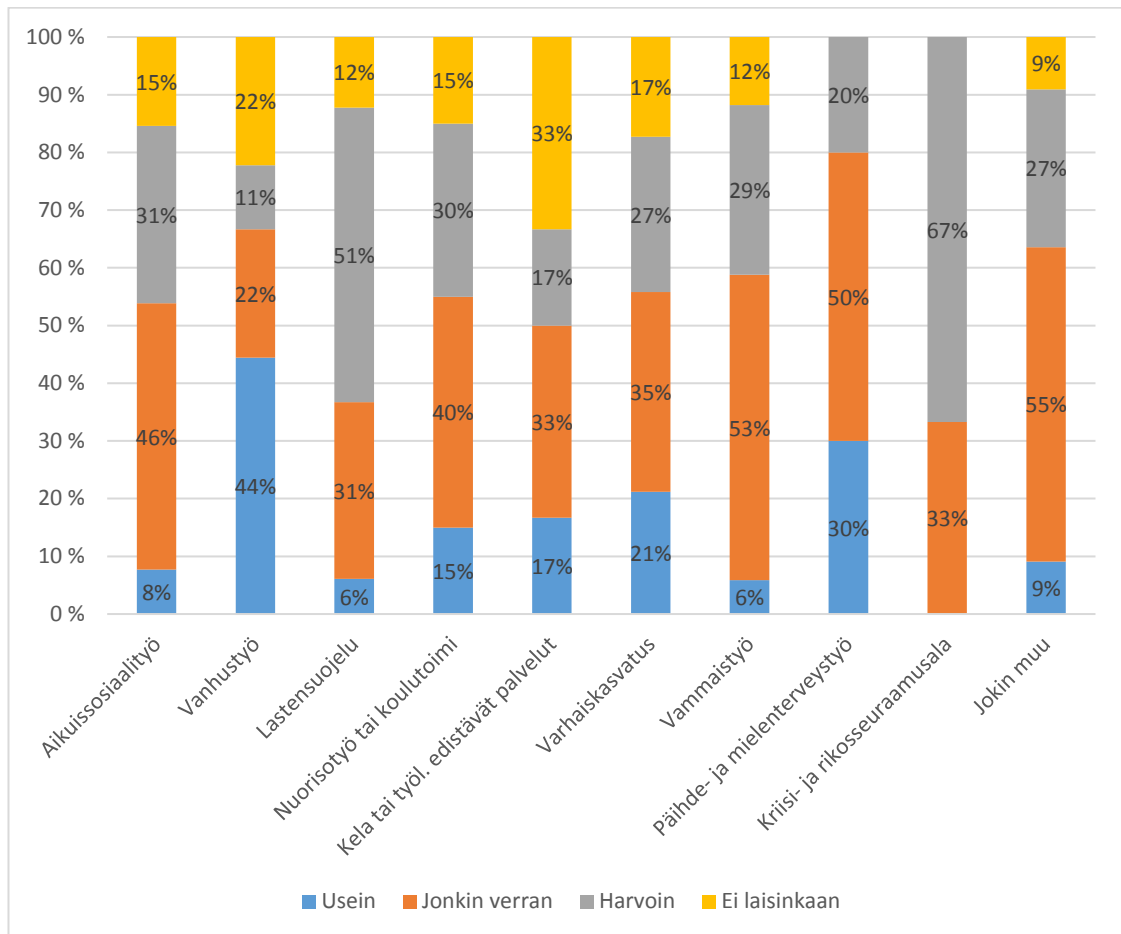
Kuvio 10. Asiakkaan elämäntilanteen arviointimenetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=199)

Kuviossa 10 on havainnollistettu asiakkaan elämäntilanteen arviointimenetelmien käyttöä eri toimialoilla. Asiakkaan elämäntilanteen arviointimenetelmien käyttö oli yleistä hyvin monilla toimialoilla. Aikuissosiaalityössä, vanhustyössä, lastensuojelussa, nuorisotyössä sekä koulutoimissa, Kelassa ja työllisyyttä edistävissä palveluissa, päihde- ja mielenterveystyössä sekä rikosseuraamusalalla jokaisessa ryhmässä vastaajista yli 60 % kertoi käyttävänsä usein asiakkaan elämäntilanteen arviointimenetelmiä. Aikuissosiaalityössä menetelmää kertoi käyttävänsä usein jopa 92% vastaajista. Myös päihde- ja mielenterveystyötä tekevät käyttivät usein (94 %) asiakkaan arviointimenetelmiä. Vain varhaiskasvatuksessa (2 %) sekä vammaistyössä (6 %) työskentelevistä pieni osa kertoi, että ei käytä asiakkaan arviointimenetelmiä työssään laisinkaan, mutta myös näiden toimialojen sisällä on runsaasti usein ja jonkin verran vastauksia.



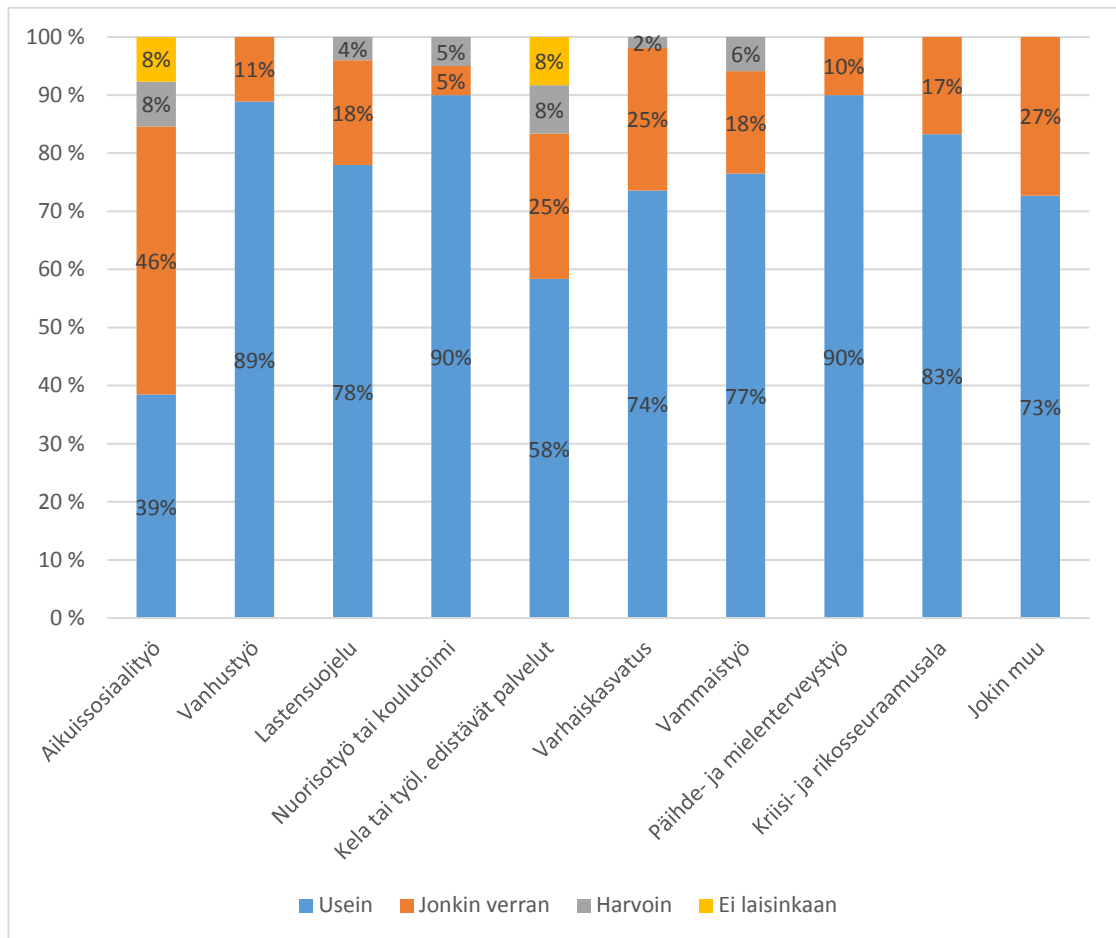
Kuvio 11. Verkostotyömenetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Kriisi- ja rikosseuraamusalalla 83 % kertoi verkostotyömenetelmien olevan läsnä arkipäivän työssä. Aikuissosiaalityössä (69 %), vanhustyössä (67 %), lastensuojelussa (62 %) sekä nuorisotyössä tai koulutoimissa (60 %) käytettiin menetelmää työssä usein. Kaikilla toimialoilla verkostotyö oli työssä läsnä kuitenkin vähintään joskus. Ainoastaan varhaiskasvatuksessa, vammaistyössä sekä aikuissosiaalityössä oli vastaajia, jotka eivät käyttäneet verkostotyön menetelmiä laisinkaan. (Kuvio 11.)



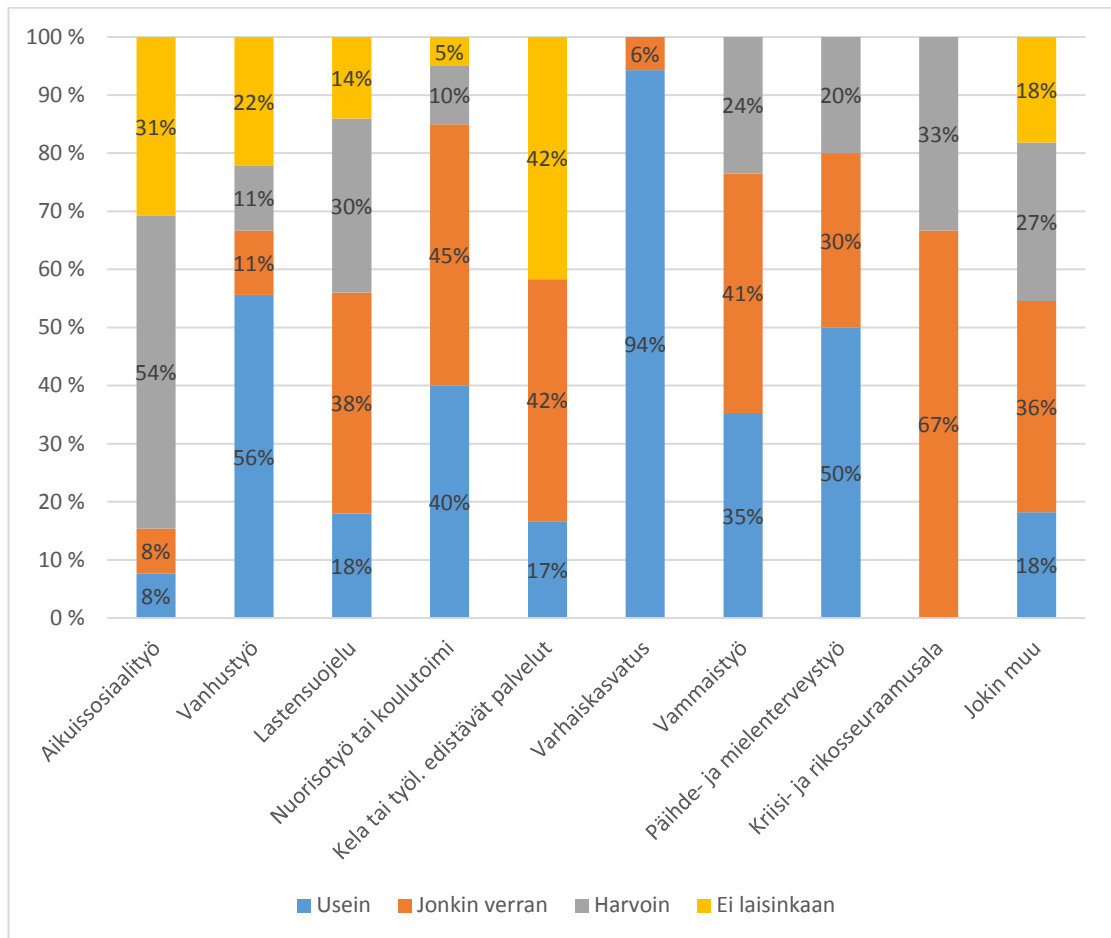
Kuvio 12. Vertaisryhmätoiminnan hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla (n=199)

Kuviossa 12 on esitetty vertaisryhmätoiminnan käyttöä eri toimialoilla. Menetelmää hyödynnettiin jonkin verran eri toimialoilla, mutta moni kertoi myös, että ei käytä sitä arkipäivän työssä. Erot sekä toimialojen välillä että yksittäisten toimialojen sisällä olivat merkittäviä. Vanhustyössä vertaisryhmätoimintaa käytettiin yleisesti, kuten myös päihde- ja mielenterveystyössä sekä vammaistyössä. Sen sijaan esimerkiksi varhaiskasvattajien vastaukset vaihtelivat myös toimialan sisällä paljon. Varhaiskasvatuksessa vertaisryhmätoimintaa kertoi käyttävänsä vastaajista 21 % usein, 35 % jonkin verran, 27 % harvoin ja 17 % ei laisinkaan työssään.



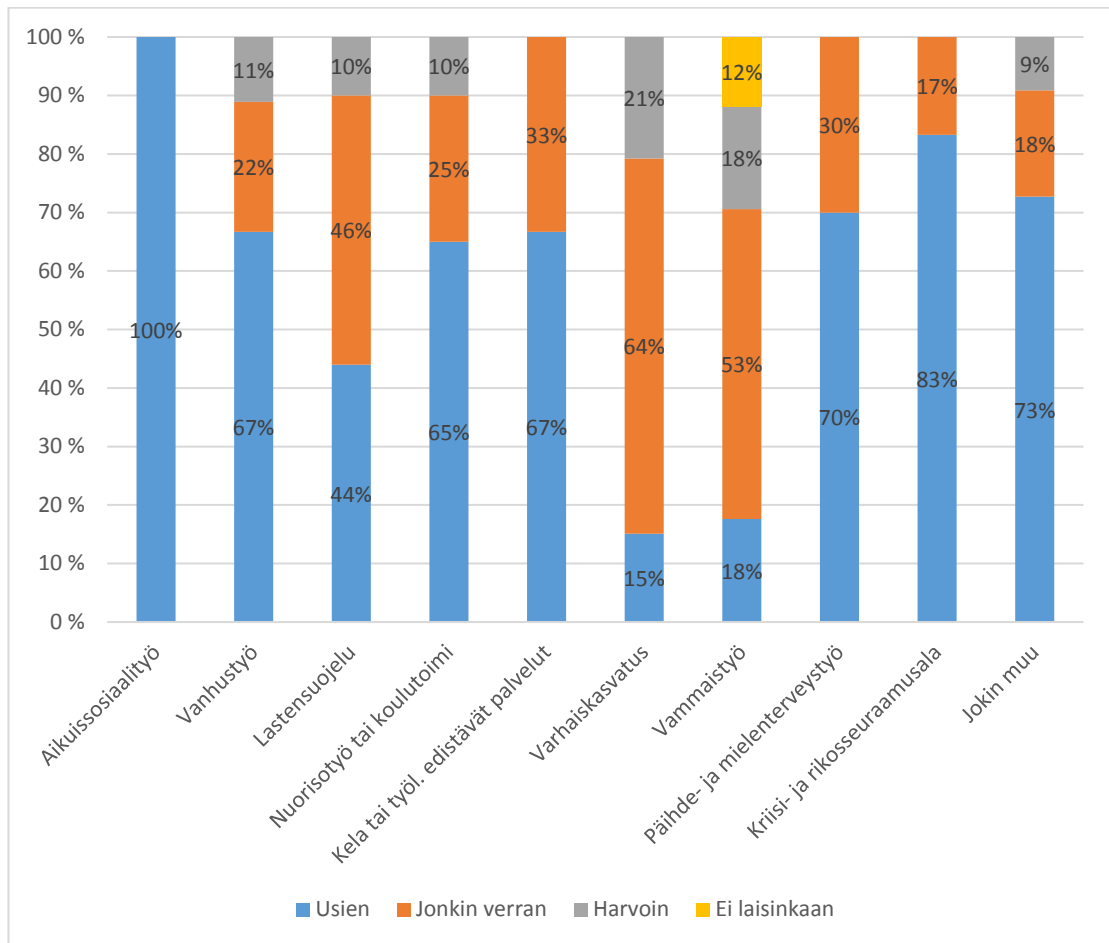
Kuvio 13. Ohjausmenetelmien käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Ohjausmenetelmiä käytettiin jokaisella toimialalla runsaasti. Vain aikuisosiaalityössä sekä Kelassa ja työllisyyttä edistävissä palvelualueissa työskentelevistä osa ei käyttänyt ohjausmenetelmiä laisinkaan. Toimialojen erot olivat vähäisiä, kun tarkastellaan vastauksia usein ja jonkin verran. (Kuvio 13.)



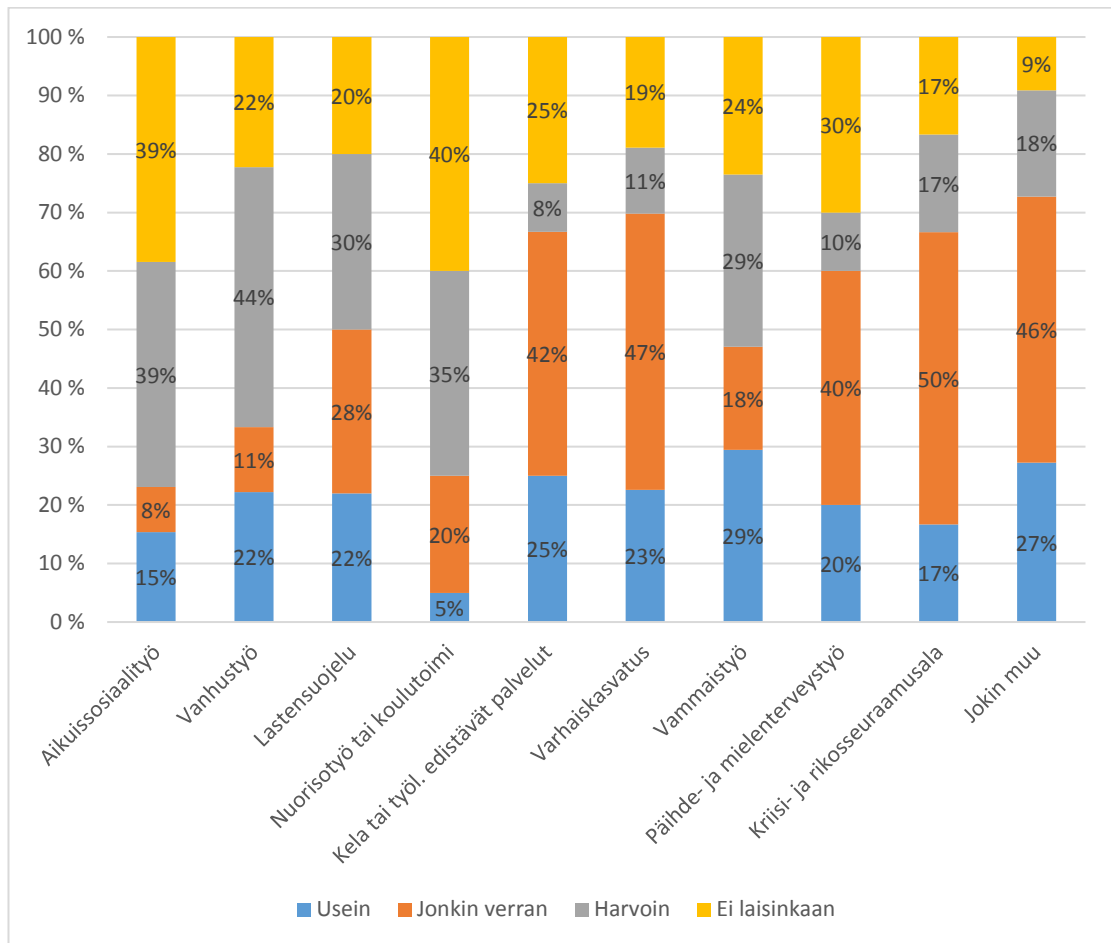
Kuvio 14. Ryhmienohjaaminen sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Kuviosta 14 on havaittavissa heti, että varhaiskasvatuksessa käytetään eniten ryhmien ohjaamista suhteessa muihin toimialoihin (94 %). Vanhustyössä (56 %) sekä päihde- ja mielenterveystyössä (50 %) ohjattiin ryhmiä usein, kuten myös nuorisotyössä ja koulutoimessa (40 %) sekä vammaistyössä (35 %). Lastensuojelussa, Kelassa tai työllisyyttä edistävissä palveluissa sekä kriisi- ja rikosseuraamusalalla menetelmän käytettiin jonkin verran. Aikuissosiaalityössä ryhmien ohjaaminen oli vähäisintä. On toimialoja, joiden sisällä osa työntekijöistä ei käytä ryhmien ohjaamista laisinkaan. Esimerkiksi Kelassa ja työllisyyttä edistävissä palveluissa (42 %) sekä aikuissosiaalityössä työskentelevistä vastaajista (31 %) osa ei ohjannut ryhmiä työssään laisinkaan.

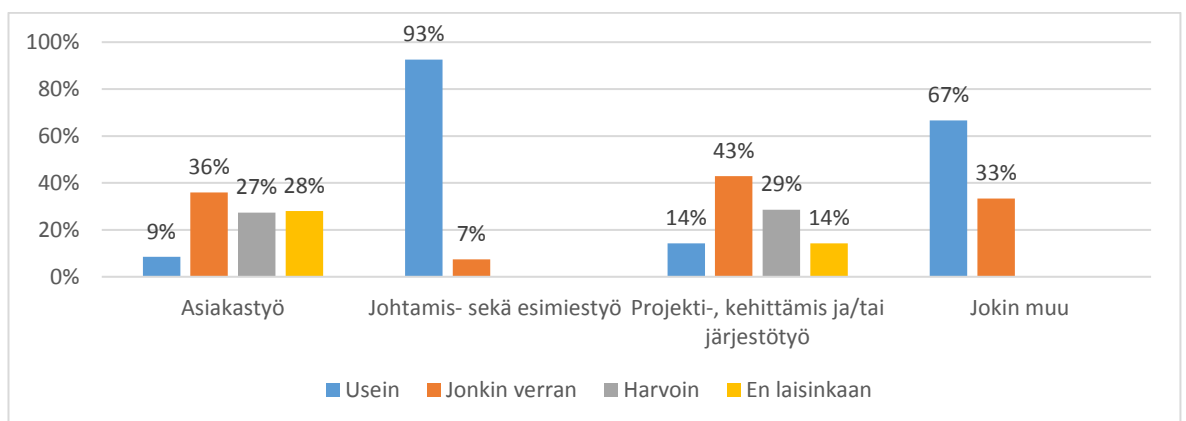


Kuvio 15. Palveluohjauksen ja -neuvonnan käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Myös palveluohjausta ja neuvontaa on monilla eri toimialoilla. Erityisesti aikuissosiaalityössä kaikki vastaajat käyttivät palveluohjausta ja neuvontaa. Palveluohjausta ja neuvontaa tehtiin runsaasti toimialasta riippumatta. Ainoastaan vammaistyössä oli nähtävissä, että osa (12 %) ei käyttänyt sitä arkipäivän työssä laisinkaan. (Kuvio 15.)



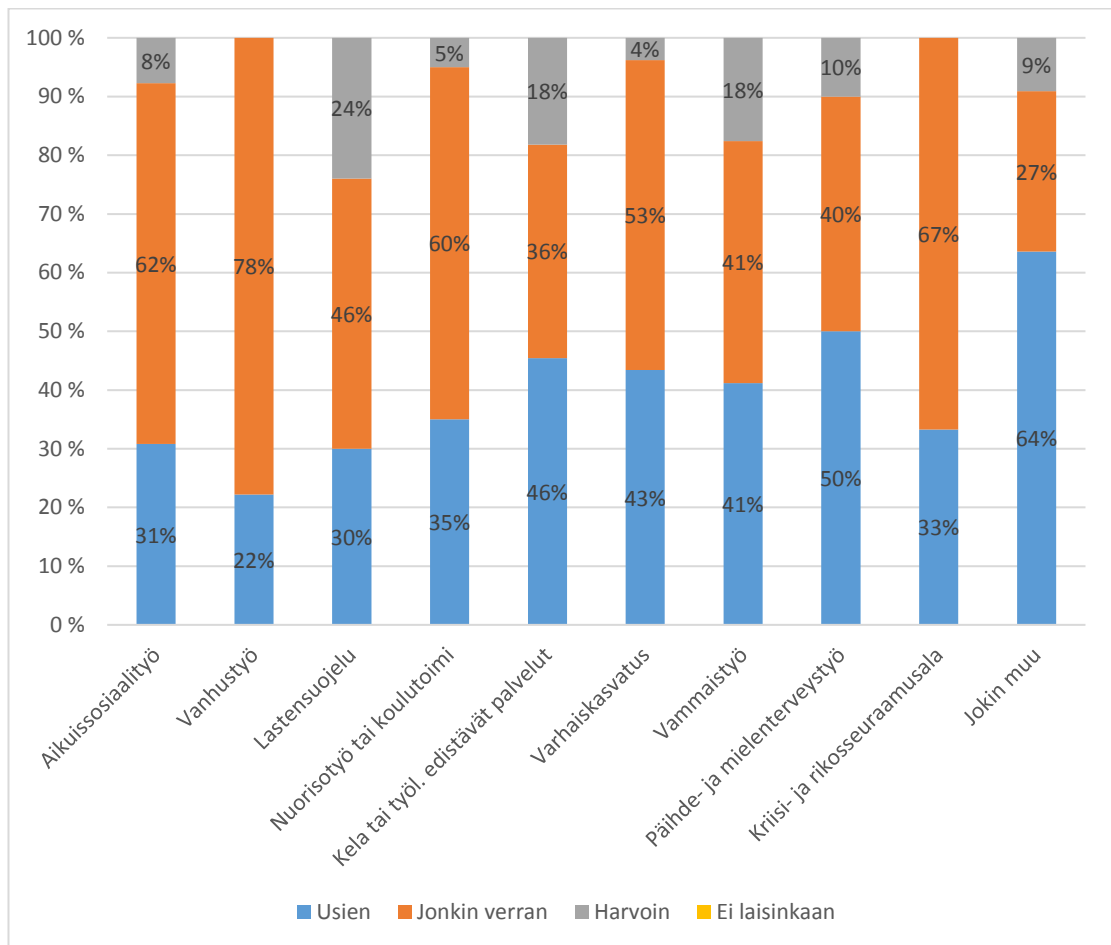
Kuvio 16. Johtamis- ja esimiestaitojen käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)



Kuvio 17. Johtamis- ja esimiestaitojen käyttö työssä eri työtehtävissä (n=201)

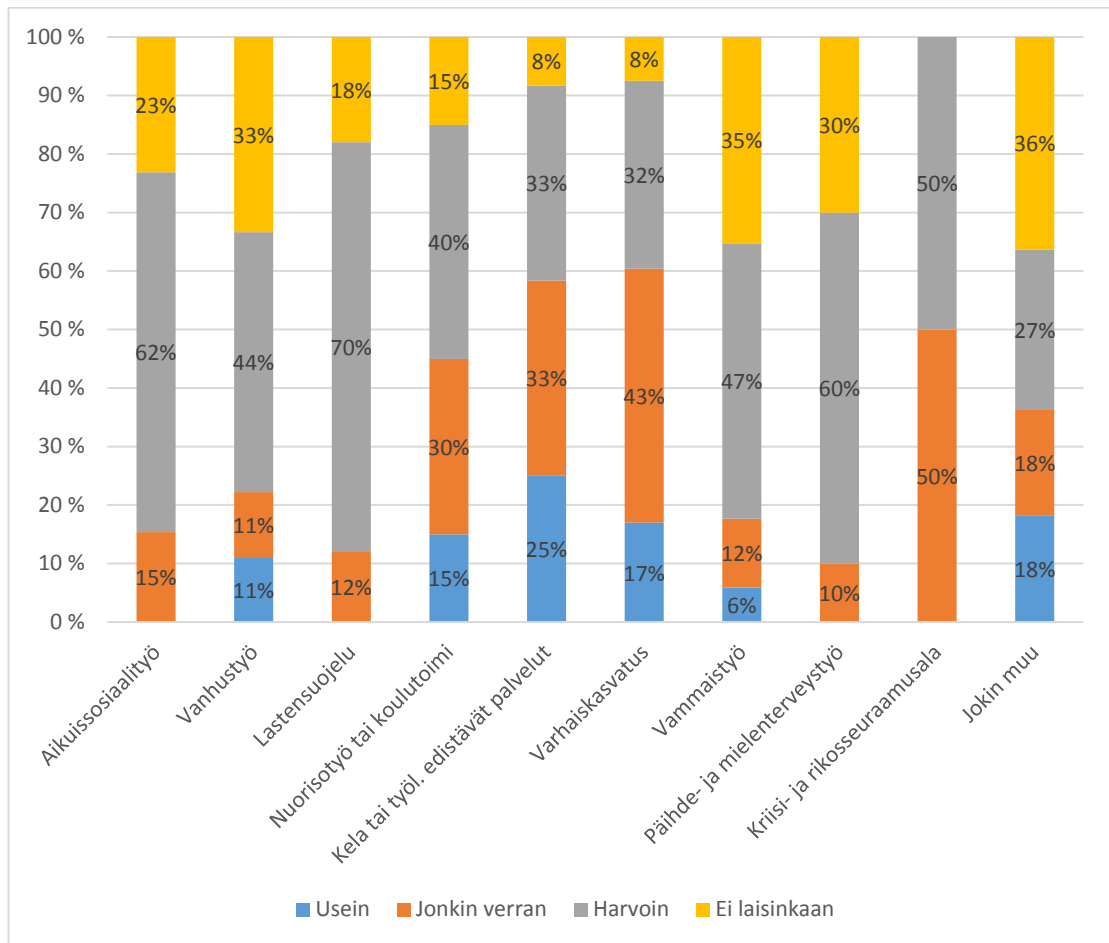
Johtamis- ja esimiestyötä tehtiin toimialasta riippumatta jonkin verran, mutta oli havaittavissa, että toimialojen sisällä oli eroja. Vammaistyössä (29 %), Kelassa tai työl-

lisyyttä edistävissä palveluissa (25 %) sekä muualla, kuin taulukossa listatuista toimialoista (27 %) oli eniten usein -vastauksia. Kuitenkin varhaiskasvatuksessa, päihde- ja mielenterveystyössä sekä kriisi- ja rikosseuraamusalalla johtamis- ja esimiestaitojen hyödynnettiin sen sijaan jonkin verran. (Kuvio 16.) Kuviossa 17 on vertailtu eri työtehtävissä olevia ja sitä, miten paljon johtamis- ja esimiestyö on läsnä työssä. Johtamis- ja esimiestyössä hyödynnettiin luonnollisesti johtamis- ja esimiestaitoja usein (93 %). Muualla, kuin taulukossa ilmoitetussa työssä 67 % vastasi käyttävänsä johtamis- ja esimiestaitoja usein. Asiakastyötä tekevistä 36 % käytti taitoja jonkin verran ja projekti ja/tai kehittämistyötä tekevistä 43 %.



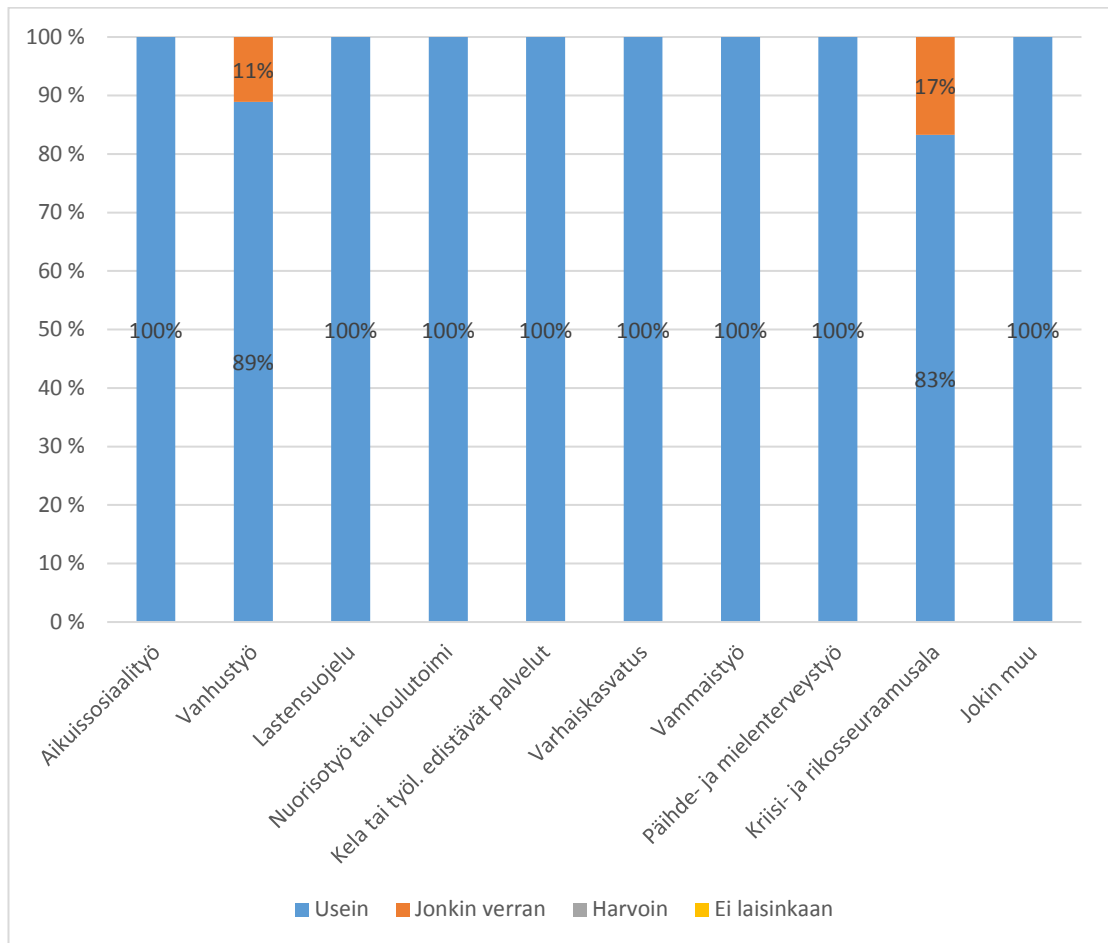
Kuvio 18. Kehittämistyö käytäntöjen hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla (n=200)

Kehittämistyön käytäntöjä hyödynnetään kaikilla eri toimialoilla jonkin verran. Erot toimialojen välillä ovat vähäisiä ja kehittäminen näyttää olevan toimialasta riippumatta läsnä arkipäivän työssä, mutta selkeästi harvemmin kuin varsinaiset asiakastyön menetelmät. Tavallisin vastaus oli jonkin verran. Joissain, esimerkiksi päihde- ja mielenterveystyössä, puolet kertoi hyödyntävänsä kehittämistyötä usein. (Kuvio 18.) Kehittävä työote on merkittävässä asemassa, sillä palveluiden tarve ja niiden tarjoaminen saattaa muuttua ajoittain ja on tärkeä havaita kehittämiskohtia sekä -tarpeita (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016, 2).



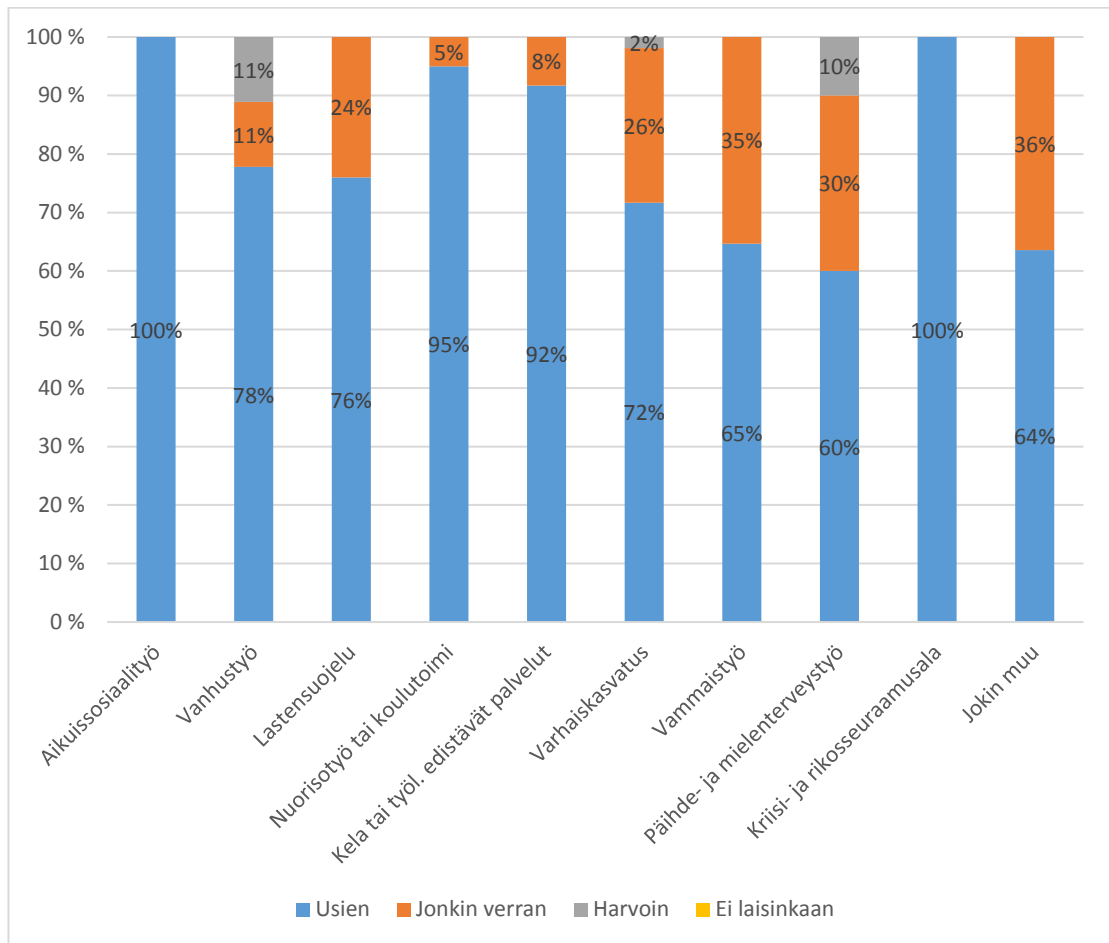
Kuvio 19. Projektityön käytäntöjen hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Projektityön käytäntöjen hyödyntäminen omassa työssä oli toimialasta riippumatta vähäistä. Suhteessa eniten usein -vastauksia oli Kelassa tai työllisyyttä edistävissä palveluissa työskentelevillä (25 %). Varhaiskasvatuksessa, nuorisotyössä tai koulu-toimessa sekä kriisi- ja rikosseuraamusalalla kerrottiin hyödynnettävän projektityön menetelmiä harvoin. Vanhustyössä sekä vammaistyössä menetelmän hyödyntäminen oli kaikkein vähäisintä. Muualla kuin taulukossa mainituilla toimialoilla työskentelevillä vastaukset olivat keskenään toisistaan poikkeavia. (Kuvio 19.)



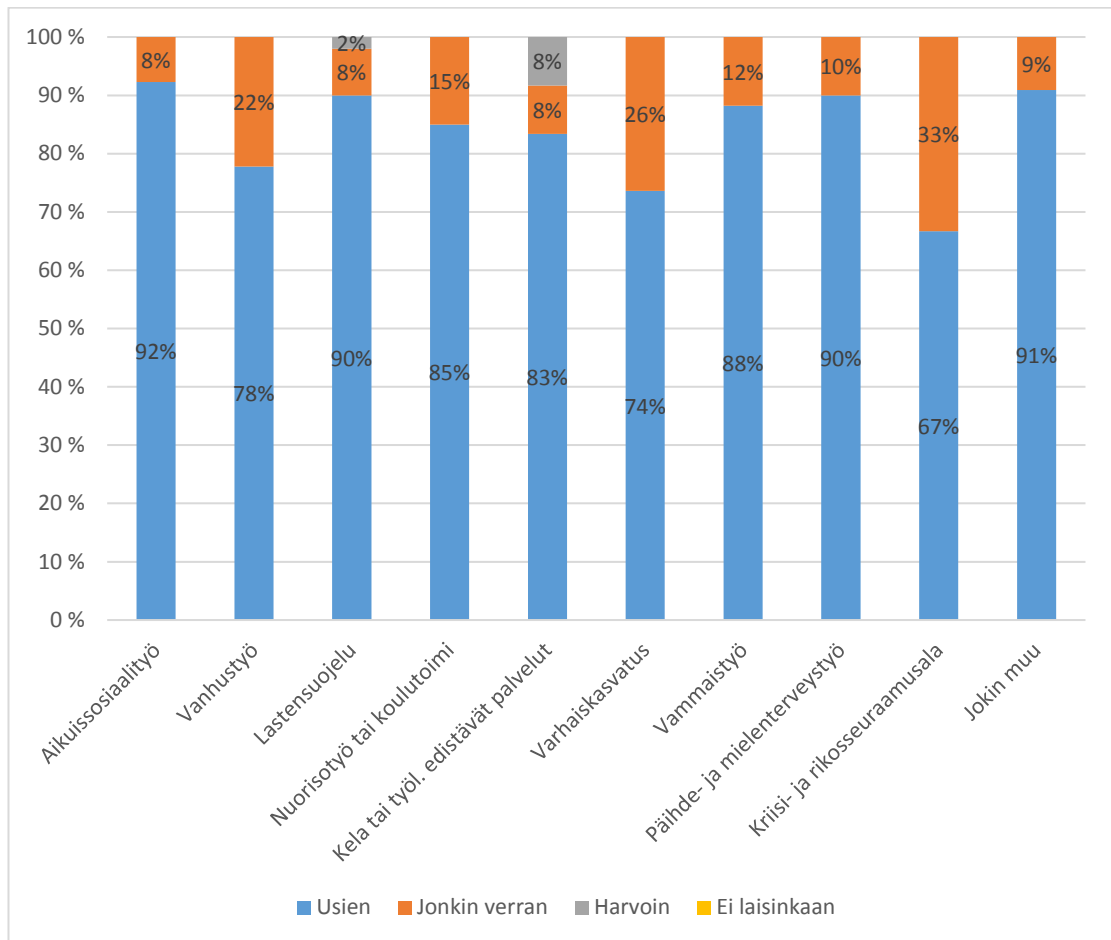
Kuvio 20. Vuorovaikutustaitojen käyttö sosionomien työssä eri toimialoilla (n=200)

Vuorovaikutustaidot nousivat tilastoissa erittäin korkealle. Sosionomit tekevät ihmisten kanssa työtä, ja sen vuoksi vuorovaikutustaidot ja dialogisuus ovat usein läsnä arkipäivän työssä. Sosiaalialalla työskennellään ihmisten kanssa ja on tärkeää, että alan ammattilaisilla on hyvät vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutustaitoja tarvittiin usein jokaisella toimialalla. (Kuvio 20.)



Kuvio 21. Moniammatillisen yhteistyön tekeminen sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Kuviossa 21 on nähtävissä, että moniammatillista yhteistyötä hyödynnetään kaikilla aloilla merkittävästi. Moniammatillisuus on teema, jonka ympärillä sosiaali- ja terveydenalan ammattilaiset ovat tekemisissä päivittäin. Juhila (2018, 167) muistuttaa, että sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmä on usein pirstaleinen ja eri tahot antavat erilaisia palveluja sekä hoitoja, joten tarve moniammatilliselle yhteistyölle on suuri. Esimerkiksi aikuissosiaalityössä moniammatillista yhteistyötä tekevät kaikki vastaajat, samoin nuorisotyössä sekä kriisi- ja rikosseuraamusalalla, mutta myös koulutoimessa 95 % kertoi hyödyntävänsä menetelmää usein.

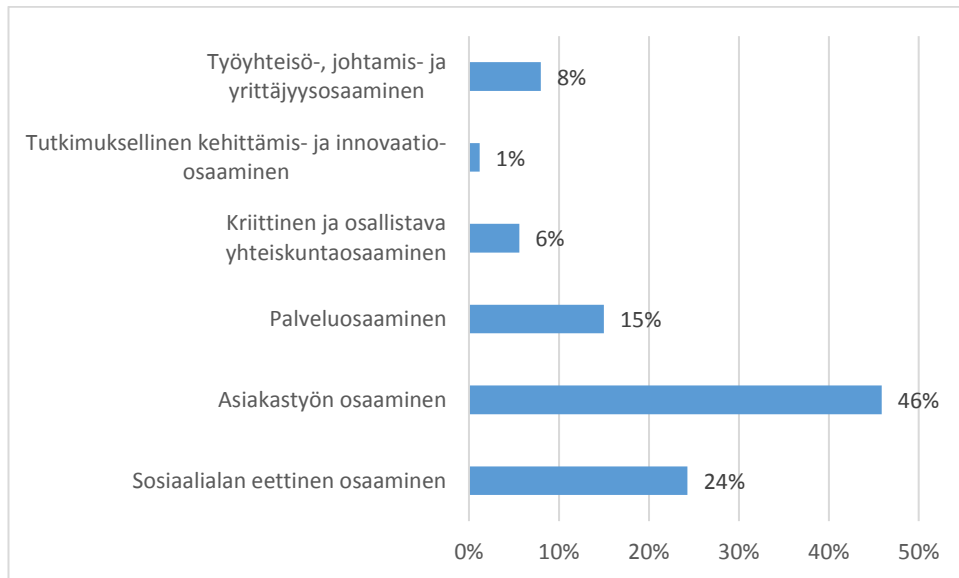


Kuvio 22. Eettisen osaamisen hyödyntäminen sosionomien työssä eri toimialoilla (n=201)

Kuviossa 22 on havaittavissa, että eettinen osaaminen nousee diagrammissa korkealle. Eettinen toiminta on sosiaalialan ammattilaisen kulmakiviä. Kukaan ei tuonut esiin, että eettinen osaaminen ei olisi työssä läsnä laisinkaan. Aikuissozialityössä 92 %, lastensuojelussa 90 % sekä päihde- ja mielenterveystyössä 90 % kyselyyn vastanneista kertoi, että hyödyntää eettistä osaamista usein. Ainoastaan kriisi- ja rikosseuraamusalalla vastaavasti vain 67 % kertoi käyttävänsä eettistä osaamista usein. Kaiken kaikkiaan lähes jokainen vastaaja kertoi käyttävänsä eettistä osaamista usein tai jonkin verran työssään.

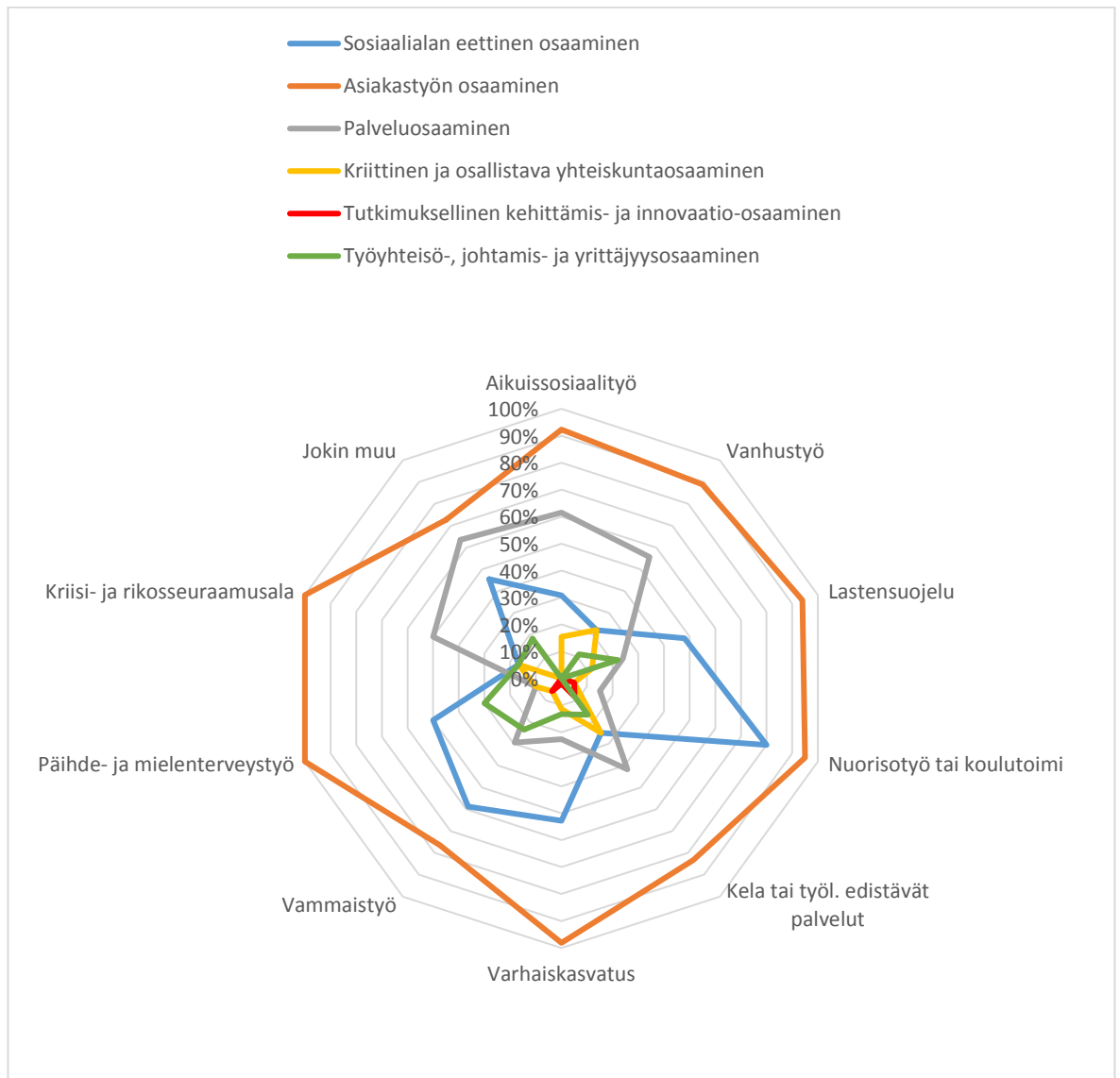
6.4 Vastanneiden tärkeimpänä pitämät kompetenssit

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä sosiaalialan ammattikorkeakoulun määrittämiä kompetensseja pidetään omassa työssä tärkeimpänä. Vastajat saivat vastata kaksi mielestään tärkeintä.



Kuvio 23. Tärkeimpänä pidetyt kompetenssit omassa työssä (n=206)

Kuviossa 23 on listattu vastaajien tärkeimpänä pitämiä kompetensseja. Esiin nousi asiakastyön osaaminen. Vastaajista 46 % (189 %) piti sitä yhtenä tärkeimmistä kompetensseista. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin sosiaalialan eettistä osaamista, jonka oli valinnut 24 % vastaajista (100). Toisaalta myös palveluosaamisen nousi yhdeksi tärkeimmistä (15 %/62). Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamista 8 % (33) piti yhtenä tärkeimmistä, kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista 6 % (23) sekä tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatioosaamista 1 % vastaajista (5).



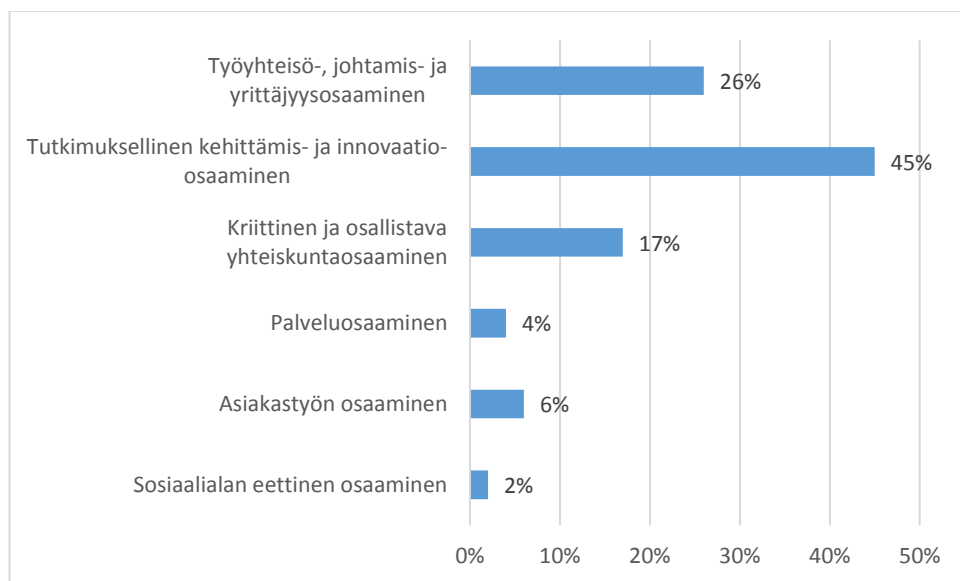
Kuvio 24. Tärkeimpinä pidetyt kompetenssit suhteessa toimialaan (n=201)

Kuviossa 24 on seittikaavion avulla havainnollistettu, kuinka eri toimialoilla työskentelevät näkevät kompetenssien tärkeyden omassa työssään. Kukin on saanut valita kompetensseista kaksi tärkeimpänä pitämäänsä ja onkin havaittavissa, että vastaukset ovat toimialasta riippumatta melko samankaltaisia. Tosin erojakin löytyy. Esimerkiksi sosiaalialan eettinen osaaminen oli joillain toimialalla, kuten nuorisotyössä ja koulutoimessa, varhaiskasvatuksessa, vammaistyössä, lastensuojelussa sekä päihde- ja mielenterveystyössä, useimmiten valittu tärkeimmäksi. Joillain toimialoilla palveluosaaminen puolestaan näyttäytyi usein vastauksissa. Tällaisia olivat kriisi- ja rikosseuraamusala, Kela ja työllisyyttä edistävät palvelut, aikuissosiaalityö sekä vanhustyö, joissa palvelujärjestelmäosaaminen valittiin muita useammin

tärkeäksi kompetenssiksi. Vähiten vastauksia eri toimialoilla oli kokonaisuudessaan saanut tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.

6.5 Vastanneiden vähiten tärkeänä pidetty kompetenssi

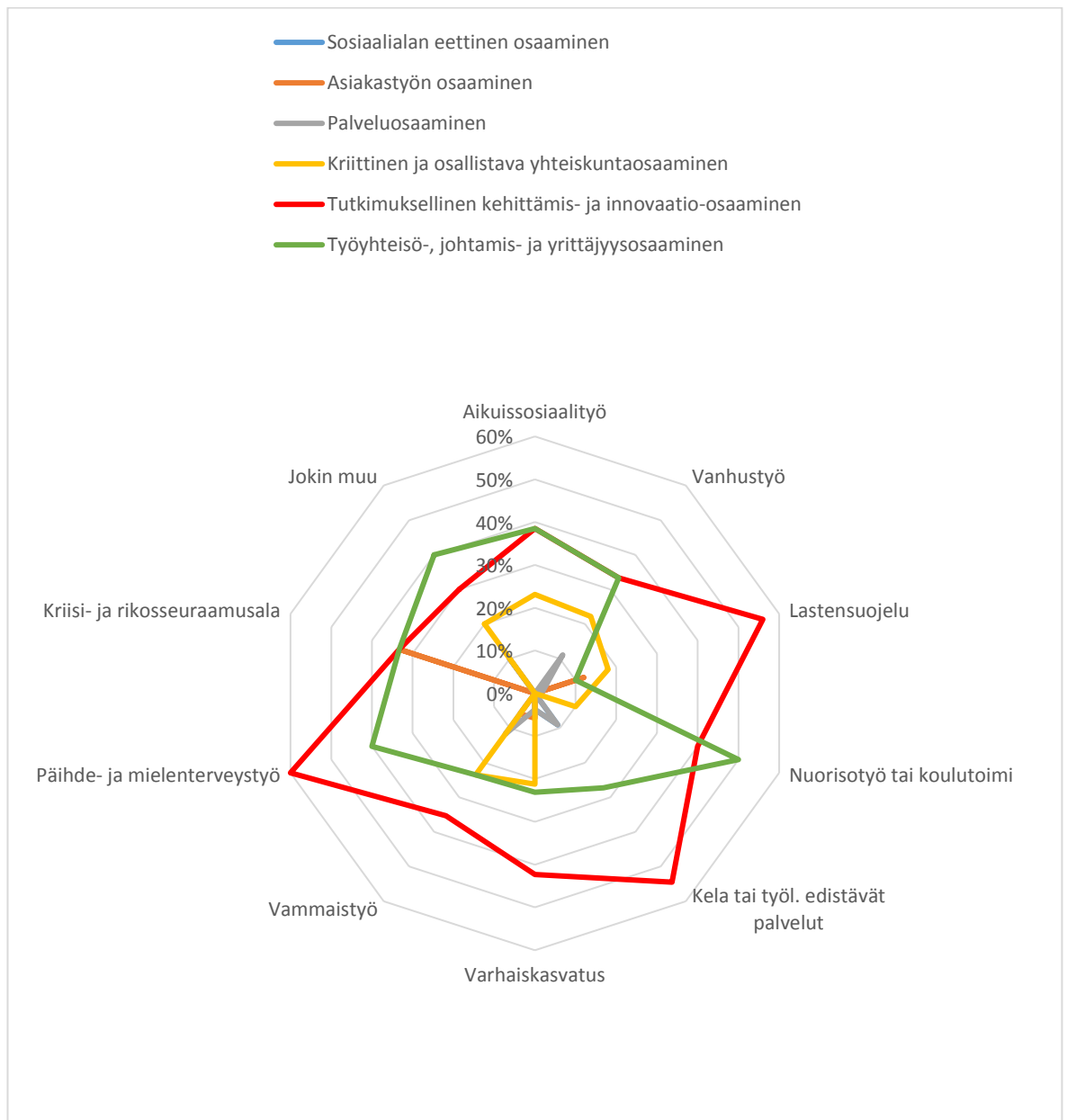
Tutkimuksessa selvitetään lisäksi sitä, miten ammattilaiset näkevät sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseista työssään merkittävimpänä ja mikä taas vähiten tärkeänä. Toki jokainen kompetenssi on tärkeä, mutta oli mielenkiintoista nähdä, löytyykö eri toimialojen, työtehtävien, työkokemuksen sekä sektoreiden välillä eroja vastauksissa. Kun tarkastellaan vastauksia erilaisten taustamuuttujien kautta, nähdään eroja selkeämmin.



Kuvio 25. Vähiten tärkeimpänä pidetty kompetenssi omassa työssä (n=203)

Kuviossa 25 on kuvattu kaikkien vastanneiden näkemyksiä siitä, mitä kompetenssia he pitää työssään vähiten tärkeänä. Selkeästi esiin nousi tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen (45 % vastaajista), jota pidettiin vähiten tärkeimpänä. Toiseksi listattiin työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (26 %). Vähiten ääniä sai sosiaalialan eettinen osaaminen (2 % vastaajista), palveluosaaminen (4 %) sekä asiakastyön osaaminen (6 %). Tuloksissa ilmeni, että usein työyhteisö-, johtamis- ja

yrittäjyysosaamista pidettiin vähiten tärkeimpänä, kuten myös tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista. On havaittavissa, että moni sosionomeista pitää näitä kompetensseja omassa työssään vähiten tärkeänä, sillä 80 % tekee pääasiassa asiakastyötä ja harvemmin nämä kompetenssit näkyvät arkipäivän työssä (Kuvio 4).

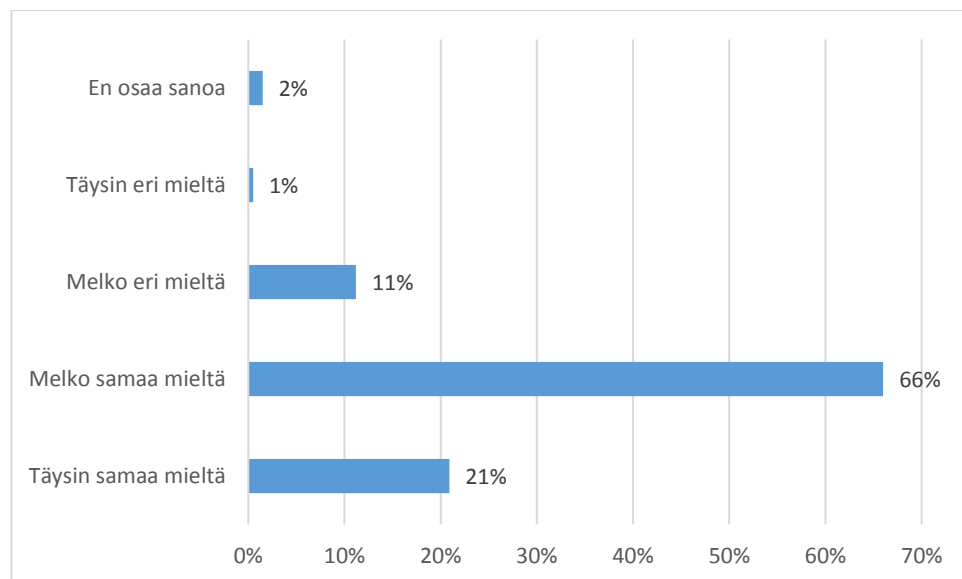


Kuvio 26. Vähiten tärkeimpänä pidetty kompetenssi suhteessa toimialaan (n=198)

Vertailtaessa eri toimialojen vastauksia on havaittavissa, että esiin nousi hyvin samanlaisia tuloksia, kuin analysoidessa koko vastaajaryhmän tuloksia. Selkeästi vähiten tärkeimpänä kompetenssina omassa työssä pidettiin pääasiassa tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamista. Mielenkiinnon herättää se, että kriisi- ja rikosseuraamusalalla vastaajista osa on ilmoittanut asiakastyön vähiten tärkeäksi kompetenssiksi. (Kuvio 26)

6.6 Vastaajien kokemus koulutuksesta

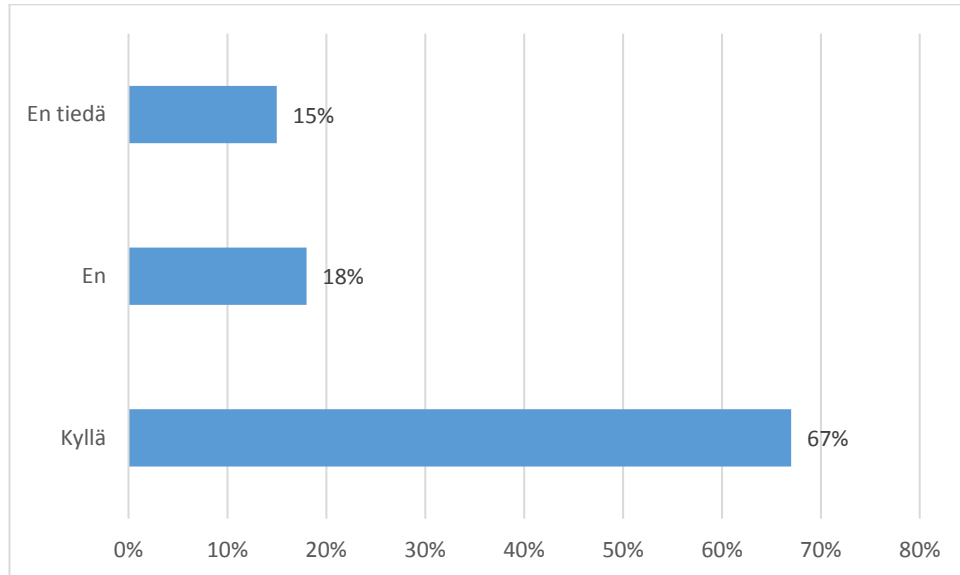
Kyselyssä selvitettiin vastaajien tyytyväisyyttä saamaansa koulutukseen. Tavoitteena oli saada selville, millaisia ajatuksia sosionomeilla on lisäkoulutuksesta ja sen tarpeesta. Vastaajia oli yhteensä 206, josta kaikki ilmoittivat olevansa sosionomeja.



Kuvio 27. Vastaajien tyytyväisyys saamaansa koulutukseen ja arvio väittämään: ”Saamani koulutus antoi minulle aikanaan riittävät valmiudet toimia sosiaalialan työtehtävissä” (n=206)

Pääasiassa sosionomit olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. 21 % (43) vastaajista kertoi olevansa väitteen ”Saamani koulutus antoi minulle aikanaan riittävät

valmiudet toimia sosiaalialan työtehtävissä” kanssa täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä oli 66 % (136) vastaajista. Melko eri mieltä vastaajista oli 11 % (23) ja täysin eri mieltä vain 1 % (1). 2 % (3) ei osannut sanoa mielipidettään. (Kuvio 27.)



Kuvio 28. Kokevatko vastaajat tarvitsevansa lisäkoulutusta (n=206)

Vaikka suurin osa vastanneista oli tyytyväisiä saamaansa koulutukseen, oli suurin osa sitä mieltä, että tarvitsisi lisäkoulutusta. 67 % (138) koki tarvitsevansa lisäkoulutusta ja vain 18 % (37) oli sitä mieltä, että ei koe tarvitsevansa sitä. 15 % (31) ei osannut sanoa. Näiden vastausten perusteella voidaan havaita, että sosiaalialalla ammatillinen kasvu jatkuu läpi työelämän. Asiakkaiden tuen tarve muuttuu ja yhteiskunta ympärillämme kehittyy joka päivä, joten lisäkoulutusta koetaan tarvittavan. (Kuvio 28)

Kyselyn lopussa oli avoin kenttä, johon vastaaja pystyi halutessaan vastaamaan. ”Jos toivoisit lisäkoulutusta, niin millaisesta lisäkoulutuksesta kokisit hyötyväsi?” Esiin nousi selkeästi se, että vastaajat kokivat tarvitsevansa erilaista osaamista. Yhteensä vastauksia tähän kysymykseen tuli 122 eli vastanneista sosionomeista 59 % (n=2016) oli vastannut kysymykseen. Aineistossa esiintyi 48 eri teemaa tai sisältöä, joista lisäkoulutusta toivottiin. Esiin nousi usein se, että lisäkoulutusta haluttiin yksinkertaisesti omaan työhön. Aina ei ollut yhtä selkeää toivetta, mitä lisäkoulutuksen tulisi olla, mutta vastauksissa oli näkyvissä se, että koulutusta ja uuden oppimista

pidettiin positiivisena asiana. Toisaalta osassa vastauksissa toivottiin esimerkiksi menetelmäosaamisesta lisäkoulutusta.

Olen työskennellyt monella eri kentällä vauvasta vaariin ja kaikkea siltä väliltä, yksi koutus ei pysty valmistamaan kaikkeen mitä työkentällä tarvitaan eli lisäkoulutusta toivoisin aina sen mukaan millaisia spesifejä asioita työssä tulee vastaan. – Sosionomi vanhempainvapaalla

Mielestäni jatkuva kouluttautuminen on tärkeää. Esim. erilaiset asiakastyön menetelmäkoulutukset, lainsäädäntöön ja ajankohtaisiin muutoksiin/kehityssuuntiin liittyvät koulutukset ovat tarpeen (ja työssäni pääsen niihin osallistumaan). – Koulukuraattori

Työhön liittyvästä, ikinä ei ole valmis. – Varhaiskasvattaja

Vastaajista 21 kertoi toivovansa lisäkoulutusta aggressiivisen tai vihaisen asiakkaan kohtaamiseen tai yleensäkin väkivaltaisuuteen. Myös päihdeosaamista (19 vastauksessa) sekä lisää tietämystä erilaisista psyykkisistä sairauksista (17 vastauksessa) kaivattiin alalla paljon. Lisäksi pedagogisia opintoja kaivattiin lisää erityisesti varhaiskasvatuksessa (12 vastauksessa). Erityisesti neuropsykiatrinen valmennus (nepsyvalmennus) nousi esille useammassa vastauksessa (11 vastauksessa).

Päihdetyö edellyttää hyvin laajaa ja monipuolista koulutusta. Tarvitaan sekä sosiaali että terveysalan vahvaa tuntemusta. Sosionomi amk tutkinto antaa hyvät edellytykset toimia päihdetyössä, mutta täydennys (täsmä)koulutusta tarvitaan aina lisää. –Päihdehuollon ohjaaja

Nepsy-valmennus, päihteet –Ohjaaja lastensuojeluyksikössä

Pedagogiset opinnot – Varhaiskasvattaja

Kaiken kaikkiaan lisäkoulutuksen tarve oli monipuolista ja hyvinkin erilaista. Sosionomikoulutus on antanut hyvät valmiudet, mutta juuri tietyn asiakasryhmän parissa työskennellessä kaivattiin spesifimpää osaamista. Vastaajat toivoivat lisäkoulutusta kriisi- sekä traumatyöosaaminen (10 vastauksessa). Toisaalta erilaiset menetelmäopinnot, johtamistaitojen kehittäminen sekä terapiakoulutus (4 vastauksessa) oli myös listattuina. Osa kertoi tällä hetkellä opiskelevansa YAMK-tutkintoa tai aikovansa aloittaa YAMK- tai yliopisto-opinnot (6 vastaajaa). Alalla työskenteleville oli

hyvin selkeää se, että uusien asioiden ja menetelmien opettelu jatkuu läpi työelämän.

Laajalla skaalalla josta vaikea nostaa yhtä tiettyä osaa. Koulutus on kuitenkin vain lopulta pintaraapaisu. Osaaminen kehittyy eniten työn kautta, mikä ei mielestäni ole välttämättä huono asia. – Erityisnuoriso-ohjaaja

6.7 Sosionomin osaaminen

Kyselyssä selvitettiin, mitä taitoja vastaajat pitivät erityisen tärkeänä sosiaalialan työssä. Vastaajat vastasivat kysymykseen: ”Voit halutessasi kertoa omin sanoin sen, millaisia taitoja pidät erityisen tärkeänä sosiaalialan työssä.” Kaiken kaikkiaan tähän kysymykseen vastasi 85 (85/206). Vastauksissa ilmeni usein paljon samoja asioita, mutta myös eroja. Eri teemoja listattiin 70, joista osa kohdentui esimerkiksi johonkin yksittäiseen persoonallisuuden piirteeseen, kuten rohkeuteen.

Vuorovaikutustaidot nousivat esille myös tässä kysymyksessä, sillä kaiken kaikkiaan 33 vastauksessa tuli esiin vuorovaikutustaitojen osaaminen. Selkeästi vuorovaikutustaitoja pidettiin yleisimmin yhtenä tärkeimpänä taitona. Toiseksi eniten vastauksissa mainittiin asiakkaan kohtaaminen, joka nousi esiin 29 vastauksessa. Asiakaslähtöisyyttä sekä asiakkaan kunnioittamista pidettiin tärkeänä (9 vastauksessa). Edellisten lisäksi eettisyyttä (9 vastauksessa) sekä monipuolista ymmärrystä elämästä (8 vastauksessa) pidettiin tärkeänä taitona sosiaalialalla.

-Puheeksi ottaminen asiakastyössä on perheohjaajan työssä erityisen tärkeää ja olennaista. Täytyy uskaltaa sanoa vaikeat asiat ääneen asiakkaalle. -Hyvät vuorovaikutustaidot on ensi arvoisen tärkeät. –Perheohjaaja

Asiakasta arvostavaa ja heitä kunnioittavia toimintatapoja. Aitoa kuuntelemista ja kiinnostusta asiakkaita kohtaan. –Ohjaaja lastensuojeluyksikössä

Asiakkaan aito, kiireetön kohtaaminen ja kuuntelu! –Koulukuraattori

Asiakkaan oikeanlainen kohtaaminen kaiken a ja o (esim. tilannetaju, kuuntelu, jämäptiys). Asiakastilanteissa pitää huomioida se, että hyvin

useat eri asiat vaikuttavat tilanteeseen eikä kaikki välttämättä ole itsestä kiinni. Pitää muistaa olla myös nöyrä omassa työssään. Ole tuki ja turva ja jos lupaat auttaa, muista pitää lupauksesi - älä ole ylimielinen. –Asiantuntija

Moniammatillinen osaaminen, tiimityötaidot sekä työyhteisöosaaminen (19 vastauksessa) nousi esiin, mutta empaattisuus ja sensitiivisyys listattiin usein tärkeäksi taidoksi (18 vastauksessa). Palveluohjaus ja palvelujärjestelmäosaaminen tuli esiin 8 vastauksessa. Vastaajat nostivat esiin sen, että sosionomien taito on yhdistää eri palvelujentuottajia ja ammattilaisia yhteen ja näin tehdä työtä asiakaslähtöisemmin sekä koota asiakkaalle ne palvelut ja etuudet, jotka edistävät hänen asemaansa parhaiten.

Asiakkaan kohtaaminen, tilannetaju ja asiakkaan kuuleminen. Toisen "hädän" tunnistaminen ja laaja tietämys palvelujärjestelmästä niin sosiaali- että terveystieteiden puolella- asiakkaan ohjaus oikean palvelun piiriin on kaikista tärkein. –Vammaispalvelujen sosiaaliohjaaja

Sosiaalialan ammattilaiset ovat taitavia asiakastyöntekijöitä, verkostotyöntekijöitä -sillanrakentajia. Vuosien työkokemuksen perusteella olen havainnut että sellaista taitoa ei löydy kovin monesta muusta ammattikunnasta. Meillä on kyky saattaa eri ammattikunnat yhteen ja vaikka emme aina puhuisikaan ns. samaa kieltä, kykenemme luovimaan hoito ja palvelupolut asiakkaan eduksi. –Päihdehuollon ohjaaja

Kehittämistaitoja (7 vastauksessa) laintuntemusta (6 vastauksessa) sekä ohjaustaitoja (5 vastauksessa) pidettiin tärkeänä sosiaalialalla. Toisaalta esiin nousi erilaiset luonteenpiirteet, joista vastaajat kokivat olevan alalla hyötyä. Myös persoonan koettiin vaikuttavan työhön (4 vastauksessa). Kaiken kaikkiaan erilaisia luonteenpiirteitä ja yksilön omia ominaisuuksia nousi esiin yhteensä 13 vastauksessa. Näitä olivat esimerkiksi rohkeus, positiivisuus, suvaitsevaisuus, rauhallisuus, avoimuus, helposti lähestyttävä ja nöyryys.

Sosiaalialan työtä tehdään mielestäni omalla persoonalla, ihmiseltä ihmiselle. –Koulukuraattori

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Tutkimuksen tavoitteiden saavuttaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville, millaista osaamista sosionomit hyödyn-tävät arkipäivän työssä sekä ovatko ammattilaiset tyytyväisiä saamaansa koulutuk-seen ja millaisesta lisäkoulutuksesta he kokisivat hyötyvänsä. Tutkimuksessa selvisi se, mitä kompetenssia vastaajat pitävät omassa työssä tärkeimpänä ja mitä taas vähiten tärkeinä. Tuloksia tarkastellessa oli oleellista, että tutkimusaineisto on riittä-vää, että voidaan tehdä yleistyksiä. Liian pieni otos olisi vääristänyt tuloksia. Tulosten tarkastelussa tulee ottaa huomioon, että tutkimusaineisto koostuu pääasiassa Pohjanmaalla sekä Etelä-Pohjanmaalla työskentelevistä sosionomeista.

Mäkinen ym. (2009, 76–77) korostavat sitä, että sosionomin tutkinto antaa valmiu-det toimia itsenäisesti sosiaalisen tuen, kasvatuksen, neuvonnan sekä ohjauksen tehtävissä sosiaalipalveluissa, mutta myös varhaiskasvatuksessa. Sosionomit toi-mivat, niin asiakastyössä kuin johto- ja esimiestehtävissä sekä lisäksi myös kehittä-mistyössä. Työ on ennaltaehkäisevää. Tavoitteena on tukea yksilöä tai ryhmiä so-siaalisesta näkökulmasta. Kuten myös tutkimuksen tuloksissa ilmeni, voivat sosio-nomit tehdä työtään monenlaisissa paikoissa ja erilaisella työnkuvalla. Yhdellä sa-nalla ei pysty kertomaan, mikä sosionomi oikeastaan on, sillä juuri työn monipuoli-suuden takia usein herääkin kysymys, mikä ihmeen sosionomi. Tuloksista voi ha-vaita sosionomin työhön sisältyvän paljon erilaisia asiakastyön menetelmiä. Työ on sisällöllisesti myös hyvin monipuolista. Suurin osa sosionomeista työllistyy asiakas-työhön, vaikka joukosta löytyy myös esimies- sekä kehittämistyötä tekeviä. Vastaa-jiista suurin osa näyttää työllistyvän lasten ja nuorten pariin, ja selkeästi varhaiskas-vatus sekä lastensuojelu ovat ainakin tässä kyselyssä suurimmat työllistävät toi-mialat. Silti sosionomit työskentelevät erilaisten asiakasryhmien parissa, kuten vam-maisten, ikäihmisten, päihde- ja mielenterveysasiakkaiden, rikosseuraamusalalla sekä monen muun eri asiakasryhmän parissa.

7.2 Eri menetelmien käyttö työssä

Sosionomin erityisosaamisena on ”sosiaalisen” ymmärtäminen sekä sen tukeminen. Sosionomin asiantuntijuutta on se, että ammattilainen kykenee hyödyntämään taitoaan ja tietoaan ratkoakseen käytännön ongelmia ja kykenee muuntautumaan yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Haasteet, joita sosionomit ratkovat nousevat ihmisten elämästä ja asiakkaiden tarpeista. (Helminen 2014, 18.)

Maslow on määritellyt ihmiselle tarvehierarkiapyramidin, mikä auttaa hahmottamaan sitä, kuinka tärkeää ihmiselle on yhteenkuuluvuus ja se, että kokee kuuluvansa ryhmään. Tarvehierarkiassa ensimmäisenä tulevat fysiologiset tarpeet kuten syöminen ja nukkuminen. Toisena tulee turvallisuus ja heti näiden perustarpeiden jälkeen tärkeimmäksi nousee yhteenkuuluvuus. Ihminen tarvitsee toista ihmistä ollakseen ihminen. Neljäntenä tulee arvonta ja viimeisenä itsensä toteuttaminen. (Maslow 1970, 2.) Ihminen on sosiaalinen kokonaisuus, johon vaikuttaa ihmissuhteet sekä suhde yhteisöön ja yhteiskuntaan. Yksilö elää vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Jokaisella meistä on tarve liittyä toisiin ihmisiin ja olla osallisena. Osallisuus ymmärretään tunteena, joka syntyy, kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi harrastuksissa tai työssä. Arvostus, tasavertaisuus ja luottamus, sekä mahdollisuus vaikuttaa yhteisössä ovat tärkeitä asioita osallisuuden tuntemisessa. Yhteiskunnassa osallisena oleminen tarkoittaa jokaisen mahdollisuutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Kansallisella tasolla osallisuus tarkoittaa vaikuttamista. Osallisuutta edistämällä estetään yhteiskunnasta syrjäytymistä ja vähennetään eriarvoisuutta. (Laitinen & Niskala 2013, 115–118.)

Tutkimuksessa vahvoina esiin nousi vuorovaikutustaitojen käyttö, eettinen osaaminen sekä moniammatillinen yhteistyö. Vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä roolissa sosionomin työssä. Onnismaa (2007,44) painottaa, että sosiaalialalla työtä tehdään aina pääasiassa asiakkaiden parissa. Vuorovaikutuksen avulla päästään asiakkaan kanssa parhaimmillaan dialogiin, minkä avulla voidaan luoda uutta tietoa. Dialogin avulla saadaan uudenlaista tietoa asiakkaasta ja hänen kokemastaan todellisuudesta (Hirvonen ym. 2015, 25). Sosionomilla tulee olla kyky luoda vuorovaikutus asiakkaan kanssa ja saada aikaan osallistava keskustelu ja sosionomin on

pystyttävä hyödyntämään erilaisia menetelmiä työssä (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1). Vuorovaikutustaidot ja asiakkaan kohtaaminen nousi usein kyselyyn vastanneilla esiin, kysyttäessä, millaisia taitoja pidettiin tärkeänä sosiaalialalla. Selkeästi määrällinen aineisto sekä laadullinen osuus täydentävät toisiaan monelta osin. Vaikka vuorovaikutustaidot nousivat selkeästi useimmiten esiin vastauksissa, tulee huomioida se, että vuorovaikutus liittyy vahvasti muihin menetelmiin sekä sisältöihin. Vuorovaikutustaitoja tarvitaan niin esimiestyössä kuin ryhmiä ohjatessa.

Eettisen osaamisen nähdään liittyvän työhön usein. Jokainen asiakas ja ihminen, ansaitsee oikeudenmukaista kohtelua ja tulla kohdatuksi tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Sairaus, vamma tai asiakkaan ongelma ei määritä asiakasta tai häntä ihmisenä. Talentia (2017, 7) on koonnut sosiaalialan ammattietiikkaohjeet yksien kansien väliin. Nämä ohjeet ohjaavat alalla toimivia ja heidän valintojaan sekä ratkaisuja. Sosionomin ammatillisuuden kulmakiviä on pyrkimys toimia näiden eettisten arvojen mukaan ja kohdella asiakkaita oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti.

Moniammatillinen yhteistyö on nykyisin yksi keskeisistä työmuodoista. Moniammatillisuus mahdollistaa asiakkaan mahdollisimman hyvän kuulemisen ja auttamisen, sillä moniammatillisuudella pyritään siihen, että jokaisen ammattilaisen tietoa ja taitoa hyödynnetään. Koskela (28.03.2013) muistuttaa, että moniammatillisuudessa on kyse siitä, että valta, tieto ja osaaminen jaetaan. Tarkoitus on toimia siten, että jokainen voi tuoda tilanteeseen juuri sen tiedon ja taidon, minkä osaa parhaiten. Moniammatillinen osaaminen nähtiin myös tärkeänä taitona kysyttäessä vastaajilta, mitä osaamista he pitivät tärkeänä sosiaalialalla.

Ohjaus nousivat esiin vastauksissa. Nämä ovat usein keskeisessä asemassa sosiaalialan työssä. Onnismaa huomauttaa, että asiakasta tulee ohjata ilman, että hänelle annetaan valmiita ratkaisuja ja toimintamalleja. Asiakasta itseään kannustetaan löytämään ratkaisut. Kuntaliitto (2007) painottaa, että palvelujärjestelmien ja etuuksien laajentuessa sekä niiden eriytyessä asiakkaiden saattaa olla haastavaa vaatia itselleen oikeita palveluja ja tukimuotoja, jos ei tiedä miten ja mistä niitä on mahdollista hakea tai vaatia.

Kehittämistyötä tehtiin usein tai jonkin verran työssä, mutta toisaalta taas tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista ei pidetty useinkaan kovin tärkeänä kompetenssina työssä. Avoimissa vastauksissa nousi esiin se, että moni piti jatkuvaa koulutusta ja kehittämistä silti tärkeänä. Jatkuva kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen, on välttämätöntä nyky-yhteiskunnassa. Työtapoja ja työmenetelmiä kehitetään jatkuvasti ja koko ajan on käynnissä erilaisia hankkeita ja kehittämistöitä, joiden avulla sosiaalialan palveluja ja järjestelmiä pyritään kehittämään. Kehittämistyöhön liitetään usein projektityö, mutta vastauksissa ilmeni, että se harvemmin oli läsnä työssä. Joillain toimialoilla projektityö oli kuitenkin hyvin paljon esillä. Erityisesti Kelassa ja työllisyyttä edistäväissä palveluissa projektityö näyttäytyi vahvimmin.

Palveluohjaus- ja neuvonta nousivat vahvasti esiin vastauksissa. Pääasiassa vastaajat käyttivät menetelmää usein tai jonkin verran työssä. Palveluohjauksella tarkoitetaan toimia, joiden tarkoitus on selkeästi ohjata, koordinoita asiakkaan asioita tai neuvoa asiakasta tarpeen mukaan. (Hirvonen ym. 2015, 26–27.) Palveluohjaus näyttää kuuluvan vahvasti arkipäivän työhön ja monet toimijatahot toteuttavat sitä.

Luovia- ja toiminnallisia menetelmiä käytettiin eri toimialoilla hyvin vaihtelevasti. Selkeästi varhaiskasvatuksessa työskentelevät käyttivät menetelmää eniten. Vaihtelevuus luovien- ja toiminnallisten menetelmien käytöstä voi ilmetä siksi, että vastaajat työskentelevät erilaisissa työympäristöissä. On eroa, onko vastaaja töissä päivätoimintakeskuksessa tai Kelan toimipisteessä. Kelassa tai työllisyyttä edistäväissä palveluissa luovia- ja toiminnallisia menetelmiä käytettiin vähiten, mutta toisaalta taas toimialan sisällä vastaukset olivat vaihtelevia. Erot voivat aiheutua siitä, että työllisyyttä edistäväissä palveluissa voi tehdä työtä monella eri työpainotuksella. Työvalmentajan työ on hyvin erilaista verrattuna etuuskäsittelijän työhön. THL (10.10.2018) huomauttaa, että luovat ja toiminnalliset menetelmät ovat edullinen ja tehokas tapa lisätä yksilöiden sekä ryhmien työllisyyttä sekä osallisuutta. Voiko aikuisten parissa tehtävässä työssä hyödyntää menetelmää useammin?

Asiakkaan elämäntilanteen arviointimenetelmät nousivat esiin eri toimialoilla, mutta selkeästi aikuissosiaalityössä sekä päihde- ja mielenterveystyössä ne nousivat esiin vahvimpana. Varhaiskasvatuksessa menetelmä oli muihin toimialoihin verraten vähiten käytössä, mutta myös siellä sitä toteutettiin. Toimintakyvyn arvioiminen on oleellinen osa ammatillista työtä, ja sen avulla ammattilainen saa tarvittavat tiedot

asiakkaasta, jotta he voivat yhdessä miettiä, miten asioissa edetään. (THL, 15.3.2019.)

Vertaisryhmätoiminta nousi joillain toimialoilla usein käytetyksi työmuodoksi, mutta osalla ne eivät olleet läsnä arkipäin työssä laisinkaan. Erot toimialojen välillä olivat suuria. Monet ihmiset pitävät vertaistukea äärimmäisen tärkeänä ja oleellisena osana kuntoutumista, joten sen käyttöä arkipäivän työssä voisi hyödyntää laajemmin eri toimialoilla. Esimerkiksi lastensuojelussa vastaajista 51 % käytti harvoin ja 12 % ei käyttänyt laisinkaan vertaisryhmätoimintaa työssään, mutta uskon, että myös lastensuojelumailmassa vertaistoiminnalle olisi jalansijaa. Coleman (1988, 13. 19) huomauttaa, että ihmiset on ohjelmoitu luomaan vuorovaikutussuhteita muiden kanssa, ja ne vaikuttavat suoraan kokemusmaailmaamme. Sosiaalinen ympäristö ja siellä luodut vuorovaikutussuhteet muokkaavat yksilöstä juuri sellaisen, kuin hän on.

Tuloksista nousi esiin, että johtamis- ja esimiestyötä tarvittiin vähän omassa arkipäivän työssä toimialasta riippumatta. Mielenkiinnon herätti se, että johtamisosaamiskoulutusta kaivattiin kuitenkin suhteellisen paljon. Järvinen (2014, 24) kirjoittaa, että johtamis- ja esimiestyö kuitenkin vaikuttaa laajalti palveluihin ja eritoten sen tuottajiin, kuten sosionomeihin ja heidän työhönsä. Alaisten motivaatioon ja näin myös työn laatuun sillä on suuri vaikutus. Vaikka kyseessä ei olekaan paljon käytetty taito sillä on erittäin tärkeä asema sosiaalialan kentällä.

7.3 Koulutukseen tyytyväisyys ja lisäkoulutuksen tarve

Pääasiassa vastaajat olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen, mutta siitä huolimatta yli puolet vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta. Selkeästi vastuksissa on nähtävissä se, että sosiaalialalla tulee jatkuvasti kehittyä ja kehittää omia taitojaan. Nykypäivänä puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista. Myös Helminen (2014, 18) painottaa, että sosionomin asiantuntijuutta on juuri se, että ammattilainen kykenee muuntautumaan yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Haasteet, joita sosionomit ratkovat kumpuavat ihmisten elämästä ja asiakkaiden tarpeista, joihin vaikuttaa vahvasti yhteiskunta ja sen muutokset. Sosionomin yksi oleellisia taitoja onkin muuntautumiskyky ja halu oppia ja kehittyä.

7.4 Sosiaalialan ammattilaiset

Vastaajat olivat listanneet tärkeimpinä pitämiään taitoja sosiaaliolla. He toivat esiin laajasti ja monipuolisesti, millaista osaamista he pitävät tärkeänä. Vastauksissa ilmeni vahvasti se, että asiakkaan kohtaamista ja vuorovaikutustaitoja pidettiin suuressa arvossa. Sosiaalialan ammattikoskeakoulutuksen kompetensseissa (2016, 1) on omana ydintaitona asiakastyön osaaminen sosiaalialalla. Sosionomin tulee osata luoda vuorovaikutus asiakkaan kanssa.

Samankaltaisia tuloksia oli nähtävissä kompetenssien tärkeydessä. Monet olivat vastanneet asiakastyön osaamisen tärkeimmäksi kompetenssiksi työssään. Sosiaaliala on vahvasti sidoksissa asiakkaisiin ja heidän tuen tarpeeseensa. Moni piti tärkeänä sitä, että sosiaalialan ammattilaisella on ymmärrystä elämästä. Sosionomit ovat vierellä kulkijoita ja toisaalta taas valmentajia, jotka tsemppaavat eivätkä tee asiakkaan puolesta asioita. Asiakas itse tekee onnistumiset ja saavuttaa tavoitteet. Sosionomilla tulee olla laajaa osaamista ja paineensietokykyä ja valmiuksia tehdä työtä haastavissa tilanteissa.

” Valmius pitää monta lankaa yhtä aikaa kädessä ja osata toimia asiakkaan kanssa tehtävän työn kannalta oikeiden yhteistyötahojen kanssa”
–Sosiaaliohjaaja

8 POHDINTA

Opinnäytetyön prosessi itsessään oli opettavaista. Se on opettanut kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä, mutta ennen kaikkea olen päässyt kertaamaan pikakelauksella kaiken sen, mitä kolmessa vuodessa olen opiskellut. Oli mielenkiintoista analysoida määrällistä aineistoa ja vertailla eri toimialojen välisiä eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä sekä analysoida alalla työskentelevien vastauksia siitä, mitä taitoja he pitävät alalla tärkeänä. Tutkimuksessa määrällinen osuus täydentyi hyvin avointen kysymysten avulla ja koen, että ne todensivat sitä, että kyselyssä oli kysytty oikeita asioita.

Koen, että tutkimus on kehittänyt myös omaa ammatillista ajattelua ja -kasvua, sillä olen käsitellyt sosionomin ammatillisuutta laajasti ja lukenut aikaisempia tutkimuksia aiheesta, mikä on selventänyt omaa kokonaiskuvaa. Tähän opinnäytetyöhön ei päätynyt osuutta sosiaalityön historiasta ja sosionomin ammattinimikkeen synnystä, mutta olen lukenut sosiaalityön historiaa käsitteleviä teoksia opinnäytetyön taustaksi. Koen, että alan historian tuntemus on auttanut myös ymmärtämään sitä, miksi tänä päivänä sosiaaliala on tietyssä vaiheessa. Verrattuna esimerkiksi sairaanhoitajan ammatin syntyyn on kulunut vasta vähän aikaa siitä, kun sosiaaliala on alkanut saada tunnustusta. Ala kehittyy ja työnkuva muuttuu ympäröivän maailman ja ihmisten tarpeiden mukaan, mikä tekee sosiaalialasta äärettömän mielenkiintoisen ja vaativan. Toisaalta, kun opinnäytetyötä tehdessä olen paneutunut sosionomin ammatilliseen osaamiseen sekä kompetensseihin syvemmin herää tunne, että todellisuudessa asioista tietää hyvin vähän. Jatkokoulutusmahdollisuuksia on enemmän kuin uskoisi ja myös tuloksissa ilmeni vahvasti se, että alalla työskentelevät toivoisivat lisäkoulutusta ja haluaisivat kehittää itseään. Vaikka oma valmistuminen on edessä, sitä havahtuu siihen, että valmistuttua ei vielä ole ”valmis”, vaan nyt on saanut perustan ja on aika kerätä tietoa ja osaamista työelämästä. Ammatillinen kasvu jatkuu läpi työelämän.

Kun ammatillinen kehitys tulee olla jatkuvaa, ammattilaisilla saattaa olla riittämättömyyden tunteita ja sitä kautta tarve koko ajan kouluttautua lisää. Olisikin mielenkiin-

toista tehdä jatkotutkimusta siitä, millaisia tunteita ja ajatuksia lisäkoulutus sosionomeissa herättää. Onko tunne, että mikään ei riitä eikä ole koskaan valmis, ja voiko silloin kokea olevansa hyvä työssään?

Sosiaalialan työstä tekee vaativaa se, että työtä tehdään omalla olemuksella ja omalla persoonalla. Toisaalta et voi olla vapaasti oma itsesi, sillä ammattilaisena tulee säilyttää ammatillisuus ja olla tilanteessa asiakasta varten. Sosiaalialan työtä ei myöskään olisi, jos kaikki olisi aina hyvin. Sosiaalialan työ koostuu ihmisten epäonnistumisista, puutteista ja tuen tarpeesta. Sosionomin työt ja toimenkuvat muuttuvat paljon yhteiskunnan ja ihmisten tarpeiden mukaan. Uskon, että mediassa paljon puhututtanut ikäihmisten palveluasuminen vaikuttaa sosiaalityöhön ja sen tulevaisuuteen. Vanhuspuoli on pitkälti hoidollista, mutta usein unohdetaan ihmisen sosiaalinen puoli. Ihminen on sosiaalinen kokonaisuus ja tarvitsee lähelleen toisia ihmisiä. Olisiko sosionomeille entistä suurempi jalansija vanhuspuolella? Jos ikäihmisellä ei ole läheisiä, kuka hänen puolestaan taistelee? Tässä on sosionomeille sopeva työnsarka.

Tutkimusosuutta tarkasteltaessa, voi havaita, että sosionomien osaaminen on erittäin laajaa. Osaamisen laajuus mahdollistaa sen, että yhdellä tutkinnolla voi tehdä monia erilaisia työtehtäviä. Ei haittaa, vaikka koulutuksen alussa ei olisi selkeää kuvaa siitä, mitä tulevaisuudessa haluaa tehdä, koska sosionomin koulutus antaa laajat valmiudet toimia erilaisissa sosiaalialan tehtävissä. Alalla on hyvät mahdollisuudet jatkuvaan kehittämiseen ja toisaalta sille on myös tarve. Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat työhön vahvasti ja lait sekä asetukset ovat läsnä arkipäivän työssä. Sosionomeilla on vahvaa osaamista toimia moniammatillisissa tiimeissä. Jokainen tapaaminen ja kohtaaminen on erilainen, eikä ennalta pysty opettelemaan yhtä ainoaa toimivaa toimintamallia. Ainoastaan voi pyrkiä hyödyntämään hyväksi havaittuja oppeja. Jokainen päivä ja kohtaaminen jättävät meihin jälkensä, niin asiakastapaamiset kuin ammattilaisten väliset kohtaamiset. Jokainen ihminen on kohtaamisen arvoinen.

Vaikka valmistuttuaan saa oikeudet toimia asiantuntijana sosiaalialan tehtävissä, vasta sen jälkeen alkaa varsinainen oppiminen. Työn kautta pääsee soveltamaan teoriaa käytäntöön. Suuri merkitys omassa ammatillisessa kehityksessä, opiskelun sekä harjoittelun lisäksi, on ollut nähdä ammattilaisia omassa työssään. On ollut

hienoa päästä tarkastelemaan sosionomien työtä, niin harjoitteluissa, työelämässä kuin opinnäytetyötä tehdessä.

LÄHTEET

- Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. [Viitattu 6.2.2019]. Saatavana: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Borgman, M. Dal Maso, R. Hakonen, S. Honkakoski, A. & Lyhty, T. 2001. Sosionomi (amk) ydinosaaminen: Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportti. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkosto.
- Bratton, J. & Gold, J. 1999. Human resource management: Theory and practice. 2. p. Basingstoke: Macmillan.
- Coleman, J.S. 1988. Social Capital in Creation of Human Capital. American Journal of Sociology. Chicago: The University of Chicago Press.
- Forsberg, H. Juhila, K. & Roivanen, I. 2002. Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Granfelt, R. Jokiranta, H. Karvinen, S. Matthies, A-L. & Pohjola, A. 1993 Monisäräinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto
- Granfelt, R. Kuronen, M. Nyqvist, L. Petrelius, P. 2004. Sukupuoli ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Helminen, J. 9.4.2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osajat: Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. [Viitattu 6.12.2018]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf
- Helminen, J. Mäntyneva, P. & Rinne, P. 2014. Sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta: Sosiaalialan ammattikorkeakouluttajien kommentteja sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta opetussuunnitelmien perusteella [Verkkójulkaisu]. Talentia [Viitattu 16.11.2018]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122363/SOSIONOMIEN_AMK_OSAAMISESTA_I_11062014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hirvonen, J. Niiranen-Linkama, P. & Saksio, M. (toim). 2015. Sosionomit asiakastyönkentillä. [Verkkójulkaisu]. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Vapaa- muotoisia julkaisuja. [Viitattu 8.12.2018]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97130/URN_ISBN9789515885111.pdf?sequence=1

- Holopainen, M. Tenhunen, L. Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Järvenpää: Yrityssanoma.
- Hurting, J. & Laitinen, M. 2002. Pahan kosketus: Ihmisyiden ja auttamistyön varjojen välillä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina: sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.
- Juhila, K. 2018. Aika, paikka ja sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. 8. uudistettu. p. Helsinki: Talentum.
- Katisko, M. Kolkka, M & Vuokila-Oikkanen, P. 2014 Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojenkoulutuksessa. Opetushallitus ja tekijät. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Opetushallitus. [Viitattu 20.12.2018]. Saatavana: https://www.oph.fi/download/155899_moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_lii.pdf
- Kempainen, T. Martin, M. Niskala, A. & Pohjola, A. 2018. Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen Lapissa: Osaamiskartoituksen tuloksia. [Verkkajulkaisu]. Rovaniemi: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. [Viitattu 6.12.2018]. Saatavana: http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu_42_osaamiskartoitus
- Koskela, S. 28.03.2013. Tarkastelussa moniammatillinen yhteistyö ja sen edellytykset. [Verkkoartikkeli]. Jyväskylä: Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. [Viitattu 20.12.2018]. Saatavana: <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-sen-edellytykset/>
- Kuntaliitto. 25.1.2017. Sosiaalityö, sosiaaliohjaus ja omatyöntekijä. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.11.2018]. Saatavana: <https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/sosiaalityo-sosiaaliohjaus-ja-omatyon-tekija>
- L 1301/2014 Sosiaalihuoltolaki
- L 817/2015 Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä
- Laitinen, M. & Niskala, A. 2013. Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino.
- Laitinen, M. Pohjola, A. & Seppänen, M. 2017. Rakenteellinen sosiaalityö: Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja. 3. p. Kuopio: UNIpress.

- Landgrén, S. & Pesonen, T. 2017. Vastavalmistuneiden urapolut 2017: Vuosina 2015-2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. [Verkojulkaisu]. Talenttia. [Viitattu 6.12.2018]. Saatavana: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/11/vastavalmistuneiden_urapolut_2017.pdf
- Maslow, A. H. 1970. Motivation and personality. 2. p. New York.
- Miller, W. R. & Rollnick, S. 1991. Motivational interviewing: Preparing people to change addictive behavior. New York: Guilford Press.
- Mäkinen, P. Raatikainen, E. Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.
- Niemi, L. 2004. Sosiaalisen tarkastelu. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu
- Nietosvuori, L. 2008. Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä. Teoksessa. Viinamäki, L. (toim.). 2008. 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi- Tornion ammattikorkeakoulu, 135–142.
- Niiranen, V. Seppänen-Järvelä, R. Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010 Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. 2. p. Jyväskylä: PS-kustannus
- Olsson, H. & Sörensen, S. 2001. Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv. Stockholm: Liber.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Opetusministeriö. 4.9.2007. Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Opetusministeriö. [Viitattu 24.11.2018]. Saatavana: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79635/tr43.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pietarinen, J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa. S. Karjalainen, V. Launis, R. Pelkonen & J. Pietarinen (toim.). Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 58–69.
- Raatikainen, E. 2015. Lujita luottamus: Asiakassuhteen rakentaminen soisaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ronkainen, S. Karjalainen, A. & Mertala, S. 2008. Graafisen kyselylomakkeen suunnittelu. Teoksessa. S. Ronkainen & A. Karjalainen (toim.). 2008. Sähköä

kyselyyn!: Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 31–41.

Ruuskanen, P. 2002. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi: Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Räsänen, J. 2006 Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut: Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistuminen. Järvenpää: Julkiviestintä.

Salminen, J. 2006. Uuden esimiehen kirja. Helsinki: Talentum

Sipilä, J. 1989. Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 29.4.2016. [Verkojulkaisu]. Kuopio: AMK-verkosto [Viitattu 6.12.2018]. Saatavana: http://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPETENSSIT_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a

Talentia. 2017 Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia.

Talentia. Ei päiväystä. Johtaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu: 8.12.2018]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/johtaminen/>

Talentia. Ei päiväystä. Talentialaisten yleisimmät ammatit ja tutkinnot. [Verkkosivu]. [Viitattu: 23.1.2019]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/amatit-ja-patevyydet/amatit-ja-tutkinnot/>

Talentia Pohjanmaa Ry. Ei päiväystä. Yhdistys. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Talentia. [Viitattu 19.3.2019]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/pohjanmaa/yhdistys/>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). 10.10.2018. Luovat menetelmät vahvistavat osallisuutta. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.12.2018]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/luovat-menetelmat-vahvistavat-osallisuutta>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 20.3.2018. Arvioinnin perusteita. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.12.2018]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi/arvioinnin-perusteita>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 15.3.2019. Toimintakyvyn arviointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.3.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi>

- Tiilikka, T. Majasaari, H. & Saarikoski, S. 2018. Yhteistyössä toimien: Käsitteitä monialaisuudesta ja moniammatillisuudesta sosiaali- ja terveysalalla. [Verkkopublication]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 136. [Viitattu 21.12.2018]. Saatavana: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157993/B136_low.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toikko, T. (toim.) 2005. Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Viinamäki, L. (toim.) 2009. Sosionomilta eivät hommat loppu: Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnoissa. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Viinamäki, L. (toim.) 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010 – 2025: Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. [Verkkopublication]. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. [Viitattu: 17.11.2018]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54727/viinamaeki%20A%203%202010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viinamäki, L. (toim.). 2008. 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Vilkka H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Vipunen -opetushallinnon tilastopalvelu. Ei päiväystä. Tilastot ammattikorkeakouluun hakeneista vuodelta 2018. [Verkkosivu]. Helsinki: Opetushallitus. [Viitattu 29.3.2019] Saatavana: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Haku-%20ja%20valintatiedot%20-%20korkeakoulu%20-%20amk%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb
- Vogt, I. 2016. Voimavarakeskeinen lähestymistapa sosiaaliohjauksessa. Teoksessa. Helminen, J. (toim.). 2016. Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita. 29–43.
- Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. p. Helsinki: Kaupparemari.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 1. Kyselylomake

1. Oletko?

Opiskelija

Opiskelija sekä töissä sosiaaalialalla

Töissä sosiaaalialalla

Työtön

Muu, mikä? _____

2. Sukupuoli?

Nainen

Mies

Muu

3. Missä maakunnassa työskentelet?

Etelä-Karjala

Etelä-Pohjanmaa

Etelä-Savo

Kainuu

Kanta-Häme

Keski-Pohjanmaa

Keski-Suomi

Kymenlaakso

Lappi

Pirkanmaa

Pohjanmaa

Pohjois-Karjala

Pohjois-Pohjanmaa

Pohjois-Savo

Päijät-Häme

Satakunta

Uusimaa

Varsinais-Suomi

Ahvenanmaa

Työskentelen ulkomailla

4. Koulutustausta (valitse viimeisin)

Opiskelen sosiaaalialalla

Sosionomi (AMK)

Sosionomi (YAMK)

Sosiaalialan opintotason tutkinto

Sosiaalialan maisteri (YTM, VTM)

Muu, mikä? _____

5. Missä työskentelet?

Avopalveluissa

Laitospalveluissa

Avo- sekä laitospalveluissa

Järjestötehtävissä

Kehittämistehtävissä

En ole tällä hetkellä työelämässä

Muulla, missä? _____

6. Millä toiminta-alueella työskentelet?

Aikuissosiaalityössä

Vanhustyössä

Lastensuojelussa

Nuorisotyössä

Kansaneläkelaitoksessa

Varhaiskasvatuksessa

Koulutoimessa

Terveydenhuollossa

Vammaistyössä

Työllisyyttä edistävissä palveluissa

Perheneuvolassa

Päihdehuollossa

Projektityössä

Työvoimahallinnossa

Kriisityössä

Rikosseuraamusalalla

En ole tällä hetkellä työelämässä

Muualla, missä? _____

7. Työtehtäviesi luonne?

Opiskelen

Asiakastyö

Johtamis- ja esimiestyö

Projekti- ja kehittämistyö

Projektityö

Järjestötyö

En ole tällä hetkellä työelämässä

Muu, mikä? _____

8. Työnimikkeesi?

En ole työelämässä

Asumisyksikön ohjaaja

Vastaava ohjaaja

Ohjaaja (lastensuojeluyksikkö)

Perheohjaaja

Etuuskäsittelijä

Kehitysvammaisten ohjaaja

Koulukuraattori

Lastenhoitaja

Lastentarhanopettaja

Päiväkodinjohtaja

Nuorisotyöntekijä

Opettaja/lehtori

Projektityöntekijä

Sosiaaliohjaaja

Sosiaalityöntekijä

Toiminnanohjaaja

Kriisityöntekijä

Työvalmentaja

Johtaja

Jokin muu mikä? _____

9. Millä sektorilla työskentelet?

Julkisella sektorilla

Yksityisellä sektorilla

Kolmannella sektorilla

En ole tällä hetkellä työelämässä

10. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on sosiaaalialalla?

Minulla ei ole työkokemusta sosiaaalialalla

Alle 2 vuotta

2-4 vuotta

5-9 vuotta

10-14 vuotta

15-19 vuotta

Vähintään 20 vuotta

11. Sosiaaalialan AMK-verkosto on määritellyt sosiaaalialan ammattikorkeakoulutukselle kompetenssit. Arvioi, mitkä kompetenssit ovat omassa työssäsi merkittävässä asemassa.

Valitse kaksi tärkeintä.

Sosiaaalialan eettinen osaaminen

Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen

Asiakastyön osaaminen

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Palveluosaaminen

12. Mikä kompetenssi on mielestäsi työssäsi vähiten tärkeä?

Valitse yksi.

Sosiaalialan eettinen osaaminen

Asiakastyön osaaminen

Palveluosaaminen

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

13. Arvioi kuinka paljon työsi sisältää tai kuinka paljon käytät seuraavia menetelmiä:

Usein Jonkin verran Harvoin En laisinkaan

Luovia- ja toiminnallisia menetelmiä

Voimarahallisia menetelmiä

Psykososiaalisia sosiaalityön menetelmiä

Asiakkaan elämäntilanteen
arvioinninmenetelmiä

Verkostotyön menetelmiä

Vertaisryhmätoimintaa

Ohjausmenetelmiä

Ryhmien ohjaamista

Palveluohjasta ja neuvonta

14. Arvioi kuinka paljon työssäsi on läsnä:

Usein Jonkin verran Harvoin En laisinkaan

Johtamis- sekä esimiestyö

Kehittämistyö

Projektityö

Vuorovaikutustaidot

Moniammatillinen yhteistyö

Eettinen osaaminen

Jotain muuta, mitä?

15. Arvioi lopuksi tyytyväisyyttä saamaasi koulutukseen, missä määrin olet samaa mieltä väittämästä ”Saamani koulutus antoi minulle aikanaan riittävät valmiudet toimia sosiaalialan työtehtävissä”

Täysin samaa mieltä

Melko samaa mieltä

Melko eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

16. Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta?

Kyllä

En

En tiedä

17. Jos toivoisit lisäkoulutusta, niin milliaisesta lisäkoulutuksesta kokisit hyötyväsi?

18. Voit halutessasi kertoa omin sanoin sen, millaisia taitoja pidät erityisen tärkeänä sosiaalityössä. Kiitos vastauksestasi!
