

Elina Autio & Mervi Nieminen

Näkemyksiä sosionomin (AMK) koulutuksesta ja työstä

Opinnäytetyö

Syksy 2010

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö
Koulutusohjelma: Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi AMK

Tekijät: Elina Autio ja Mervi Nieminen

Työn nimi: Näkemyksiä sosionomin (AMK) koulutuksesta ja työstä

Ohjaaja: Arja Hemminki

Vuosi: 2010

Sivumäärä: 82

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -opiskelijoiden sekä sieltä valmistuneiden sosionomien (AMK) näkemyksiä ja kokemuksia sosionomin (AMK) työstä. Selvitimme myös kahden Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen työntekijän näkemyksiä sosionomin (AMK) osaamisesta. Pyrimme selvittämään myös miten sosionomin (AMK) ydinosaaminen näyttäytyy työssä sekä miten sosionomin (AMK) toimenkuvat ja työllisyys koetaan.

Opinnäytetyömme toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastatteluin. Haastattelut toteutettiin ryhmä-, yksilö- ja parihaastatteluin. THL:n työntekijöiden haastattelut toteutettiin sähköpostihaastatteluin. Haastateltavia oli yhteensä 15, joista seitsemän oli sosionomiopiskelijoita, kuusi valmistunutta sosionomia (AMK) sekä kaksi THL:n työntekijää.

Tutkimustulokset osoittavat, että koulutus ja työelämä eivät täysin vastaa toisiaan. Tutkimuksemme ilmeni, että sosionomilla (AMK) on laaja-alainen osaaminen, joka toisaalta kuitenkin nähdään myös hajanaisena ja riittämättömänä moniin työtehtäviin.

Avainsanat: sosionomi (AMK), työ, osaaminen, koulutus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

ABSTRACT

Faculty: School of Health Care and Social Work
Degree programme: Degree programme in Social Work
Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Elina Autio and Mervi Nieminen

Title of thesis: The work and education of the bachelor of social services

Supervisor(s): Arja Hemminki

Year: 2010 Number of pages: 82 Number of appendices: 1

The aim of our research was to find out the experiences and thoughts of students and graduates of Seinäjoki University of Applied Sciences about the work and assignments of bachelor of social services. We also wanted to find out the thoughts of two employees of National Institute for Health and Welfare. We wanted to know what they think about the know-how of bachelor of social services. We tried to clarify how the core competencies appear in work. We also wanted to know how employment and job descriptions are seen.

The method of our research was qualitative. We carried out the research as themed interviews. The students were interviewed as a group and part of the graduates were interviewed as a pair and rest of them individually. The employees of National Institute for Health and Welfare were interviewed via email. Altogether we interviewed fifteen persons.

The results of our research show that education and working field don't match. The research shows that bachelor of social services has very wide competence which was also seen incoherent and inadequate for many assignments.

Keywords: bachelor of social work, work, know-how, education

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	SOSIONOMIN (AMK) TYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	8
2.1	Katsaus sosionomi (AMK) -koulutuksen historiaan	8
2.2	Osaaminen ja työelämän vaatimukset	9
2.3	Kompetenssi	11
2.3.1	Kompetenssin määrittely	11
2.3.2	Sosionomin (AMK) ydinkompetenssit.....	12
2.4	Sosionomin (AMK) ammatti-identiteetti.....	14
2.5	Reflektiivisyys	15
2.6	Sosiaalityön toiminnalliset perspektiivit	18
2.7	Sosionomin (AMK) työn teoreettiset lähestymistavat	20
2.7.1	Sosiaalipedagoginen lähestymistapa	20
2.7.2	Ohjaus ja neuvonta	22
2.7.3	Psykososiaalisia lähestymistapoja	24
2.7.4	Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma	25
3	SOSIONOMIT (AMK) TYÖKENTÄLLÄ	26
3.1	Asiakastyön prosessi	27
3.2	Sosionomi (AMK) vammaistyössä	28
3.3	Sosionomi (AMK) vanhustyössä	30
3.4	Sosionomi (AMK) sosiaaliohjaajana ja perhetyöntekijänä.....	32
3.5	Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa	34
3.6	Sosiaalityö, sosiaalipalvelutyö ja sosiaaliohjaus	35
3.7	Sosiaalialan tulevaisuus.....	37
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	38
4.1	Tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset.....	38
4.2	Tutkimusmetodi.....	38

4.3 Tutkimuksemme aineiston analyysi	40
4.4 Tutkimuksen luotettavuus	41
4.5 Haastatteluiden toteutus	42
5 OPISKELIJOIDEN RYHMÄHAASTATTELUN TULOKSET	45
5.1 Ydinosaaminen	45
5.2 Työllistyminen ja työtehtävät	47
5.3 Sosionomin (AMK) koulutus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa	48
5.4 Opiskelijoiden kokemat jännitteet työkentällä	49
5.5 Sosionomin (AMK) nykyhetki ja tulevaisuus	51
6 VALMISTUNEIDEN SOSIONOMIEN (AMK) HAASTATTELUIDEN TULOKSET	55
6.1 Ydinosaaminen	55
6.2 Työllistyminen ja työtehtävät	58
6.3 Sosionomin (AMK) koulutus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa	60
6.4 Valmistuneiden sosionomien (AMK) kokemat jännitteet työkentällä	62
6.5 Sosionomin (AMK) tulevaisuus valmistuneiden sosionomien (AMK) näkökulmasta	63
6.6 Sosiaalityön toiminnallisten perspektiivien ilmentyminen työssä	64
7 THL:N TUTKIJOIDEN KYSELYIDEN TULOKSET	66
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	68
8.1 Ydinosaaminen	68
8.2 Sosionomin (AMK) koulutus	70
8.3 Työn luonne ja työtehtävät	70
8.4 Työllistyminen, kilpailu ja jännitteet	71
8.5 Sosionomin (AMK) tulevaisuus	72
8.6 Sosionomin (AMK) soveltuminen sosiaalialan kentälle	73
9 POHDINTA	75
LÄHTEET	77
LIITTEET	83
Liite 1. Sosiaalialan koulutusohjelman kompetenssianalyysi (ETCS-työryhmä 20.3.2006)	83

1 JOHDANTO

Koko koulutuksemme ajan meitä on kiinnostanut se, mitä kaikkea voimme valmistuamme tehdä. Sosiaalialan kenttä on todella monipuolinen, ja käsityksemme mukaan sosionomi (AMK) voi työskennellä tällä kentällä hyvin laajasti, muun muassa päiväkodissa, kehitysvammaisten asuntolassa, ikäihmisten päivätoiminnassa, maahanmuuttajien vastaanottokeskuksessa, aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa sekä kriminaalihuollossa. Kenttä on jopa epäilyttävän laaja. Epäilyttävällä tarkoitamme sitä, voiko sosiaalialan koulutusohjelma todella antaa niin monipuolisen koulutuksen, että olemme valmiita työskentelemään näillä kaikilla alueilla. Meitä kiinnostaa se, mihin Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistuneet sosionomit (AMK) ovat työllistyneet ja millaisiin tehtäviin sekä heidän näkemyksensä sosionomin (AMK) osaamisen soveltumisesta sosiaalialan työkentälle. Tutkimme myös millaisia sosionomi (AMK) -opiskelijoiden näkemykset ja odotukset ovat työelämästä ja sosionomin (AMK) osaamisesta. Halusimme saada selvyuden siihen, mihin sosionomin (AMK) koulutus sellaisenaan riittää vai riittääkö se, ja mitä mieltä opiskelijat ja valmistuneet sosionomit (AMK) ovat koulutuksesta.

Aiheemme on myös ajankohtainen. Erityisesti sosionomin (AMK) pätevyys ja osaaminen ovat puhuttaneet monia viime vuosina. Sosionomin (AMK) lastentarhaopettajan pätevyyttä on kritisoitu esimerkiksi Opettaja-lehden Ängeslevän artikkelissa (28.9.2007). Huomionarvoista on se, että laissa ja asetuksessa sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (L 272/2005, A 608/2005) määritellään lastentarhaopettajan tehtäviin vaadittava koulutus. Tehtäviin vaaditaan vähintään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. Sosionomin (AMK) lastentarhanopettajan pätevyys on puhuttanut myös eduskunnan valtiopäivillä, jossa on pohdittu sosionomin (AMK) mahdollisuutta saavuttaa lastentarhanopettajan kelpoisuus opintoja täydentämällä. Täydennysopinnot olisivat niille, jotka eivät ole suuntautuneet lapset ja nuoret - sektorille, eli niille, joilla ei ole mahdollisuutta saavuttaa opinnoissaan vaadittavaa

60 varhaiskasvatukseen suuntautunutta opintopistettä. (KK 308/2010 vp.) Tämä on vain yksi esimerkki pohdinnoista sosionomin (AMK) pätevydestä. Esiin on noussut myös sosionomin kelpoisuus muun muassa sosiaalityöntekijäksi ja koulukuraattoriksi. Tällä hetkellä sosionomilla (AMK) ei siis ole kelpoisuutta kunnan sosiaalityöntekijän virkoihin. Tutkimuksemme pyrkiikin tuomaan esille mahdollisia haasteita, joita kentällä esiintyy.

Työmme ei pyri tilastolliseen yleistettävyyteen. Työmme päätutkimuskysymys on, miten sosionomin (AMK) työn viitekehys soveltuu sosiaalialan kentälle. Viitekehyyksellä tässä työssä tarkoitamme osaamista, eettisyyttä, ammatti-identiteettiä ja työn taustalla olevia teorioita. Päätutkimuskysymyksemme lisäksi tarkastelemme sosionomien (AMK) ydinkompetenssien näkyvyyttä työssä. Ydinkompetensseilla tarkoitamme sosionomien (AMK) osaamista (LIITE 1). Kompetenssien avulla pyrimme tähdentämään sosionomien (AMK) koulutuksen luomia mahdollisuuksia. Muita tarkentavia kysymyksiä ovat: miten hyvin sosionomit (AMK) ovat työllistyneet sekä mitkä ovat heidän toimenkuvansa työkentällä. Pyrimme kartoittamaan myös jännitteitä sosionomien (AMK) työnkuvasta sekä tulevaisuuden näkökulmia työllisyyden kannalta. Tutkimuskysymykset on valittu siten, että saisimme mahdollisimman kattavan empiirisen aineiston. Työssämme käsittelemme paljon teoksia Ammattina sosionomi ja 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä, koska emme löytäneet paljoa tutkittua tietoa sosionomin (AMK) työstä ja työn luonteesta. Toteutimme tutkimuksemme laadullisena teemahaastatteluna. Haastattelut toteutettiin yksilö-, pari- ja ryhmämuotoisesti. Haastattelimme sekä opiskelijoita että valmistuneita sosionomeja (AMK). Haastattelimme lisäksi kahta Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkijaa vertailun tueksi.

Opinnäytetyömme työelämätahona toimi Seinäjoen ammattikorkeakoulun (SeAMK) sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö. Yhteistyökumppaniltamme olemme saaneet haastateltavien yhteystietoja sekä tilat osaan haastatteluista. Olemme saaneet työelämätahon edustajilta vinkkejä aiheeseemme liittyen, kuten kirjallisuutta ja tutkimustuloksia ammattikorkeakoulujen ja opetusministeriön yhteisestä ja yhteisestä opiskelijoiden palautteen koontijärjestelmästä, OPALA:sta vuodelta 2009.

2 SOSIONOMIN (AMK) TYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoreettinen viitekehys koostuu sosionomin (AMK) koulutuksen, toimenkuvan ja työn kehityksen kuvaamisesta. Nostamme esille myös sosionomia (AMK) edeltäneitä koulutuksia. Tarkastelemme myös sitä tarvetta, mihin sosionomi (AMK) -koulutus on aikoinaan kehitetty vastaamaan.

Tarkastelemme myös keskeisiä aihealueita sosionomin (AMK) työn, eli työn sisällön ja työn teon kannalta. Aihealueisiin lukeutuvat sosionomin (AMK) ydinkompetenssit sekä sosiaalityön toiminnallisten perspektiivien tarkastelu. Alueisiin kuuluvat myös työn eettinen tarkastelu sekä oman persoonan käyttö.

2.1 Katsaus sosionomi (AMK) -koulutuksen historiaan

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen vakiintuminen pohjautuu kahteen valtakunnalliseen uudistusprosessiin. Ensimmäinen uudistus oli sosiaalialan oppilaitosten perustaminen vuosina 1986–1989, jonka taustalla oli aikaisemmin esitetyt perusteet sosiaalialan omalle toimilinjalle. Perusteita olivat muun muassa eroavaisuudet sosiaali- ja terveysalan tieto- ja taitovaatimuksista sekä tieteenaloista. Kottiin, että sosiaalihuollossa tarvitaan paljon pätevää työvoimaa eri sektoreilla. (Niemi 2006, 19–20 ; Niemi 2008, 11.) Vakinainen sosiaalialan koulutus aloitti toimintansa vuosina 1986–1988 (Niemi 2008, 13). Tällöin valmistuttiin muun muassa sosiaaliohjaajaksi, kehitysvammaohjaajaksi sekä sosiaalikasvattajaksi (Niemi 2006, 21; Niemi 2008, 13). Vuonna 1986 perustettiin Seinäjoen sosiaalialan oppilaitos ensimmäisten joukossa (Varmola 2006, 13).

Toinen uudistus, ammattikorkeakoulujen kehittyminen, käynnistyi 1990-luvun alussa, koska toisen asteen koulutus ei pystynyt reagoimaan työelämän muuttuviin vaatimuksiin. Ammattikorkeakoulujen tavoitteena oli antaa työelämää lähellä olevaa korkeakouluopetusta. (Niemi 2008, 13–14.) Uudistus näkyi myös Seinäjoella, jossa on sosiaalialan koulutusohjelmaa toteutettu vuodesta 1992 lähtien (Varmola 2006, 17). Sosiaaliohjaajan, sosiaalikasvattajan ja kehitysvammaistenohjaajan

koulutusten sisältöjä yhdisteltiin ja laajennettiin rakennettaessa sosiaalialan ammattikorkeakoulutusta (Murto, Rautniemi, Fredriksson, Ikonen, Mäntysaari, Niemi, Paldanius, Parkkinen, Tulva, Ylönen & Saari 2004, 23).

2.2 Osaaminen ja työelämän vaatimukset

Käsitteet osaaminen, tietotaito, kompetenssit eli pätevyys, kvalifikaatio, ammattitaito ja asiantuntijuus eroavat toisistaan painotuksiltaan ja sisällölliseltä arvolutaukseltaan. Uusitalo (2005, 49) painottaa Pelttarin (1997, 23-45) näkemystä, että kvalifikaatiota, kompetenssia ja ammattitaitoa tulisi tarkastella kontekstisidonnaisesti. Tämä ilmentyy muun muassa siten, että työntekijän ammattitaito on joko riittävää tai ei työn vaatimuksiin nähden (Uusitalo 2005,49). Osaaminen, kompetenssit, ammattitaito ja asiantuntijuus käsitteinä viittaavat eritasoisina työn hallintaan eri yhteyksissä, kuten esimerkiksi organisaatioon, ammattiin tai työprosessiin. Ilmiönä ne puolestaan ymmärretään työn laatuvaatimusten ja työntekijän osaamisen leikkauspisteeksi. Kvalifikaatiovaatimukset painottuvat puolestaan työhön ja kvalifikaatio työntekijään. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 16.) Käsittelemme kohdassa 2.3 kompetensseja laajemmin.

Kvalifikaatio asettaa keskiöön työn ja se nähdään yhtenä työprosessin elementtinä (Mäkinen ym. 2009, 18). Termi ilmentääkin vaatimuksia, joita työ tai ammatti edellyttävät (Uusitalo 2005, 48). Mäkisen ym. (2009, 18) mukaan sillä tarkoitetaan sitä, että ihminen soveltuu työhön koulutuksen kautta saavutetuilla ominaisuuksilla. Uusitalo (2005, 48) puolestaan tarkentaa todellisen kvalifikaation ilmentyvän onnistuneesta työsuorituksesta ja formaalin eli muodollisen kvalifikaation tutkintotodistuksesta. Ammatilliset kvalifikaatiot on johdettu tutkitun työn analyysistä, jotka työntekijä omaksuu tai pyrkii aktiivisesti omaksumaan (Uusitalo 2005, 48; Mäkinen ym. 2009, 18). Mäkinen ym. (2009, 18) tarkastelevat kvalifikaation laajempaa merkitystä ja se nähdään valmiutena toimia tietyllä tavalla yhteiskunnassa.

Osaamisella tarkoitetaan puolestaan sosiaalisessa ympäristössä taidon soveltamista. Se sisältää yksilön ominaisuudet ja inhimillisen pääoman, joka rakentuu muodollisesta ja tiedollisesta osaamisesta. (Mäkinen ym. 2009, 17; 21.) Uusitalo

(2005, 52) tarkentaa vielä Hätösen (2002) mallinnuksella yksilön osaamisen sisältävän näkyvän ja näkymättömän osaamisen. Näkyvällä osaamisella tarkoitetaan yksilön tietoja ja taitoja. Näkymätön osaaminen muodostuu muun muassa yksilön motivaatioista ja minäkuvasta. Sen lisäksi näkymätön osaaminen sisältää hiljaisen tiedon, joka pohjautuu subjektiivisista kokemuksista rakentuneeseen ymmärrykseen. (Uusitalo 2005, 52; Mäkinen ym. 2009, 17.) Järvisen, Koiviston & Poikelan (2002, 72) näkemyksessä yksilön osaaminen saavutetaan vain ja ainoastaan pitkällisen ammatinharjoittamisen jälkeen. Tällöin osaaminen syntyy teorian ja käytännöntiedon integroitumisesta ensin kokemustietoon, johon yhdistyy hiljainen tieto (Järvisen, Koiviston & Poikelan 2002, 72).

Mäkisen ym. (2009, 21) mukaan yksilön osaaminen rakentuu myös työn vaatimuksista, jotka rakentuvat muun muassa virallisista, ammattialan edellyttämistä sekä työssä vaadittavista osaamisalueista. Osaamiseen lukeutuu myös yksilön ja työn vuorovaikutus, joka ilmenee työssä käytössä olevassa osaamisessa. (Mäkinen ym. 2009, 21.) Ammattitaito puolestaan ilmentyy mm. käytännössä osaamisena ja kykyinä toimia (Uusitalo 2005, 51).

Kehittyminen asiantuntijaksi edellyttää sosionomikoulutuksen tuomaa ammatillista pätevyyttä sekä teoreettista osaamista. Sosiaalialalla työskennellään omalla persoonalla, joten yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ovat merkittäviä, kuten esimerkiksi musikaalisuus tai hyvät vuorovaikutustaidot. Sosionomien (AMK) ammatitaidon ja pätevyyden rakentumiseen vaikuttavat mm. yksilön, koulutuksen ja työn keskinäinen suhde. (Mäkinen ym. 2009, 16; 19-20.)

Suomen lain avulla turvataan se, että työssä toimivilla työntekijöillä on työtehtävänsä edellyttämä koulutus (Mäkinen ym. 2009, 92-94). Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista sekä sitä tarkentava asetus takaavat sosiaalipalveluiden laatua (L 29.4.2005/272; A 29.7.2005/608). Ammattiryhmänä sosionomeja (AMK) koskee kelpoisuuslaissa 6. pykälä, jossa määritellään sosiaaliohjaajan kelpoisuus. (Mäkinen ym. 2009, 92-94.)

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus on valmisteltu

kelpoisuuslain perusteella. Rakennesuositus selventää sosiaalihuollon eri ammattiryhmien työnjakoa. Sen pyrkimyksenä on myös muuttaa tehtävärakennetta niin, että se vastaisi paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Tehtävärakennesuositus jäsentää sosiaaliohjaajien (sosionomi AMK, geronomi AMK sekä kuntoutuksenohjaaja AMK), sosiaalityöntekijöiden, lähihoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtäviä. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 3.)

2.3 Kompetenssi

Erityistä kompetensseissa on se, että niiden keskiössä on yksilö. Niillä kuvataan yksilön ja yhteisön potentiaalista kykyä selviytyä eri tilanteista asetettujen kriteerien mukaan. (Mäkinen ym. 2009, 17-18.)

2.3.1 Kompetenssin määrittely

Kompetensseja voidaan määritellä monin eri tavoin. Yksilötasolla kompetensseilla (osaamisella) kuvataan muun muassa työntekijän valmiuksia, persoonallisia kykyjä, taitoja ja ominaisuuksia suoritua ammatista ja työtehtävistä (Mäkinen ym. 2009, 17; Uusitalo 2005, 48.) Yksilön kompetenssit nähdään sekä muodollisina että todellisina kompetensseina. Muodollisiin kompetensseihin sisältyvät esimerkiksi koulutusvuodet. Todelliset kompetenssit puolestaan on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa yksilön asenteista ja arvoista. Kompetensseja voidaan jaotella myös metaspesifisiin ja organisaatiospesifisiin. Organisaatiospesifiset kompetenssit ovat sidoksissa organisaatioon, johon työntekijän tiedot ja taidot sopivat. Metaspesifisillä kompetensseilla puolestaan tarkoitetaan taitoja, jotka ovat tarpeellisia yli työ- ja tehtävärajojen. (Mäkinen ym. 2009, 17-18; 20) Sosionomin (AMK) kohdalla tämä voisi tarkoittaa ihmisten kohtaamista ja palveluohjauksellista työtettä. Palveluohjauksella tarkoitetaan esimerkiksi toimintamallia, jossa asiakkaan kanssa etsitään hänelle sopivia palveluita (Pietiläinen & Seppälä 2003, 10).

Käyttökompetenssi puolestaan muodostuu yksilön potentiaalisen osaamisen ja työn vaatimusten, tavoitteen ja tarkoituksen suhteesta. Työ joko rajoittaa tai kasvattaa yksilön mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan. Yksilön käyttökompe-

tenssiin vaikuttavat työhön liittyvä tematiikka, kuten työyhteisö sekä työntekijän osallisuus. Työntekijän itsetunnolla on myös merkittävä vaikutus, koska siinä korostuvat muun muassa johtamisen merkitys ja työn vaikuttavuuden mittaaminen. (Mäkinen ym. 2009, 20.)

Kompetenssit voivat vastata myös työn asettamia osaamistarpeita (Uusitalo 2005, 48). Mäkinen ym. (2009, 20) nostavat esille työn kompetenssien sisältävän sekä virallisia että työstä lähteviä todellisia vaatimuksia. Työstä lähtevät vaatimukset eivät välttämättä vastaa alan virallisia kompetensseja. Ne rakentuvat työyhteisön sisällä. Ne ovat syntyneet työpaikan mikrotason suhteista sekä makrotason taloudellisista, teknologisista ja poliittisista tekijöistä. (Mäkinen ym. 2009, 20.)

2.3.2 Sosionomin (AMK) ydinkompetenssit

Ydinkompetenssit voidaan nähdä merkittävänä osana sosionomin (AMK) työtä. Ydinkompetensseja ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen. Syvennymme opinnäytetyösämme eettiseen osaamiseen muita enemmän, koska koemme sen olevan hyvin merkittävä osa sosionomin (AMK) työtä. Opinnäytetyömme teoriaosuudessa käsittelemme ydinkompetensseja vuoden 2010 ”Sosiaalialan AMK -osaaminen alan työkentällä” -hankkeen kompetenssiryhmän esityksen mukaan. Koska tämä kompetenssitaulukko ei ollut keväällä vielä virallinen, käytimme haastatteluissa vuoden 2006 kompetenssitaulukkoa.

Sosionomin (AMK) ydinkompetenssien sisältöön lukeutuu eettinen osaaminen, johon sisältyy sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden sisäistäminen. Tällöin hän pystyy muun muassa refleктоimaan omaa toimintaansa sekä pystyy tarkastelemaan teemoja monesta eri näkökulmasta, joita ovat yksilö, yhteisö ja yhteiskunta. (Sosiaalialan AMK -osaaminen alan työkentällä -hanke, 2010.) Työntekijän omia arvoja pidetään teorian ohella työhön vaikuttavina tekijöinä. Arvot pohjautuvat sosiaalityön eettisistä periaatteista (Raunio 2004, 71). Rostilan (2001, 23) mukaan työn lähtökohtana tulisi olla myös arvojen ja normien tiedostaminen

sekä eettisen vastuun ottaminen. Sosiaalialan eettisiä periaatteita ovat muun muassa ihmisarvo, oikeudenmukaisuus, syrjäytymisen ehkäiseminen sekä asiakkaan itsemääräämisoikeus (Borgman, Dal Maso, Hakonen, Honkakoski & Lyhty 2001, 16).

Ammattieettinen lautakunta (Arki, arvot, elämä ja etiikka 2009, 7) tarkentaa sosiaalialan työn perustaa. Sen nähdään perustuvan ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisten oikeudenmukaisuuksien periaatteisiin, kuten esimerkiksi Suomen lainsäädäntöön sekä YK:n ihmisoikeuksien julistukseen. Tämä ilmenee muun muassa siten, että työntekijä edistää asiakkaan itsemääräämisoikeutta sekä osallisuutta. Tällöin asiakkaan tietoisuus sekä vastuu itseään koskevista päätöksistä lisääntyvät. Lautakunta tarkentaa myös sosiaalityön tavoitteeksi yksilön hyvinvoinnin lisäämisen. Tavoitteeseen pyritään esimerkiksi parantamalla vuorovaikutusta yksilön ja yhteiskunnan välillä esimerkiksi kasvattamalla yksilön elämönhallintakeinoja. (Arki, arvot, elämä ja etiikka 2009, 7; 14–15.)

Toinen ydinkompetenssi on asiakastyön osaaminen. Tällöin sosionomin (AMK) työ on tavoitteellista, jolloin hän osaa tukea asiakkaan osallisuutta sekä rakentaa ammatillisen vuorovaikutussuhteen. Sosionomi (AMK) arvioi ja kehittää työtään. Hän tunnistaa ja ymmärtää myös yksittäisen asiakkaan voimavarat ja tarpeet. (Sosiaalialan AMK -osaaminen... 2010.)

Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen nähdään myös osana sosionomin (AMK) ydinosuamista. Hän tuntee palvelujärjestelmät ja niitä koskevan lainsäädännön sekä osaa tehdä moniammatillista yhteistyötä. Hän kykenee myös kehittämään ja tuottamaan palveluita sekä hallitsee ennaltaehkäisevän työn ja palveluohjauksen. Sosionomi (AMK) ottaa huomioon erilaisten asiakkaiden palvelutarpeet. (Sosiaalialan AMK -osaaminen... 2010.)

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sisältyy myös sosionomin (AMK) ydinkompetensseihin. Hän osaa tunnistaa rakenteita, jotka tuottavat epätasa-arvoa ja huono-osaisuutta. Hän osaa vaikuttaa viestinnän keinoin yhteiskunnallisella tasolla sekä lisätä kansalaisten osallisuutta. (Sosiaalialan AMK -osaaminen...

2010.)

Sosionomin (AMK) ydinosaamiseen lukeutuu myös tutkimuksellinen kehittämisosaaminen. Hänellä on kehittävä ja tutkiva reflektiivinen työote, jolloin hän osaa tuottaa uutta tietoa. Sosionomilla (AMK) on valmiudet kehittää hankkeiden avulla ympäristöä. (Sosiaalialan AMK -osaaminen... 2010.)

Johtamisosaaminen on sitä, että sosionomi (AMK) osaa toimia esimiehenä ja hän tuntee henkilöstö- ja taloushallintoa. Hän omaa päätöksenteon taidon sekä osaa kehittää toimintaa, esim. palveluprosesseja. Hänellä on myös valmiudet itsenäisenä yrittäjänä toimimiseen. (Sosiaalialan AMK -osaaminen... 2010.)

2.4 Sosionomin (AMK) ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään ammattilaisena. Ammatti-identiteetti on yksi ihmisen identiteetin osa-alueista. Ihminen pohtii omaa suhdettaan ammattiinsa. Ammatti-identiteetin kehittymiseen vaikuttavat sekä yksilölliset että yhteisötekijät, kuten arvot ja normit. Ammatti-identiteetti ei kuitenkaan välttämättä ole vain yksilön oma asia, vaan koko yhteisöä ja tehtävää koskeva. Esimerkiksi ammatillisten ristiriitojen aikana sekä yksilön että yhteisön on pohdittava omaa itseään suhteessa muihin ammattiryhmiin ja ryhmän sisällä. (Mäkinen ym. 2009, 34, 36.) Ammatti-identiteetin rakentuminen vaatii työn ennustettavuutta ja jatkuvuutta (Onnismaa 2007, 119).

Opiskelija omaksuu tulevan ammattinsa käyttäytymistä ja eettisiä periaatteita esimerkiksi seuraamalla opettajia ja vanhempia opiskelijoita (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 45). Ammatti-identiteetin kehittymisellä on persoonallinen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen ulottuvuus. Persoonallinen identiteetti kasvaa työvuosien myötä. Siihen kuuluvat muun muassa omat arvot, tiedot ja taidot, ihmiskäsitykset. Yhteisöllinen ulottuvuus taas tarkoittaa sitä, kuinka työyhteisö vaikuttaa työntekijän ammatillisuuteen. Hän omaksuu työyhteisön asenteita, arvoja ja näkemyksiä. Näin hän liittyy tiettyyn ammattikuntaan. Yhteiskunnallinen ulottuvuus on sitä, että aika vaikuttaa työtehtäviin, ammattiin ja toimenkuviin niin, että ne muuttuvat. Esimerkiksi jälkiteollisessa yhteiskunnassa elinikäistä oppimista pidetään suuressa ar-

vossa, toisin kuin aikoinaan käsityömäiseen ammatti-identiteettiin kuului vakiintuneiden käytäntöjen omaksuminen. (Mäkinen ym. 2009, 36-37.)

Ammatti-identiteetin kehittymisen voidaan sanoa olevan prosessi. Mäkinen ym. (2009, 38) esittelee Dreyfusin & Dreyfusin määrittelemät ammatti-identiteetin viisi eri vaihetta. Ensimmäinen vaihe on aloittelija, jonka toiminta on kaavamaisista ja tarkasti suunniteltua. Toinen vaihe on kehittynyt aloittelija, joka osaa tarkastella tilannetta ja tunnistaa ongelmia. Kolmas vaihe on pätevä, jolla on paljon erilaisia ratkaisumalleja erilaisiin ongelmatilanteisiin. Niitä ei kuitenkaan pystytä käsittelemään, koska niitä on niin paljon. Neljäs vaihe on taitaja, joka osaa toimia nopeasti, joustavasti ja vaistonvaraisesti. Viides eli viimeinen vaihe on asiantuntija. Hän osaa toimia vaistonvaraisesti ja kriittisesti myös omia toimiaan kohtaan. Hänellä on työssään kehittämisenäkökulma. Hän osaa toimia ”automaattisesti” monissa tilanteissa. (Mäkinen ym. 2009, 38-39.)

2.5 Reflektiivisyys

Mäkinen ym. (2009, 47) esittelevät Ruohotien (2002) näkemystä, jonka mukaan reflektio nähdään toimintana, jossa yksilö tarkastelee kriittisesti toimintaansa, sen lähtökohtia ja seurauksia. Se sisältää muun muassa asenteiden ja arvojen tarkastelua (Mäkinen ym. 2009, 47). Satkan (1993, 58) mukaan tulisi olla kriittinen tarkasteltaessa pyrkimysten taustalla olevia näkemyksiä. Näitä ovat esimerkiksi tehokkaiden työmenetelmien kehittäminen ammatilliseksi perusteeksi. Raunio (2004,124) käsittelee työntekijän suhdetta tutkittuun todellisuuteen, eikä näin ollen pidä olennaisena työntekijän suhdetta omaan työhönsä. Hänen tulkintansa on postmoderninen, jolloin sosiaalityön todellisuus on muuttuva ja monimerkityksellinen. (Raunio 2004,124.)

Satkan (1993, 58-59) esittämän näkemyksen mukaan reflektiivinen työskentely on identiteettityötä, koska työntekijä joutuu pohtimaan minänsä ja häntä ympäröivän todellisuuden suhdetta. Postmodernin tulkinnan mukaan maailma on muuttuva, jolloin identiteettityöskentely nähdään jatkuvana (Raunio 2004, 125; Satka 1993, 58-59). Raunion (2004, 126) mukaan taitavan ammattilaisen tulisi arvioida myös

postmodernisen käsityksen merkitystä ammatilliselle toiminnalle.

Reflektiivisyys edellyttää työntekijältä itsekriittistä tutkimuksellista suhdetta työhön, joka ilmentyy muun muassa valmiutena kyseenalaistaa omaa työtä ja ammatillisia perusteita sekä oppia ja oivaltaa kokemastaan (Granfelt ym. 1993, 8; Karvinen 1993 17, 25-26). Taitava ammattilainen ei myöskään tyydy pätevyyteen, jossa hänen osaamisensa rajoittuu tiettyihin tietoihin ja taitoihin (Karvinen 1993, 18-19). Raunio (2004, 123-124) mukaan sosiaalityön tiedon kehittäminen, sen arvioiminen sekä muuttuviin konteksteihin vastaaminen vaativat työntekijältä käytännön teoretisointia. Työntekijää pidetään tärkeänä tiedontuottajana, kun hän reflektiivisten menetelmien avulla tunnistaa käytännössä olevaa epäsuoraa eli implisiittistä teoriaa (Raunio 2004, 123-124).

Karvinen (1999, 31) määrittelee reflektiivisyyteen sisältyvän tietoisuuden ja toiminnan tasot, jotka jakautuvat kolmeksi osa-alueeksi. Ensimmäisessä tasossa arvioidaan ja eritellään omaa toimintaa ja suhtautumista. Toisessa tasossa puolestaan tarkastellaan sekä oman työn suhdetta työn kokonaisuuteen ja ammattiin että oman ammatillisuuden kehittymisen suhdetta tähän kokonaisuuteen. Kolmannessa vaiheessa puolestaan arvioidaan kriittisesti oman toiminnan viitekehyksen suhdetta yhteiskuntaan. (Karvinen 1999, 31.)

Karvisen (1999) mukaan sosiaalialan professionaalisessa yhteydessä reflektiolla tarkoitetaan ammatillisten lähtökohtien tiedostamista ja arviointia sekä valmiutta työn kehittämiseen. Mäkinen ym. (2009, 52) puolestaan tarkastelevat reflektiivisyyttä osana sosionomin (AMK) ammatillisuutta, jolloin hänellä on reflektiivinen ote sekä työhönsä että ammattilaiseksi kehittymisenä. Reflektioon sisältyvät yksilön henkinen ja sosiaalinen osaaminen sekä tietojen ja taitojen arvioiminen että niiden työstäminen. Siihen liittyvät myös työntekijän itseohjautuvuus, elinikäinen oppiminen sekä sen ylläpitämät ammatilliset kehittämisprosessit. Ammatillinen reflektio vaatii kokonaisvaltaisen pohdinnan ja arvioinnin lisäksi ammatillista käsitteistöä ja teorioita. Apuvälineinä voivat olla muun muassa työnohjaus ja tiedon seuraaminen. Näiden lisäksi voivat olla myös keskustelut työtovereiden kanssa. (Mäkinen ym. 2009, 52–55.)

Laajimmillaan reflektio auttaa pohtimaan omaa minuutta auttajana. Tällöin tarkastelun kohteena on esimerkiksi työntekijän tiedostamaton tarve auttaa itse itseään asiakkaiden avulla. Työntekijän erityisosaamisena voidaan pitää sitä, että hän auttaa kehittämään omaa auttajan sosiaalista minäänsä. Tällöin ammatillisuuden keskiö on sekä asiakkaan että työntekijän omassa ihmisyydessä. (Mäkinen ym. 2009, 53-54.)

Muutostyötä tehdessä työntekijä kohtaa myös omaa ammattialaansa ja itseensä liittyviä odotuksia. Neljä ammatillisuuteen liittyvää ulottuvuutta ovat Hämäläisen ja Niemelän (1993) mukaan yhteistyökykyisyys, käytännönläheinen auttaminen, inhimillisyys ja luotettavuus. Yhteistyökykyisyys kuvastaa työntekijän suhtautumista asiakkaaseen kokonaisvaltaisesti. Toinen osa-alue puolestaan kuvastaa työntekijän käytännönläheisyyttä sekä uhrautuvaa auttamista. Inhimillisyys puolestaan sisältää tunneperäisen inhimillisyyden sekä tunneherkkyyden. Luotettavuus kuvastaa tarkkuutta ja pitkäjänteisyyttä. (Hämäläinen & Niemelä, 1993.)

Raunio (2004, 126-127) esittää, että ammatilliseen taitavuuteen liittyy ongelmanratkaisu. Raunio (2004, 126) kritisoi reflektiivisyyden perusnäkemystä, joka pohjautuu toiminnan sisällön pohdiskeluun. Hän (Raunio 2004, 126) kritisoi myös jatkuvan reflektoinnin mielekkyyttä. Jatkuvassa kyseenalaistamisessa työntekijät eivät saavuta tarvitsemaansa varmuutta. Raunio esittääkin (2004, 126) myös Saarnion (1993, 90-91) näkemys, jonka mukaan ammattilainen tekee ratkaisunsa intuitiivisesti eikä tietoisien pohdinnan tuloksena. Aloitteilija sen sijaan pohtii omia päätöksiään (Raunio, 2004, 126). Intuitiivisuus näkyy myös ammatti-identiteetin kehitymisessä. Jotta toiminnan merkitys pysyisi tarkoituksenmukaisena, myös ammattilaisen olisi hyvä reflektoida omaa työskentelyään.

Reflektion ei nähdä myöskään edistävän asiantuntijuutta, koska siinä ei synny ammatillista kokemuksellista oppimista (Raunio 2004, 127). Karvisen ja Ruohotien näkemysten voidaan nähdä olevan ristiriidassa. Karvisen mukaan reflektioon liittyy ajatustyön lisäksi myös toimintaan perustuva kokemus ja siitä oppiminen (Karvinen 1999; Karvinen 1993, 26). Mäkinen (2009, 48) nostaa esiin Ruohotien (2000)

näkemyksen, jonka mukaan reflektion prosessi on kokonainen ainoastaan silloin, kun yksilö oivaltaa reflektion tuottavan uutta toimintaa.

Raunio (2004, 127) mukaan reflektointi on tarpeen lähinnä tilanteissa, joissa edellytetään toiminnan uudistamista. Hänen mukaansa rakennettaessa ammatillista osaamista, tulisi kriittinen reflektointi liittää toiminnan haasteellisiin tilanteisiin. Tällöin yksilö kartuttaa myös ammatillista tietoperustaansa ja osaamistaan. Kun tilanne ei sovi tavanomaisen toiminnan suuntalinjaan, tulisi reflektoida toiminnan taustaoletuksia. (Raunio 2004, 127.)

2.6 Sosiaalityön toiminnalliset perspektiivit

Raunio (2004, 147) esittää Paynen (1996) jaottelemat sosiaalityön toiminnalliset perspektiivit, joita ovat individualistis-reformistinen, refleksiivis-terapeuttinen sekä sosialistis-kollektivistinen perspektiivi. Raunio (2004, 148) on kääntänyt perspektiivit sopimaan paremmin suomen kieleen: palvelujärjestelmäkeskeinen, terapeuttinen sekä yhteiskuntakriittinen perspektiivi. Näkökulmat määrittelevät sosiaalityön taustalla olevia päämääriä sekä tarkoituksia omista näkökulmistaan. Huomioitavaa on kuitenkin se, että työntekijät painottavat eri perspektiivejä omassa työssään, mikä taasen voi aiheuttaa ristiriitoja työyhteisössä. (Raunio 2004, 147-148.)

Palvelujärjestelmäkeskeinen perspektiivi korostaa palvelujärjestelmän merkitystä sekä sen luomia mahdollisuuksia, ja siinä painotetaan järjestelmän ylläpitämistä, eikä laajamittaista yhteiskunnallista muutostyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että kehittämisen kohteena ovat siis vain palvelujärjestelmän luomat mahdollisuudet, ei itse palvelujärjestelmä. Tämän vuoksi työntekijä nähdään järjestelmän ylläpitäjänä sekä toimeenpanijana. Keskeistä työssä onkin palveluiden koordinointi. Yksilöllisyys nähdään työn lähtökohdaksi, mutta sitä tehdään palvelujärjestelmäkontekstista. Asiakkuuden nähdään johtuvan yksilön sopeutumisongelmista ja yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän toimimattomuudesta. Valtasuhde painottuu palvelujärjestelmäkeskeisessä näkökulmassa työntekijän eduksi asiakkaaseen nähden, minkä tosin koetaan hyödyntävän myös asiakasta. Suhde asiakkaaseen on kuitenkin neutraali. (Raunio 2004, 149-151.)

Terapeuttinen perspektiivi korostaa vuorovaikutuksellisuutta asiakkaan ja työntekijän välillä sekä heidän tasa-arvoista ja luottamuksellista suhdettaan. Näkökulma painottaa myös työntekijän oman intuition ja tietoisien persoonan käytön merkitystä. Kehittämisen kohteina ovat asiakkaan toiminta- ja ajattelutavat. Näkökulma huomioi sekä palvelujärjestelmän mahdollisuudet että asiakkaan yhteiskunnallisen tilanteen. Työntekijän tehtävänä on auttaa asiakasta tiedostamaan omat voimavansa ja siten myös hyödyntämään niitä muun muassa omaan henkiseen kasvuunsa ja elämänhallintaansa. Valtasuhde on tasa-arvoinen, sillä asiakas nähdään tahtovana ja tietoisesti toimivana yksilönä. (Raunio 2004, 148-149; 151-152.) Terapeuttiseen näkökulmaan sisältyy psykososiaalinen työote. Toikon (1997, 81) mukaan psykososiaalinen työote on vuorovaikutukseen perustuvaa auttamistyötä.

Yhteiskuntakriittinen perspektiivi asettaa yhteiskunnallisen toiminnan kyseenalaiseksi sekä kyseenalaistaa siinä harjoitettavan ammatillisen toiminnan. Palvelujärjestelmän kykenemättömyydestä nähdään johtuvan yksilön sosiaaliset ongelmat. Tällöin palvelujärjestelmä ei vastaa yksilön sosiaalisiin tai henkilökohtaisiin tarpeisiin. Työ on asiakaslähtöistä kollektiivisesti ymmärrettynä, jolloin ongelmien lähtökohtia tarkastellaan yhteiskunnan alistavien rakenteiden näkökulmasta. Tavoitteena onkin muuttaa yhteiskunnallista järjestelmää, ei yksittäistä toimijaa. Tavoitteena on myös kasvattaa samassa tilanteessa olevien asiakkaiden tietoisuutta ja tätä kautta rohkaista heitä aktivoitumaan yhtenäiseen toimintaan eriarvoisuutta vastaan. (Raunio 2004, 153-154.)

Työntekijän tulee myös tarkastella sekä analysoida yhteiskunnallisten alistusten syitä ja ilmentymiä. Työntekijän tulee kriittisesti myös reflekoida omaa toimintaansa ja rooliansa asiakkaiden alisteisuuden ylläpitäjänä. Reflektointi on osa arviointia, jonka avulla työntekijä muun muassa tarkastelee omaa kehittymistään. Olisi tärkeätä huomioida, että reflektointi on jatkuva osa asiakastyötä. Näkökulma edellyttää työntekijältä dialogisuutta vuorovaikutustilanteissa. Dialogisuudella tarkoitetaan vastavuoroista vuorovaikutusta (Raunio 2004, 154.)

2.7 Sosionomin (AMK) työn teoreettiset lähestymistavat

Mäkisen ym. (2009, 107) mukaan on hyödyllistä, jos työntekijä osaa yhdistellä ja käyttää erilaisia teorioita ja malleja työssään. Tällaisia ajatusmalleja ja lähestymistapoja voivat olla sosiaalipedagoginen, psykososiaalinen, voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa sekä ohjaus ja neuvonta (Mäkinen ym. 2009, 107).

2.7.1 Sosiaalipedagoginen lähestymistapa

Sosiaalipedagogiikalla on kaksi traditiota: germaaninen ja latinalaisamerikkalainen traditio. Suomessa kuten muissakin Pohjoismaissa käytössä on germaanisen kielialueen traditio täydennettynä latinalaisamerikkalaisilla piirteillä. (Mäkinen ym. 2009, 108.) Sosiaalipedagogiikka ei ole yksiselitteinen käsite. Siitä on useita määritelmiä. (Mäkinen ym. 2009, 108; Myllärinen & Tast 2001, 13.) Se voidaan nähdä akateemisena oppialana tai tieteellisenä teoriana sosiaalisesta kasvatuksesta tai työkäytännönä. Esimerkiksi Englannissa keskeisiä sosiaalipedagogiikan työorientaatioita ovat yhteisötyö, ryhmätyö ja tapauskohtainen työ eli case work. Työ on voimaannuttavaa. (Mäkinen ym. 2009, 108.)

Mäkinen ym. (2009, 111-113) esittelevät Bent Madsenin, jonka mukaan sosiaalipedagogiikka on toimintaa, jonka avulla ihmisiä autetaan integroitumaan yhteiskuntaan, yhteiskunnan järjestelmiin ja normeihin ja moraaliin. Tarkoituksena on osata toimia eri instituutioissa. Näitä voivat olla esimerkiksi opiskelu ja eläminen toisten ihmisten kanssa. Sosiaalipedagogiikka on enemmän ehkäisevää kuin korjaavaa. Sosiaalipedagogiikan tarkoituksena on siis ehkäistä ja lievittää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnassa, kuten syrjäytymistä. (Mäkinen ym. 2009, 108, 110, 112-113.) Keskeisiä käsitteitä sosiaalipedagogiikassa ovat siis muun muassa arkilähtöisyys, dialogisuus, osallisuus ja yhteisöllisyys (Ranne 2005, 16).

Madsen puhuu sosiaalistumisesta, integraatiosta sekä valmentautumisesta. Sosiaalistumisella tarkoitetaan jo yllä mainittua normien ja arvojen sisäistämistä. Val-

mentautuminen tarkoittaa sitä, että ihmisellä pitää olla useita valmiuksia voidakseen toimia yhteiskunnassa. Näitä valmiuksia ovat esimerkiksi kommunikaatiokyky ja toimintakyky. Valmentautuminen liittyy Madsenin mukaan myös työelämäkvalifikaatioihin. Yleiset kvalifikaatiot ovat joustavuutta, yhteistyökykyä ja liikkuvuutta, sekä kykyä hallita tunteita ja rajoittaa omia tarpeita. Erityiskvalifikaatiot hankitaan koulutuksen avulla. Nämä ovat Madsenin mielestä ratkaisevia asioita yhteiskuntaan integroitumisessa. (Mäkinen ym. 2009, 113.)

Madsen on kehittänyt kompetenssimallin, joka havainnollistaa sosiaalipedagogista ammattipätevyyttä. Puhutaan ”Madsenin kukasta”. (Mäkinen ym. 2009, 112; Ranne & Rouhiainen-Valo 2005, 34.) Työntekijän toimintapätevyyden keskiössä on etiikka. Kompetenssialueita ovat toimintapätevyys, tuottava pätevyys, analyyttinen ja synteesiä luova reflektiivinen pätevyys, ilmaisullinen pätevyys sekä kommunikaatiivinen pätevyys. (Mäkinen ym. 2009, 112.)

Tuottavalla pätevyydellä tarkoitetaan niitä työvälineitä ja –keinoja, joita hänellä on ja hän osaa käyttää. Analyyttisellä ja synteesiä luovalla reflektiivisellä pätevyydellä tarkoitetaan oman työn tarkkailua ja tutkimista ja uusien käytäntöjen luomista. Ilmaisullinen pätevyys on toimintapätevyyden emotionaalinen ja esteettinen ulottuvuus. Työntekijä voi käyttää apuna luovia menetelmiä, kuten musiikkia, kuvataidetta ja liikuntaa. Kommunikatiivisen pätevyyden tarkoituksena on kyky tehdä yhteistyötä ja solmia vuorovaikutussuhteita. Toimintapätevyydessä yhdistyvät kaikki alueet. (Mäkinen ym. 2009, 111-112.)

Latinalaisamerikkalaisesta traditiosta meillä tunnetaan sosiokulttuurinen innostaminen. Sen tarkoituksena on saada aikaan muutoksia mm. yksilöiden elämään ja työhön sekä kansalaisaktiivisuuteen. Tarkoituksena on myös muuttaa asenteita sosiaalisten ja kulttuuristen asioiden avulla. Innostamalla ihmisiä toimimaan heidät saadaan osallistumaan, mikä onkin koko sosiokulttuurisen innostamisen tavoite. Osallistuminen on vapaaehtoista. Tarkoituksena on saada ihmisiä ymmärtämään, että asioihin voi vaikuttaa ja niitä voi muuttaa. (Mäkinen ym. 2009, 114-115.)

Timo Toikon (1997, 182) mukaan sosiaalipedagoginen lähestymistapa korostuu

etenkin lasten ja nuorten kanssa tehtävässä työssä. Tällöin puhutaan usein koulun ulkopuolella tapahtuvasta yhteiskunnallisesta kasvatuksesta. (Toikko 1997, 182.)

2.7.2 Ohjaus ja neuvonta

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) ja sosiaalihuoltolaki (710/1982) määrittävät raamit sosiaaliohjaukselle, joka määrittää tehtävänimikkeenä sosionomin (AMK) työtehtäväksi ohjauksen ja neuvonnan. Sosiaaliohjauksen tavoitteena on parantaa asiakkaiden elämäntilannetta. Työote painottuu huolenpitoon ja ennaltaehkäisevään ohjaukseen ja neuvontaan. Työ sisältää asiakkaiden tavoitteellista toimintakyvyn tukemista arjessa sekä suunnitelmien tekoa talous- ja huoltotilanteisiin. (Mäkinen 2009, 123.)

Onnismaan (2007,7) mukaan ohjaus nähdään ammatillisen keskustelun muotona sekä työmenetelmänä. Ohjaustyö voidaan nähdä menetelmänä, jolloin se on ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta. (Onnismaa 2007, 7.) Myös Spangar tarkastelee ohjausta prosessina, joka on ohjaajan ja asiakkaan vuorovaikutuksen kautta rakentunut (Spangar 2000, 21). Myös Vehviläisen (2001, 12) mukaan ohjaukselle asetetut tavoitteet eivät toteudu ilman kohtaamista.

Mäkinen ym. (2009, 124) nostavat esiin Onnismaan, Pasasen ja Spangarin (2000), joiden mukaan ohjauksen päämääränä on auttaa asiakasta elämään voimavaraisemmin. Asiakkaan voimaantumista ja voimavarojen löytämistä edesauttaa puolestaan kunnioittava ilmapiiri, mikä tulisi nähdä ohjaustilanteen lähtökohtana (Mäkinen ym. 2009, 124.) Myös Peavyn (1999, 22) mukaan ohjauksen tarkoitus on saada henkilö hallitsemaan omaa elämäänsä paremmin. Tähän liittyy muun muassa oman ajattelun ja tavoitteiden hallinta. Lähtökohtana on näkemys, jonka mukaan maailma koostuu useasta todellisuudesta. Tällöin työntekijä ja ohjattava rakentavat yhdessä ohjaussuhteen, joka rakentuu yhteistoiminnallisesti. Siinä kuvastuu ohjattavan kokemukset. Henkilökohtaisten ja sosiaalisten todellisuuksien tarkastelun välineenä nähdään kieli. Ongelmanratkaisuvälineenä nähdään asiakkaiden käyttämät metaforat eli kielikuvien käyttö. (Mäkinen ym. 2009, 125; Peavy 1999, 22, 42-43.)

Mäkisen ym. (2009, 125) mukaan Onnismaa (2007) kuvastaa myös tasavertaista suhdetta asiakkaan ja työntekijän välillä, jolloin asiakas on asiansa asiantuntija ja työntekijä ohjauksen asiantuntija. Asiakkaan rooli nähdään aktiivisena ja osallisena. Työntekijä puolestaan luo kiireettömän tilanteen ja viestii aidosta läsnäolosta. Suhde perustuu yhteistyöhön, mikä ilmentyy muun muassa yhteistyönä ongelman määrittelyssä ja siihen ratkaisuvaihtoehtoja etsiessä. Työntekijän tulisikin pyrkiä vahvistamaan asiakkaan toimintakykyä. (Mäkinen ym. 2009, 124-125.)

Työntekijän tulisi huomioida myös sekä sosiaalinen todellisuus että kulttuuriset tekijät, jotka osaltansa myös vaikuttavat toimintaan. Asiakkaan elämäntilanteeseen perehtyminen onkin siis keskeistä vuorovaikutustilanteessa, koska asiakkaalla saattaa olla eri kulttuuritausta kuin ohjaajalla. Tällöin hänen toiveensa ja ominaisuutensa voivat olla hyvin erilaiset. (Mäkinen ym. 2009, 126.)

Sosionomi (AMK) luo ohjaustilanteissa kokonaiskäsityksen asiakkaan asioiden taustoista, tavoitteista ja keinoista päästä niihin. Tällöin kartoitetaan myös muun muassa elämäntilanne ja tarkastellaan asiakkaan sosiaalisten järjestelyiden kehittymisen mahdollisuuksia. (Mäkinen ym. 2009, 126.) Mäkinen esittelee Amundsonin (2005), jonka mallinnus ohjaajan osaamisesta sisältää kahdeksan osa-alueita: määrätietoisuus, kyvykkyys ongelmanratkaisuun, tehokkaat viestintätaidot, teoreettisen tiedon ylläpitäminen, teoreettista tiedon soveltaminen käytännössä, kyky toimia organisaatiossa, kyky ylläpitää myönteisiä ihmissuhteita sekä itseluottamus (Mäkinen 2009, 128).

Neuvontaan sisältyy sekä suora että välillinen perspektiivi. Suorassa neuvonnassa työntekijä pystyy heti vastaamaan asiakkaan kysymyksiin. Välillisessä neuvonnassa työntekijä ottaa selvää eri vaihtoehtoista ja antaa vastauksen myöhemmin. Tällöin asiakkaan päätettäväksi puolestaan jää, mitä hän saamallaan tiedolla tekee. Neuvonnassa asiakkaan rooli onkin passiivisempi kuin ohjauksessa, vaikka se perustuu vuorovaikutukseen. (Mäkinen ym. 2009, 124.) Myös Onnismaan (2007, 25-26) mukaan asiakas pyytää ja ottaa vastaan neuvoja ja päättää itse, noudattaako niitä. Se, että työntekijä antaa neuvoja liikaa, voi estää esimerkiksi ohjatta-

van valtaistumista. (Onnismaa 2007, 25-26).

2.7.3 Psykososiaalisia lähestymistapoja

Psykososiaalisen lähestymistavan nähdään koskevan kaikkea sosiaalityötä. Lähtökohtana nähdään yksilön suhde yhteiskuntaan ja ympäristöön. (Psykososiaalinen sosiaalityö [viitattu 15.11.2010].) Rostila (2001, 53) näkee, että työhön vaikuttavat myös vuorovaikutus yksilöiden ja järjestelmien välillä sekä psyykkiset rakenteet (kuten esimerkiksi kyvyt) ja yhteiskunnalliset rakenteet (kuten esimerkiksi taloudelliset tekijät). Kansainvälisessä määritelmässä sosiaalityön teoriasta painotetaan ihmisen ja ympäristön välistä suhdetta (Rostila 2001, 49). Vuorovaikutussuhteen nähdään vaikuttavan sekä yksilön identiteettiin sekä psykososiaalisiin ongelmiin. (Psykososiaalinen sosiaalityö [viitattu 16.11.2010].) Yksilön identiteetin nähdään rakentuvan sosiaalisesti eli vuorovaikutuksen kautta. Identiteetin rakentumisessa yksilön ryhmäjäsenyydet ja niihin liittyvät suhteet ovat merkittävässä asemassa. (Rostila 2001, 52-53.)

Ongelmaratkaisutyön teoreettisena viitekehyksenä nähdään ekologinen systeemi-mallinnus, jossa myös painotetaan yksilöiden ja ympäristön välistä vastavuoroista suhdetta. Systeemejä ovat esimerkiksi yksilöt, perheet ja ryhmät ja ne ovat kaikki ainutkertaisia. Yksilön ja hänen ympäristön systeemien vuorovaikutuksen tulisikin olla lähtökohtana yksilön ongelmien arvioinnissa ja ratkaisujen suunnittelussa. (Rostila 2001, 49, 51.) Systeemin eteneminen puolestaan nähdään itseohjautuvana, koska palaute ohjaa muutosta. Suprasysteemi eli kokonaissysteemi muodostuu osasysteemeistä ja niiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Osasysteemejä puolestaan ovat yksilö ja yksilöön sisältyvät systeemit, kuten esimerkiksi toiminnallinen, emotionaalinen ja vuorovaikutukseen liittyvät systeemit. (Mäkinen ym. 2009, 117.)

Psykososiaalisen sosiaalityön toimintamallina nähdään muutostyö, jossa korostuu muun muassa toimijan oman toiminnan vaikutus ja suoran ja epäsuoran ohjauksen vaikutus (Psykososiaalinen sosiaalityö [viitattu 15.11.2010]). Timo Toikko (1997, 180-181) määrittelee psykososiaalisen lähestymistavan kasvokkain tehtä-

väksi työksi asiakkaan kanssa. Toikko (1997, 180-181) korostaa vuorovaikutustaitojen merkitystä sekä terapeutista keskustelua psykososiaalisessa lähestymistavassa. Psykososiaalisen sosiaalityön taustalla nähdäänkin olevan Paynen reflektiivis-terapeuttinen lähestymistapa (Psykososiaalinen sosiaalityö [viitattu 15.11.2010]).

2.7.4 Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma

Rostila (2001, 40) tarkastelee voimavarakeskeisyyttä siten, että toiminta on määritelty asiakkaan kanssa. Näkökulmaa voidaan tarkastella ajattelumallina vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Rostila 2001, 41). Siinä korostetaan kokonaisvaltaisesti ihmisen omia tai elinympäristön voimavaroja. Kokonaisvaltaisuuteen lukeutuvat sosiaaliset, fyysiset ja psyykkiset osa-alueet. Sosiaalisia voimavaroja ovat muun muassa ympäristön kannalta ihmissuhteiden tarjoama tuki sekä yksilön kannalta sosiaaliset taidot. Psyykkisissä voimavaroissa painotetaan muun muassa asuinympäristöä sekä kognitiivisia taitoja. Fyysiset voimavarat puolestaan ovat palvelujen saatavuus sekä yksilön terveydentila. Asiakkaan voimavaroja ovat kaikki ne asiat, joista hän kokee onnistumisen tunteita, eli mitä hän jaksaa tai osaa tehdä. (Mäkinen ym. 2009, 118.)

Mäkinen ym. (2009, 118-119) painottavat ratkaisukeskeisen työn perustaksi sen, että yksilö kykenee ratkaisemaan omia ongelmiaan voimavarojensa avulla. Painopisteeksi nähdäänkin yksilön voimavarojen käyttöönotto. (Mäkinen ym. 2009, 118-119.) Rostila (2001, 41) muistuttaa, että epäsuotuisa ympäristö voi vaikuttaa yksilön voimaantumiseen.

Kulmakiveksi nousee tulevaisuustyöskentely, jolloin yksilöä autetaan näkemään myönteisesti oma tulevaisuutensa. Kuvittelu auttaa myös luomaan tavoitteet, joiden tulee olla konkreettisia. Lähestymistavan peruskäsitteisiin kuuluu muun muassa yhdessä työskentely, jolloin työtä tehdään yhdessä asiakkaan ja hänen verkostonsa kanssa. (Mäkinen ym. 2009, 119-120.)

3 SOSIONOMIT (AMK) TYÖKENTÄLLÄ

Sosionomi (AMK) on pätevä toimimaan palveluiden suunnittelussa, kehittämisessä, asiakasohjaustyössä sekä johtamistehtävissä. Hän saa koulutuksessaan valmiudet toimia muun muassa palveluohjaajana, monikulttuurisessa työssä, nuoris- ja oppilashuollossa, työvoimapalveluissa, lastensuojelussa, perusturvan piirissä, mielenterveystyössä, kriminaalihuollossa, päihdetyössä, vammais- ja vanhustyössä, kuntoutuspalveluissa, päivähoitossa, perhetyössä, ehkäisevässä sosiaalityössä sekä projektityössä. (Borgman ym. 2001, 23.) Koska sosionomin (AMK) työkenttä on laaja, emme voi ottaa opinnäytetyöhömmme kaikkia sosionomin (AMK) työtehtäviä. Tarkennamme sosionomin (AMK) toimenkuvaa, tehtäviä ja työn sisältöä vammaistyössä, vanhustyössä, varhaiskasvatuksessa, sosiaaliohjauksessa, perhetyössä ja sosiaalipalvelutyössä. Jouduimme jättämään työstämme pois esimerkiksi päihdetyön, kriminaalihuoltotyön sekä projektityön. Nämä eivät myöskään esiintyneet haastatteluissamme.

Mäkisen ym. (2009, 86) mukaan sosionomin (AMK) työkenttä nähdään laajana ja monipuolisena. Tutkinnon nähdäänkin antavan teoreettisen perustan toimia sosiaalialan asiantuntijatehtävissä, valmiudet sosiaalialan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen ja laajat käytännön perustiedot ja -taidot. Se antaa valmiudet sekä jatkuvaan koulutukseen että alan kansainväliseen toimintaan. Koska työ kehittyy ihmisen elämän ja arjen tarpeiden ja muutosten mukana, sen luonne nähdään innovatiivisena, uutta käytäntöä luovana. (Mäkinen ym. 2009, 18; 86).

Kivipelto (2006, 342) korostaa, että ammatillista toimintaa ohjaa työn yhteiskunnallinen merkitys. Työn merkitys on sidoksissa ihmiskäsitykseen, eettisiin toimintaperiaatteisiin sekä työn arvopohjaan. Työn pohjana on sosiaalipalveluita koskeva lainsäädäntö (Räty & Tolvanen 2008, 145). Kananoja (2007; 176–179) painottaa, että asiakasprosessissa käytännön työn lähtökohta on tukea yksilön ja hänen verkostonsa toimimista hänen elämässään.

3.1 Asiakastyön prosessi

Suomessa kunnat ovat velvollisia järjestämään palvelutarpeen ja lainsäädännön mukaan kuntalaisille palveluita. Tästä syystä palvelusektoreissa on vaihtelua kunnittain. (Mäkinen ym. 2009, 82.)

Mallinnus on joko elinkaariajattelun tai palvelutarpeen mukainen mallinnus, joka sisällöllisesti saattaa jakautua vielä elinkaariajatteluun. Elinkaarimallinnuksella tarkoitetaan, että palvelut ovat jaoteltu elinkaariajattelun mukaisesti esimerkiksi lapsi-, perhe-, aikuisten ja ikäihmisten palveluihin. Palvelutarvemallinnus puolestaan ilmentyy, kun palvelut on järjestetty sektoreittain kuten esimerkiksi vammais- ja päihdepalveluihin. (Mäkinen ym. 2009, 82.)

Valtakunnallinen suositus on annettu sosiaalihuollon ammattihenkilöstön tehtävärakenteesta. (Sarvimäki & Siltaniemi, 2007) Suositus sisältää mallinnuksen tehtäväkohtaisesta työnjaosta sosiaalityön, sosiaaliohjauksen ja lähihoidon välillä eri sektoreilla. Siinä tarkastellaan myös tehtävärakenteen muodostumista, joka sisältää vastuu- ja työjaon. Nämä pohjautuvat asiakasprosessiin, sen vaiheisiin sekä vaikuttavuuteen. Asiakasprosessin vaiheiden toteutusta arvioidaan moniammatillisissa tiimissä. Tavoitteena onkin vaikuttaa asiakkaan ja hänen verkostonsa elämään. Tavoitteena nähdään myös vastavuoroisuus, jolloin yksilötyön nähdään kehittävän myös yhteisöä ja yhteiskuntaa, esimerkiksi palveluiden kehittämisellä tai yhteiskunnan epäkohtia esille nostamalla ja niiden korjaamisella. (Mäkinen ym. 2009, 83-84 ; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 3; 22). Ammattiryhmien työn hallinnan kokemista tuetaan myös työnjaolla, yhteistyön kehittämisellä ja tehtävärakenteiden selkeyttämisellä. Ammattiryhmien tehtävät rakentuvat heidän ammatillisen osaamisensa perusteella. Lähtökohdaksi tulisikin nähdä tiimityöskentely. (Mäkinen ym. 2009, 86; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 11.)

Sarvimäen & Siltaniemen (2007, 23) mukaan asiakasprosessiin lukeutuu kuusi eri vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa asia tulee vireille, jonka jälkeen arvioidaan palvelutarve. Tämän jälkeen laaditaan palvelusuunnitelma, jonka jälkeen tehdään

tarpeelliset päätökset. Seuraavaksi toteutetaan suunnitellut ja päätetyt toimet. Tämän jälkeen arvioidaan toimien vaikutukset ja päätetään asiakkuus. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 23-35) Asiakasprosessi nähdään osana ympäröivää yhteisöä ja yhteiskuntaa. Sen ympärille kerätään viranomaisverkosto, asiakkaan lähiverkosto sekä sen voimavarat. (Mäkinen ym. 2009, 86.) Asiakasprosesseilla voi olla myös alaprosesseja, jotka ovat osa ydinprosessin asiakassuunnitelmaa. Tällöin voidaan myös tarkentaa tarvittaessa asiakassuunnitelmaa, joka pohjautuu sosiaalihuollon työntekijän tekemään palvelutarpeen arviointiin ja asiakkaan kanssa yhdessä rakennettuun palvelusuunnitelmaan. Alaprosesseja voivat olla esimerkiksi lyhyet laitosjaksot. (Mäkinen ym. 2009, 84.)

Vastuuhenkilöt vastaavat vaikuttavuudesta eli muutoksesta asiakkaan tilanteeseen sekä siitä, että asiakas saa tarvitsemansa palvelut (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 25-26). Työntekijät puolestaan vastaavat oman työnsä laadusta, sisällöstä ja arvioinnista. Työnjaolla pyritäänkin vaalimaan työntekijöiden työhyvinvointia, jolloin kasvatetaan myös työn tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä vahvistetaan asiakkaan ja yhteisöjen hyvinvoinnin edellytyksiä. Työn haasteet tulisikin suhteuttaa omiin taitoihin sekä osaamiseen, jolloin työ on mielekästä ja työhön sitoutuminen vahvistuu. (Mäkinen ym. 2009, 85-86 .)

3.2 Sosionomi (AMK) vammaistyössä

Sosionomin (AMK) tehtävänä on edistää asiakkaidensa sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta sekä hyvinvointia tarkastellen osa-alueita kontekstisidonnaisesti, huomioiden tilanteen, tarpeet sekä voimavarat. Hän pyrkii myös ymmärtämään arkielämän jatkuvuutta ja tuen tarpeen yksilöllisyyttä. Näiden lisäksi tarkastelun kohteena ovat myös sosiaalinen osallisuus, toimintakykyyn liittyvät tarpeet niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta. Voimavaraistava tuki, ohjaus sekä asiakkaan subjektiivisuuden edistäminen lukeutuvat myös sosionomin (AMK) tehtäväkenttään. (Räty ja Tolvanen 2008, 145–147.)

Räty (2008, 151) tarkastelee sosionomin (AMK) osaamista vammaistyössä Rouhiainen-Valon (2006) esittelemien kompetenssien avulla. Sosionomin (AMK) ydin-

osaaminen kuvastuu vammaistyössä arvioimalla eettisiä periaatteita omissa havainnoissaan sekä työssään. Työntekijällä on myös valmiudet rakentaa kokonaisvaltainen käsitys käytännöntyön tilanteista. Ydinosaaminen näkyy myös asiantuntijuutena vammaistyössä, asiakaslähtöisessä työotteessa sekä menettelytavoissa. Tällöin työntekijä osaa rakentaa dialogisen sekä vastuullisen vuorovaikutussuhteen asiakkaan kanssa. (Räty 2008, 151–152.)

Palvelujärjestelmän tunteminen ilmenee työntekijän tavoitteellisessa työssä, jota hän pystyy analysoimaan osana organisaation palveluprosessia. Hän korostaa myös asiakkaan itsemääräämisoikeutta asiakasta koskevissa päätöksissä. Toiminnan kehittämisessä sosionomi (AMK) osaa hyödyntää yhteistoiminnallisia arviointimenetelmiä. Rädyn (2008,152) mukaan palvelujärjestelmällisen osaamisen painotukset näkyvät myös työntekijän johtamistaidoissa. (Räty 2008, 152.)

Sosionomin (AMK) yhteiskunnallinen analyysitaito ilmentyy vammaistyössä siten, että työntekijä osaa havainnoida vammaistyön nykytilaa sekä sen kehittämisen painopistealueita. Analyysitaitoon lukeutuu myös oman työn reflektointi osana valtakunnallista kehittämistä sekä uudenlaisten työkäytäntöjen kehittäminen. (Räty 2008, 152.)

Rädyn (2008, 152) mukaan sosionomi (AMK) tuntee verkostotyöskentelyn merkityksen. Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen puolestaan näkyvät työntekijän ideointimenetelmien monipuolisuutena. Tällöin hän osaa käyttää erilaisia menetelmiä sekä työskennellä muutoksessa. (Räty 2008, 152–153.)

Vammaistyön työkenttä on laaja. Työtä tehdään muun muassa palveluyksiköissä vammaispalvelussa ja päiväkeskuksissa laitos- ja asumisyksiköissä. Yleispätevää toimenkuvaa ei ole, koska asiakkaiden vammaisuus vaatii erityyppisiä palveluita. Kentällä esiintyy paljon erilaisia ammattinimikkeitä, kuten esimerkiksi vammaispalvelun ohjaaja, kehitysvammaisten ohjaaja, päivätoiminnan ohjaaja ja asumispalveluohjaaja, sosiaaliohjaaja. Sosiaaliohjauksen toimenkuvaan lukeutuu muun muassa palvelutarpeen tunnistaminen ja sen arviointi, palveluohjauksen toteuttaminen sekä kuntouttamista edistävä asiakastyö. (Mäkinen ym. 2009, 90.) Sarvimäen &

Siltaniemien (2007, 36) mukaan vastuu palvelutarpeen arvioinnista on sosiaalityöntekijällä, mutta sosionomi (AMK) voi osallistua tarpeen arviointiin ja kuntoutumista edistävään asiakastyöhön.

Asiakastyö edellyttää muun muassa taitoja, verkostoitumista, palveluiden kehittämistaitoja ja arjen ongelmien ratkaisemista käytännössä. Työ sisältää myös asiakkaan lähiverkoston ohjausta ja neuvontaa sekä mahdollisesti myös vertaisryhmien luomista ja niiden ohjaamista. Moniammatillisessa tiimissä työestetään palveluita. (Mäkinen ym. 2009, 90.) Rätty ja Tolvanen (2008, 149) korostavat myös ammattilaisten välillä tehtävää yhteistyötä, jonka avulla pystytään turvaamaan asiakkaiden kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä toimintakykyä. Mäkinen ym. (2009, 90) nostavat esille myös asiakkaan osallisuuden arvioidessa suunnitelmien toteutusta ja vaikutusta. Erityisesti asiakkaan itsemääräämisoikeus korostuu vammaistyössä, jolloin joudutaan pohtimaan asiakkaan sekä työntekijän vallan rajoja (Kaski, Manninen & Mölsä 2001, 303). Työntekijän tulisi antaa tarpeeksi rajoja ja vapautta asiakkaalle, jolloin esimerkiksi tavoitteiden saavuttaminen tuntuu mahdolliselta (Ihalainen & Kettunen 2006, 39).

3.3 Sosionomi (AMK) vanhustyössä

Ikääntyneiden palvelut ovat avohuollossa organisoitu sosiaali-, asumis-, ja laitospalveluiksi (Mäkinen ym. 2009, 88). Salonen (2008, 161–163) kuvaa seniori- ja vanhustyössä työskentelevien sosionomien (AMK) osaamisen lähtökohdaksi sosiaaligerontologian ja kulttuurigerontologian. Työntekijä tarkastelee työnsä lähtökohdaksi sosiaalistieteellisesti, jolloin tieto esimerkiksi vanhuudesta nähdään kontekstisidonnaisena ja sosiaalisesti ajassa rakentuneena. (Salonen 2008, 161–163; Karisto 2007, 274.) Salonen (2008, 163) tarkentaa teemaa sisällyttäen siihen vielä työntekijän perustiedot gerontologisesta hoitotyöstä sekä fyysisten mekanismien ymmärtämisestä. Tällöin työntekijän tulisi ymmärtää myös syy- ja seuraussuhteet ikääntymisen näkökulmasta (Salonen 2008, 163).

Työn painopisteet puolestaan ovat toiminnallisissa menetelmissä, kehittämistyössä, ohjauksessa, neuvonnassa sekä ehkäisevässä työssä. (Sosiaalialan ammatti-

korkeakoulutuksen verkoston vanhustyön työryhmän kysely 2003.) Sosionomin (AMK) tehtäväalueena on palveluiden tuottaminen sekä johtaminen (Salonen 2008, 164).

Salosen (2008, 164) mukaan dialogisuus on merkittävässä osassa tarkasteltaessa sosionomin (AMK) ydinkompetenssien näkyvyyttä seniori- ja vanhustyössä. Tärkeää on myös pohtia tiedollista ydinosaamista, jolloin työntekijä omaa sosiaaligerontologista tuntemusta. Eettinen osaaminen nähdään syventävän tiedollista osaamista. (Salonen 2008, 164.) Salonen (2008, 165) sisällyttää eettiseen osaamiseen muun muassa sosiokulttuurisen vanhuskäsityksen, yksilöllisen elämänkulun arvostamisen sekä voimavaralähtöisen ajattelun.

Salonen (2008, 165) laajentaa näkemyksensä sosionomin (AMK) ydinosaamisesta yhteiskunnalliseen tietoisuuteen. Tällöin työntekijällä tulee olla tietoisuus muun muassa yhteiskunnallisesta ikäpolitiikasta, taloudesta sekä syy- ja seuraussuhteiden vastavuoroisuudesta ja näkemys ikäihmisistä yhteiskunnallisena pääomana. Sosiokulttuurisessa osaamisessa puolestaan vaaditaan sosiokulttuurista lukutaitoa ja voimavaralähtöistä työskentelyä. Voimavaralähtöinen työskentely korostuu myös menetelmäosaamisessa. Näitä ovat esimerkiksi luovat menetelmät. Sosiaalisessa toimintakyvyn tukemisessa puolestaan tarkastellaan yksilöä omissa sosiaalisissa yhteyksissä. (Salonen 2008, 165–166.) Salonen (2008, 166) täydentää vielä sosionomin (AMK) ydinosaamista palveluiden kehittäjänä. Kehittämiseen lueaan mukaan myös muun muassa kuntakohtaiset vanhuspallustrategiat, kilpailuttaminen sekä palvelujen priorisoinnin periaatteet. (Salonen 2008, 166).

Sosionomien (AMK) työkenttä on vanhustyössä laaja, he voivat työskennellä muun muassa avo- tai kotipalvelussa, palvelutalossa tai päivätoiminnassa (Salonen 2008, 154). Sosionomi (AMK) työskentelee ammattinimikkeellä sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja ja kotihoidon tai kotipalvelun ohjaaja. Kotipalvelun asiakasprosessissa tarpeen kartoittaminen lukeutuu sosiaaliohjaajan tehtäviin. Kotipalvelun ohjaaja puolestaan on yleensä koko kotipalvelun asiakastyön esimiestehtävissä. (Mäkinen ym. 2009, 88-89.)

Yksilön palveluntarve arvioidaan yhdessä asiakkaan ja hänen lähiverkostonsa

kanssa moniammatillisessa tiimissä. Asiakastyö on itsenäistä suoriutumista tukeva ja kuntoutumista edistävää. Sosiaaliohjaaja vastaa palveluohjauksesta ja yksilön asioiden koordinoimisesta viranomaisverkostossa. Työhön lukeutuvatkin ehkäisevät toimet sekä kotikäynnit, itsenäisyyttä ja toimintakykyä tukeva asiakastyö sekä verkoston ylläpitäminen tai luominen. (Mäkinen ym. 2009, 89.)

Laitoshoidossa puolestaan sosiaaliohjaus on palvelusuunnitelman toteuttamista. Tällöin työhön lukeutuu yhteydenpito sekä sen tukeminen yksilön verkostoon sekä käytännön asioiden hoitaminen. Työ nähdäänkin palveluiden organisoimisena ja kehittämisenä sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Työhön lukeutuu myös vertaisryhmien ohjausta. Sosiaaliohjaaja ja palveluohjaaja vastaavat myös rajat ylittävien palveluiden, kuten esimerkiksi asumiskokeiluiden tai lomituspalveluiden, organisoinnista. (Mäkinen ym. 2009, 89-90.)

3.4 Sosionomi (AMK) sosiaaliohjaajana ja perhetyöntekijänä

Seuraavassa käytämme sosiaaliohjaaja-nimikettä osittain päällekkäin perhetyöntekijä-työnimikkeen kanssa. Laissa mainitaan, että kunnassa on oltava tarjolla perhetyötä, mutta käsite on kuitenkin hieman epämääräinen ja jäsentymätön. Perhetyö voi olla monenlaista, sitä voidaan tehdä monella eri tavalla. (Hovi-Pulsa, 2008, 116-117.)

Sosionomi (AMK) voi työskennellä sosiaaliohjaajana tai perhetyöntekijänä lastensuojelun avohuollossa ennaltaehkäisevissä tai korjaavissa tilanteissa. Lastensuojelun sosiaaliohjaaja voi olla ottamassa vastaan lastensuojeluilmoitusta, jolloin aloitetaan asiakkaan palvelutarpeen arviointi ja selvittäminen, sekä palveluohjaus. Jos tarvetta ilmenee, sosiaaliohjaaja osallistuu asiakassuunnitelman tekemiseen yhdessä asiakkaan, esim. perheen kanssa. Sosiaaliohjaaja työskentelee moniammatillisessa työyhteisössä. Toteutettaessa suunnitelmaa, sosiaaliohjaaja toimii asiakkaan arjessa. Hän tukee perhettä kasvatustehtävissä, esim. leiri- ja ryhmätoiminnalla. Sosiaaliohjaaja auttaa ja antaa tukea perheen arjessa useimmiten perheen omassa kodissa. Yhdessä asiakasperheen kanssa sosiaaliohjaaja etsii perheen omia voimavaroja toimia. (Mäkinen ym. 2009, 86-87.)

Lastensuojelun sosiaaliohjauksen ja perhetyön avulla voidaan ehkäistä lastensuojelun sijaishuollon tarvetta puuttumalla tilanteeseen hyvissä ajoin. Perhetyö ja sosiaaliohjaus tukevat lapsen ja nuoren kasvua ja kehitystä sekä auttaa perhettä löytämään juuri heidän tarvitsemansa palvelut. Työ voi olla asiakasperheiden hoitoa. Sosiaaliohjaajan ja perhetyöntekijän työhön kuuluvat myös työn (prosessin) arviointi ja lapsen edun arviointi. Mikäli katsotaan, että lapsen sijaishuoltoon sijoittaminen on lapsen parhaaksi, perhetyö tukee lasta ja perhettä sijoittamiseen liittyvissä asioissa. (Mäkinen ym. 2009, 87.)

Lastensuojelun sijaishuollossa sosionomi (AMK) voi työskennellä lastensuojelulaitoksissa ja -yksiköissä. Työnimikkeitä voivat olla sosiaaliohjaaja, vastaava ohjaaja tai lähikasvattaja. Tällöin toteutetaan lastensuojelun asiakassuunnitelmaa ja vastaan kasvatustehtävistä. Lapsen yksilöllisen kasvun ja kehityksen turvaaminen, lapsen turvallisen ja toimivan arjen jatkumisen varmistaminen ovat osa tätä tehtävää. Tehtävä vaatii kykyä konkretisoida kirjattuja tavoitteita. Sosiaaliohjaaja/vastaava ohjaaja/lähikasvattaja pitää yhteyttä myös lapsen tai nuoren lähiverkoston kanssa ja tukee lapsen ja vanhemman yhteydenpitoa ja yhteistyötä muiden lapsen elämään kuuluvien ihmisten kanssa. Lastensuojelulaitoksissa ja -yksiköissä sosiaaliohjaaja on vastuussa kasvatussuunnitelman käytännön toteutuksesta. Vastaava ohjaaja vastaa koko yksikön kasvatustoiminnasta. Työhön kuuluu hoito- ja ohjaustyötä sekä johto- ja suunnittelutyötä. (Mäkinen ym. 2009, 87-88.)

Lastensuojelun päivystys, ohjaus ja neuvonta virka-ajan ulkopuolella tapahtuu useissa kunnissa turvakodeissa kriisipäivystyksenä. Turvakodeissa ohjaajan toimenkuva on vanhemmuuden tukemista ja arviointia. Apuna käytetään havainnointia, keskusteluja ja muita työmenetelmiä. Myös oikeudenkäynteihin osallistuminen saattaa kuulua työntekijän toimenkuvaan. Ohjaajat ovat perehtyneet mm. perheväkivaltatyöhön. Kriisityössä käytettäviä työmenetelmiä kehitetään työssä jatkuvasti. Ohjaaja turvaa lapsen näkyvyyttä ja osallisuutta häntä koskevissa asioissa. (Mäkinen ym. 2009, 88.)

3.5 Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatus on lapsen eri elämänalueilla ja ympäristöissä tapahtuvaa kasvatuksellista toimintaa. Tarkoituksena on siis edistää lapsen tasapainoista kasvua ja kehitystä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005) mainitaan kolme kasvatuspäämäärää, joita työntekijän tulee toteuttaa. Hänen tulee edistää lapsen henkilökohtaista hyvinvointia ottaen huomioon lapsen yksilöllisyys. Hän auttaa vahvistamaan niitä toimintamuotoja ja -tapoja sekä käyttäytymistä, jotka ottavat toiset ihmiset huomioon. Näin lapsi oppii välittämään muista ihmisistä ja suhtautumaan myönteisesti itseensä, toisiin ihmisiin, ympäristöihin sekä kulttuureihin. Työntekijä auttaa myös lisäämään lapsen itsenäisyyttä, jolloin lapsi osaa huolehtia itsestään ja muista ihmisistä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11, 13.)

Sosionomi (AMK) työskentelee lastentarhanopettajan tehtävissä, perhepäivähoidon ohjaajana, koulun kasvatusohjaajana sekä nuorten ohjaustehtävissä. Tällaisissa moniammatillisissa työympäristöissä sosionomi (AMK) tuo esiin sosiaalisen näkökulman ja esimerkiksi sosiaalipedagogisen työtteen. (Mäkinen ym. 2009, 88.) Päiväkoti, perhepäivähoito ja avoin päivähoito ovat yleisimpiä päivähoidon muotoja. Palveluja tuottavat kunnat, yksityiset palveluntuottajat, järjestöt ja seurakunnat. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Happo (2008) nostaa esille Tastin (2005) näkemyksen sosionomin (AMK) erityisosaamisesta varhaiskasvatuksessa. Sitä on vanhempien ja perheiden kohtaaminen, tukeminen ja ohjaaminen sekä yhteisöllinen työ. Sosionomilla (AMK) on osaamista myös perhetyöstä, lastensuojelusta, erityiskasvatuksesta sekä palvelujärjestelmästä ja palveluohjauksesta. Sosionomilla on myös kyky toimia moniammatillisessa yhteisössä ja hänellä on verkostotyön osaamista. (Happo 2008, 104.)

3.6 Sosiaalityö, sosiaalipalvelutyö ja sosiaaliohjaus

Sosiaalityöntekijän ja sosionomin (AMK) tekemän työn erottaminen on vaikeaa ja toisinaan niiden eroista ja erottamisen tarpeista myös kiistellään (Santala 2008, 76-80). Sosiaalipalvelutyöllä tarkoitetaan sosiaalipalveluja, joita tarvitaan tilanteissa ja elämänvaiheissa, joissa henkilö ei kykene selviytymään arjessa. Taustalla saattaa olla esimerkiksi jokin vamma. Sosiaalipalvelutyö on apua, tukea, neuvontaa ja ohjausta. Sosiaalipalvelut ylläpitävät ja edistävät ihmisen toimintakykyä. Sosiaalipalvelutyö tarjoaa yleisempää tukitoimintaa kuin sosiaalityö. (Mäkinen ym. 2009, 81.) Joskus puhutaan myös sosiaaliohjauksesta sosionomin (AMK) työnä sosiaalityöntekijän työstä erottamiseksi (Santala, 2008, 76).

Voidaan puhua myös sosiaalipalvelutyöstä, kun halutaan erottaa sosionomin tekemä työ yliopistosta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden tekemästä työstä. Sosiaalityö on yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien arviointia ja ratkaisemista. Se on muutostyötä. Sosiaalityö on työtä, jota tarvitaan, kun yhteiskunnan tarjoamat palvelut eivät ole riittäviä asiakkaalle. Asiakkaan vaikean elämäntilanteen taustalla olevat ongelmat ovat moninaisia, joita sosiaalityön avulla pyritään ratkaisemaan. Muutostyöllä pyritään vaikuttamaan yhteiskunnan elinoloihin. Sosiaalityö on intensiivistä muutostyötä. (Mäkinen ym. 2009, 80-81.) Rantasen ja Toikon (2005, 446) mukaan kuitenkin myös sosionomin (AMK) tekemä työ voi olla moninaisten sosiaalisten ongelmien kanssa työskentelyä.

Muutostyön tavoitteena on tukea asiakasta kokonaisvaltaisesti elämän rakentamisessa sekä vahvistaa arjen sujuvuutta. Kaljonen (2008, 53) painottaa Ylirukan näkemystä muutostyön perimmäisestä tavoitteesta palauttaa asiakkaan yhteiskunnallinen osallisuus. Asiakkaan omaehtoinen osallistuminen, yhteisen muutossuunnitelman laatiminen sekä sen arviointi ja seuranta ovat kulmakiviä muutostyön onnistumiselle. (Kaljonen 2008, 53.)

Kaljonen (2008, 52) painottaa sosionomien (AMK) tieto-/taitopohjan keskeisimmiksi elementeiksi tietoperustan, sosiaalialan arvot ja eettiset periaatteet sekä taidon. Tietoperustassa korostuvat yhteiskunnallinen näkemys ja tietämys, palvelujärjestelmän tunteminen sekä sosiaalialan monitieteinen perusta. Sosiaalialan arvoissa ja eettisissä periaatteissa puolestaan korostuvat muun muassa asiakkaan kunnioittaminen sekä työskentely oikeudenmukaisen yhteiskunnan puolesta. Arvoihin ja eettisiin periaatteisiin lukeutuu myös asiakkaan tarkastelu aktiivisena toimijana omassa ympäristössään. Sosiaaliohjaajan taitoon puolestaan kuuluvat muun muassa dialoginen vuorovaikutus sekä jatkuva uuden oppiminen. Elementit vahvistavat sosionomin (AMK) työtä kantavaa eetosta, asiakkaan rinnalla kulkemista. (Kaljonen 2008, 52.)

Asiakkaan sekä työntekijöiden yhteisesti laaditun muutossuunnitelman jälkeen sosionomin (AMK) ja sosiaalityöntekijän työn eroavaisuudet korostuvat. Sosionomin (AMK) työnkuvaan lukeutuu kumppanuustyöskentely lähellä asiakkaan arkea. Sosiaalityöntekijä puolestaan kantaa vastuun päätöksistä sekä muutossuunnitelman laadinnasta ja arvioinnista. (Kaljonen 2008, 53.)

Muutostyön prosessi sosionomin (AMK) työnkuvan näkökulmasta. Prosessin ensimmäinen etappi on rakentaa vastavuoroinen luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, joka on aidon yhteistyön perusta (Kaljonen 2008, 54). Sosionomin (AMK) tehtävänä on harjoittaa asiakkaan arjen hallintataitoa pienin askelin sekä tarkastella asiakkaan sisäisiä prosesseja. Muutostyössä pyritään myös konstruoimaan identiteettityötä eli työstämään asiakkaan sisäisiä prosesseja sekä itseä koskevia käsityksiä parempaan suuntaan. Sosionomin (AMK) tehtävänä onkin yhdessä asiakkaan kanssa konstruoida parempaa minäkuvaa ja identiteettiä. (Kaljonen 2008, 55-58.) Muutostyön lopulliseksi tavoitteeksi Kaljonen (2008, 55-56) nostaa asiakkaan valtaistamisen omaan muutokseen eli vahvistamisen oman muutosprosessinsa läpiviemiseen. Sosionomin (AMK) roolina onkin toimia katalysaattorina, tukijana ja mahdollistajana asiakkaan muutosprosessissa. Sosionomien (AMK) työn eetos lähtee asiakkaan kunnioittamisesta ja toisen tiedon esille nostamisesta. (Kaljonen 2008, 56.)

3.7 Sosiaalialan tulevaisuus

Metsämuuronen (2001, 179-180) esittää, että suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja alkaessa käyttää hoivapalveluita, sosiaali- ja terveysalan julkisen puolen tulisi tehdä yhteistyötä yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa. Myös Mäkinen ym. (2009, 198) muistuttaa Metsämuurosen ohella väestön ikääntyvän ja verkostotyön lisääntyvän. Rauhalan (2005, 47) mukaan vapaaehtoistyö olisi yksi vastaus ikäihmisten kasvavaan palveluiden tarpeeseen, sillä ainoastaan yksityinen ja julkinen sektori eivät riitä.

Metsämuurosen (2001, 181-183) mukaan koulutusta ja kouluttautumista ja sitä kautta asiantuntijuutta korostetaan tulevaisuudessa. Myös moniammatillisuus lisääntyy. On mahdollista, että sosiaalialan ja terveysalan opinnoissa tulee olemaan yhteiset perusopinnot. Metsämuuronen (2001, 183, 186, 188.) pohtii, pystyykö koulutus vastaamaan työkentällä esiintyviin haasteisiin tulevaisuudessa. Rantanen ja Toikko (2005, 447-448) puolestaan pohtivat, että sosiaalialan koulutus ei voi perustua vain yhteen tieteenalaan tai tutkimusperinteeseen, koska se vaatii monenlaista osaamista tulevaisuudessakin. Sosionomityö ei voi perustua ainoastaan sosiaalityön tutkimukseen, johon se nyt kuitenkin paljolti perustuu (Rantanen & Toikko 2005, 447-448). Mäkisen ym. (2009, 198) mukaan sosiaalialan ohjaajista ja kasvattajista tulee olemaan pulaa. Sosionomilla tulee siis olemaan hyvä työtilanne. Tulevaisuudessa ongelmakeskeisyydestä tullaan siirtymään vielä enemmän voimaannuttavaan lähestymistapaan (Mäkinen ym. 2009, 199.) On odotettavissa, että asiakas tulee olemaan enemmän mukana palveluiden suunnittelussa (Metsämuuronen 2001, 182) ja asiakkaan osallisuus lisääntyy asiakastyössä (Mäkinen ym. 2009, 199).

Sosiaalialan tulevaisuuden mahdollisuuksia ja haasteita voivat olla yhteisen ymmärryksen luominen ja vahvistaminen sosiaalialalla ja hyvinvointiyön laadun parantaminen pienillä resursseilla. Myös työntekijöiden osaamisen parempi tunnistaminen ja työnjako lukeutuvat mahdollisuuksiin ja haasteisiin (Borgman & Kempainen 2005, Mäkisen ym. 2009, 199 mukaan).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

4.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksemme avulla pyrimme kuvaamaan SeAMK:sta valmistuneiden sosionomien (AMK) työllisyyttä ja työnkuvaa sekä opiskelijoiden näkemyksiä ja odotuksia. Työmme lähtökohtana on päätutkimuskysymys sekä sitä tarkentavat kysymykset. Tutkimuksen kysymykset kohdistuvat aihealueisiin. Aihealueita ovat työllisyys, toimenkuva, ydinkompetenssien näkyvyys sekä tulevaisuudennäkymät. Työmme päätutkimuskysymys on, **miten hyvin sosionomin (AMK) työn viitekehys soveltuu sosiaalialan kentälle**. Tarkentavia kysymyksiä ovat seuraavat:

- Millaiset valmiudet Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma antaa sosiaalialan työhön;
- Mitä sosionomin (AMK) ydinkompetensseja painotetaan työssä;
- Millaisena koetaan sosionomin (AMK) työn luonne ja työllistyminen;
- Ovatko haastateltavat kohdanneet jännitteitä sosionomin (AMK) työnkuvassa. Jos, niin millaisia;
- Millaisena sosionomin (AMK) tulevaisuus nähdään sosiaalialan kentällä;
- Mitä sosiaalityön toiminnallisia perspektiivejä painotetaan työssä ja miten ne työssä näkyvät. (Kysymys on vain valmistuneille sosionomeille (AMK).)

4.2 Tutkimusmetodi

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kiviniemen (2001, 68) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen elementtejä ovat muun muassa tutkimustehtä-

vä, teoria, aineiston keruu ja analysointi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulkinnat ja näkökulmat muodostuvat ja kehittyvät prosessin edetessä. Tällöin myös tutkimusongelma täsmentyy koko prosessin ajan (Kiviniemi 2001, 68-69). Kiviniemi (2001, 72–74) korostaa, että empiirinen aineisto sekä teoreettinen tausta ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä täydentävät toisiaan. Tutkijan tulee löytää teorian ydinkategoriat, jotka tutkimuksen edetessä tarkentuvat ja kohdentuvat (Kiviniemi 2001, 72–74).

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana voidaan pitää todellisen elämän kuvaamista mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157). Laadullisessa tutkimuksessa otetaan huomioon tutkittavan ilmiön tai henkilön omat kokemukset, eli se on subjektiivista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään käyttämään ihmistä tiedontuottajana. Kerätyn tiedon lisäksi tutkija luottaa omiin havaintoihinsa. Tutkimusmenetelmiä ovat mm. teemahaastattelu ja ryhmähaastattelu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160; Kiviniemi 2001, 68.) Valtosen (2005, 223–224) mukaan ryhmähaastattelussa korostuu tutkijan ja haastateltavien vuorovaikutus eikä haastateltavia kannusteta keskusteluun keskenään. Tällöin tutkija esittää samat kysymykset jokaiselle haastateltavalle erikseen (Valtonen 2005, 223–224). Hirsjärvi ja Hurme (2000, 61) puolestaan esittävät, että ryhmähaastattelu on keskustelua ja se on vapaamuotoista. Näin saadaan spontaaneja vastauksia ja huomioita sekä monipuolista tietoa teemasta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 61.)

Teemahaastattelussa puolestaan kysymykset eivät ole haastattelutilanteessa tarkkoja vaan antavat yksilölle mahdollisuuden kertoa aiheesta laajemmin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203). Kysymysten järjestys ja muoto vaihtelevat haastattelun kulun mukaan (Eskola & Suoranta 1999, 87).

Muuta tutkittavaa aineistoa laadullisessa tutkimuksessa voivat olla myös persoonalliset dokumentit, kuten päiväkirjat, kirjeet ja muistelmat sekä viralliset asiakirjat (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 212; Kiviniemi 2001, 68). Aineistoa on tarpeeksi, kun uutta tietoa ei enää ilmene. Tällöin puhutaan saturaatiosta eli kyllästämisestä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 177.)

Suoritimme tutkimuksemme laadulliselle tutkimukselle tyypillisenä teemahaastatteluna. Haastattelut toteutimme ryhmämuotoisena sekä pari- ja yksilöhaastatteluinä. Halusimme tehdä laadullisen tutkimuksen siksi, että saisimme syventyä yksittäisten henkilöiden näkemyksiin ja kokemuksiin sosionomin (AMK) työstä ja täten saada tutkittavasta aiheesta kokonaisvaltaisemman kuvan. Tällöin saimme tutkia kentällä mahdollisesti esiintyviä haasteita. Kuten Kiviniemi aiemmin korosti, myös oma tutkimusongelmamme on muovaantunut tutkimusprosessin edetessä.

Tutkijan rooli. Tutkijalla on monta roolia. Yksi niistä on toimiminen objektiivisena välittäjänä. Tutkijan tulee ymmärtää vastapuolen, eli tutkittavan maailmaa ja tehdä siitä totuudenmukainen mielekäs kertomus. Tutkija toimii myös eräänlaisena tulkina, joka antaa merkityksiä. Tutkijan omat kokemukset vaikuttavat siihen, miten hän ymmärtää tutkittavan maailmaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 192.)

Tutkijalla saattaa olla hypoteeseja, ennakkokäsityksiä asioista, jotka onkin hyvä tiedostaa ja kertoa ennalta. Toisin sanoen tutkijan tai haastattelijan oma arvomaailma vaikuttaa tutkittavaan ilmiöön. Täydellistä objektiivisuutta on mahdotonta saavuttaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.)

4.3 Tutkimuksemme aineiston analyysi

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto pyritään litteroimisen jälkeen pelkistämään, jolloin aineistosta nousee pinnalle tutkimuksen kannalta olennaisia asioita. Myös tutkimuksen aikana ilmenneille havainnoille pyritään löytämään yhteinen nimittäjä. Vaikka aineistosta ei löydy jotain asiaa, myös se on tutkimustulos sinänsä. Havainto taas on eri asia kuin tutkimustulos. Aina pyritään menemään havaintojen ”taakse”, eli löytämään uutta tietoa siitä, mitä ei sanota. (Alasuutari 1994, 30–31; 71.)

Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysillä tarkoitetaan joko yksittäistä metodia tai laajaa viitekehystä, joka sisältää erilaisten aineistojen analyysin. Useimmat analyysimenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat sisällönanalyysia, jos sitä tarkastellaan laajempänä viitekehystenä. Analyysin avulla pyritään saamaan tutkittavasta kohteesta tiivistetty ja yleismuotoinen kuvaus. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 93.)

Sisällönanalyysissä pyritään löytämään empiirisestä aineistosta olennaista tietoa tutkimuksen kannalta (Gillham 2000, 59). Tällöin pystytään myös käsittelemään asioiden merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä (Latvala & Vanhanen-Nuuttinen 2001, 21).

Tutkimuksemme aineiston analysoimme sisällönanalyysin mukaan sekä teemoittelimme sen tutkimuskysymysten mukaan. Sarajärven ja Tuomen (2002,93) mukaan teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että aineistosta etsitään tiettyjä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Tällöin saadaan painotuksia, mitä teemoista on sanottu ja pystytään vertailemaan teemojen esiintymisestä aineistossa. Teemoittelua edesauttaa teemahaastattelu, jolloin aineiston pilkkominen aihepiireihin on helpompaa. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 93.)

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Reliabiliteetti. Tutkimustulosten tulisi olla toistettavissa, näin tutkimus on luotettava. Tarkka selostus kaikissa vaiheissa ilmentää tutkimuksen luotettavuutta. Esimerkiksi haastattelutilanteen olosuhteet tulee kertoa totuudenmukaisesti, jolloin kerrotaan haastattelupaikasta, ajasta sekä mahdollisista häiriötekijöistä. Reliabiliteettia kasvattaa myös tutkijan tekemä itsearviointi tilanteesta. Tulosten tulkinnassa vaaditaan myös tarkkuutta sekä niillä tulisi olla myös perusta, jota rikastuttaa autenttiset dokumentit (suorat lainaukset). (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226–228.)

Opinnäytetyössämme emme pyri tilastolliseen yleistettävyyteen, vaan pyrimme kuvastamaan omassa tutkimuksessamme kohderyhmiemme todellisuutta ja tietoisuutta. Tutkimuksessamme pyrimme nauhoitustemme tarkkojen litterointien avulla lisäämään tutkimuksemme reliabiliteettia. Olemme laittaneet runsaasti suoria lainauksia tekstiin, jolloin lukijalla on mahdollisuus päästä kosketuksiin haastateltavien kokemuksiin ja maailmaan. Pyrimme luomaan tutkimuksestamme johdonmukaisen ja luotettavan, jättäen lukijalle mahdollisuuden kriittisyyteen.

Kerromme myös mahdollisimman tarkasti haastatteluympäristön ilmapiiristä ja häi-

riötekijäistä, kuten taustamusiikista ja muista paikalla olevista ihmisistä sekä niiden vaikutuksista haastatteluihin. Kuitenkaan häiriötekijät eivät olleet merkittävä haitta. Tosin tutkimuksemme reliabiliteettia vähentää koemainen ympäristö, koska ryhmähaastattelu pidettiin ammattikorkeakoulun luokkatiloissa. Opinnäytetyömme valmistumisen jälkeen tuhoamme litteroinnit.

Validiteetti. Validiteetilla kuvataan tutkimusmenetelmän kykyä mitata tutkittavaa asiaa, kuten esimerkiksi sitä, kuinka hyvin tutkittavat ovat ymmärtäneet haastattelukysymykset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 228).

Tutkimuksessamme validiteetti ilmenee haastattelutilanteissa, joissa pyrimme täsmentämään tutkimuskysymyksiä tarkentavilla kysymyksillä. Koemme, että tutkimuksemme validiteettia heikentää puolestaan sähköpostin käyttäminen kahdessa haastattelussa. Tällöin ei ollut mahdollisuutta välittömään kysymysten tarkentamiseen. Emmekä voi olla täysin varmoja siitä, että haastateltavat ovat ymmärtäneet kysymykset siten, kuten ne tarkoitimme.

4.5 Haastatteluiden toteutus

Jotta haastateltavia ei voisi tunnistaa vastausten perusteella, vaihdoimme haastateltavien nimet. Analyysissa ei myöskään ilmene haastateltavien työpaikkoja, asuinkuntia tai tarkkoja valmistumisajankohtia. Tutkimuksemme kaikki haastateltavat ovat naispuolisia. Tavoitimme haastateltavia sosiaalisen median kautta. Koska tunsimme osan haastateltavista etukäteen, tunnelma näissä haastatteluissa oli luottamuksellinen. Haastateltavia oli kaiken kaikkiaan 15. Valmistuneiden sosionomien (AMK) haastattelut toteutimme syksyllä 2010.

Opiskelijoiden ryhmähaastattelu. Opiskelijoiden haastattelun toteutimme ryhmähaastatteluna keväällä 2010. Opiskelijoiden oli tarkoitus valmistua 2010 vuoden puolella. Haastatteluun osallistui seitsemän opiskelijaa, vaikka lähetimme kutsun 20:lle. Kaikki haastateltavat olivat naispuolisia. Ainoastaan opiskelijoiden haastattelussa käytimme toiminnallisia menetelmiä. Opiskelijoiden ryhmähaastattelusta huomasimme, kuinka vaikeaa on saada isoa ryhmää sopimaan yhteisistä aikatau-

luista. Tästä syystä päätimme toteuttaa loput haastattelut yksilöhaastatteluina. Koska alle puolet kutsutuista osallistui, aineisto ei ollut niin kattava kuin olisi voinut olla.

Opiskelijoiden ryhmähaastattelu järjestettiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun Kampusalueen toimipisteen luokkahuoneessa. Tunnelma oli avoin, rento ja luottamuksellinen, vaikkakin haastattelun nauhoittaminen hieman jännitti. Luottamusta herätti se, että haastateltavat olivat toisilleen ennestään tuttuja.

Yksilöhaastattelut. Ensimmäinen yksilöhaastattelu toteutettiin syksyllä 2010. Haastatteluun osallistui vain toinen haastatteliijoista. Haastattelu nauhoitettiin aamulla rauhallisessa kahvilassa, koska muuta haastattelupaikkaa ei ollut saatavilla. Muita ihmisiä oli vähän paikalla, eivätkä he häirinneet haastattelun kulkua tai ilmapiiriä. Haastateltava on viimeisen viiden vuoden sisällä Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistunut sosionomi (AMK), jonka tämänhetkinen työpaikka sijoittuu vammais sektorille. Henkilön nimesimme Matildaksi.

Toisen yksilöhaastattelun teimme yhdessä koulun luokkatilassa syksyllä 2010. Ilmapiiristä päätelleen haastateltavaa ei häirinyt se, että olimme molemmat paikalla. Asetelma ei siis ollut ”tasapainoton”, vaikka haastateltavia oli yksi ja haastatteliijoita kaksi. Pyrimme haastattelemaan vuorottelemalla. Haastateltava on valmistunut viimeisen kahden vuoden sisällä Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Tällä hetkellä henkilö työskentelee sosiaalityöntekijänä keskisuudessa kaupungissa. Henkilön nimesimme Liisaksi.

Kolmannen haastattelun suoritimme siten, että vain toinen meistä oli haastattelemassa. Haastattelutilanne oli ravintolassa, jossa ainoa pieni häiriötekijä oli taustalla soiva musiikki, jonka vuoksi piti hieman korottaa ääntä. Musiikki ei kuitenkaan vaikuttanut ymmärtämiseen, haastattelun sisältöön tai kulkuun. Haastateltava on valmistunut viimeisen kahden vuoden sisällä. Hän työskentelee tällä hetkellä esimiestehtävissä keskisuudessa kaupungissa sekä opiskelee yliopistossa. Henkilön nimesimme Anna-Maijaksi.

Neljäs haastattelu toteutettiin myös ravintolassa. Taustalla soi musiikki, joka ei kuitenkaan vaikuttanut haastattelun kulkuun. Tunnelma oli avoin. Haastateltava on valmistunut viimeisen kahden vuoden sisällä. Tällä hetkellä hän opiskelee päätoimisesti yliopistossa eikä tee sosionomin (AMK) töitä. Henkilön nimesimme Marjaksi.

Valmistuneiden sosionomien (AMK) parihaastattelu. Parihaastatteluun osallistui kaksi viimeisen kahden vuoden sisällä valmistunutta sosionomia (AMK). Haastattelu pidettiin haastateltavien työpaikalla. He työskentelevät nuorisohuollon jälkihuollossa isossa kaupungissa. Haastattelun tunnelma oli rento ja avoin, eikä haastattelun kulkuun vaikuttavia häiriötekijöitä ilmennyt. Haastattelun suoritti vain toinen meistä. Henkilöt nimesimme Eveliinaksi ja Kaisaksi.

THL:n tutkijoiden sähköpostikysely. Haastattelimme kahta THL:n tutkijoiden sähköpostin kautta. Vastaukset eivät ole THL:n virallinen kanta, vaan ne kuvastavat työntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä. Anonymiteettisuojaan vuoksi emme mainitse henkilöiden oikeita nimiä. Henkilöt nimesimme Pirkoksi ja Tertuksi.

5 OPISKELIJOIDEN RYHMÄHAASTATTELUN TULOKSET

5.1 Ydinosaaminen

Haastattelun aluksi opiskelijat saivat tehtäväkseen kirjata ylös asioita, jotka heidän mielestään tekevät heistä tulevia sosionomeja (AMK). Keskeisiksi teemoiksi nousivat palvelujärjestelmäosaaminen ja hyvät vuorovaikutustaidot. Opiskelijat nostivat esille myös asiakkaan tärkeyden sekä hänen kokonaisvaltaisuutensa, yhteistyön ja verkostoitumisen, eettisen osaamisen sekä lainsäädännön tuntemisen. Ainoastaan yksi haastateltavista sisällytti asiakkaan kokonaisvaltaisuuteen hengellisyden. Sosionomilla (AMK) koettiin olevan myös menetelmäosaamista. Haastatteluissa mainittiin, että sosionomin (AMK) koulutus ja osaaminen ovat laaja-alaisia, mikä mielestämme näkyy myös ydinkompetenssien kirjossa.

”Mulla on vuorovaikutus täällä -- sitte asiakaslähtöisyys, sitte tää ymmärrys, että ihminen on kokonaisuus: fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja myös hengellinen. Menetelmäosaaminen, sitte palvelujärjestelmäosaaminen ja yhteiskunnan toiminnan ymmärtäminen, yhteistyökyky, verkostoituminen, myönteinen ihmiskäsitys, yhteisöllisyys ja elämäkokemus.” (Anni, opiskelija)

”Koulutus on laaja-alanen. Sosionomeilla on monenlaista osaamista ja osaa toimia eri sektoreilla. Ei erikoistuta mihinkään vaan pätevä toimimaan kaikilla sektoreilla ja sitten kumminkin suunnata niitä opintoja mielenkiinnon mukaan. Yhteistyötahojen huomioiminen työskennellessä ja verkostoituminen ja tuntee palvelujärjestelmän ja monenlaiset menetelmät on tuttuja.” (Emma, opiskelija)

Ydinkompetensseja koskevassa toisessa osuudessa opiskelijoille annettiin ydinkompetenssitaulukko, joiden avulla he saivat peilata omaa osaamistaan. Esille nousi samanlaisia asioita kuin edellisessä osiossa. Aiemmin haastateltavilla ei kuitenkaan ollut käytössään ydinkompetenssitaulukkoa. Opiskelijat painottivat oman työn reflektointia ja kehittämistä sekä johtamisosaamista. Asiakkaan kokonaisvaltainen näkeminen koettiin tärkeäksi. Osiossa myös kerrottiin syvällisemmin ja konkreettisemmin miten ydinkompetenssit näkyvät käytännössä. Esimerkiksi eetti-

nen osaaminen nähtiin asiakkaan tasavertaisena kohtaamisena ja kunnioittamisena. Opiskelijat peilasivat kompetensseja omaan työkokemuksensa ja mielenkiinnonkohteisiinsa. Tässä osiossa esiin nousivat esimerkeiksi varhaiskasvatuksen, vanhustyön ja mielenterveystyön sektorit.

”Mä aattelin tota eettistä osaamista sillälailla kokonaisuutena yleensäki, että mun mielestä pitäis näkyä kumminki siellä jokapäiväisessä työssä mitä tekee, että pitäis kuiteski aika usein itte miettiä sitä, että miten toimii ja toimiiko yleensä oikein jos edes epäilee, mutta semmosta omaa pohtimista mun mielestä olis hyvä aika ajoin aina tehdä.” (Taina, opiskelija)

”No mä mietin tosta eettisestä osaamisesta, että sosionomeille syntyy semmonen asiakkaan kunnioittaminen siinä vuorovaikutuksessa, että nähdään kaikki ihmiset yksilöinä ja varsinkin vanhustyössä, niin nähdään se ihminen niiden omien sairauksien takaa. Ei olla niin sairauskeskeisiä ja puututa vaan niihin, et se on vaan semmonen hoidettava potilas vaan siin on myös ihminen, jota kohdella samalla lailla kuin kaikkia muitakin.” (Elisa, opiskelija)

”-- Yritetään kaikin keinoin auttaa niitä huonommassa asemassa olevia ja samalla otetaan koko perhe huomioon, esimerkiks päiväkodissa niin ei huomioida pelkästään sitä lasta vaan se perhe myös.” (Saara, opiskelija)

Haastattelussa korostui myös yhteiskunnan ja yksilön välinen suhde. Sosionomina (AMK) on tärkeää tuntea yhteiskunnan rakenteita, jolloin osaa ohjata asiakkaita oikeiden palveluiden pariin sen lisäksi, että osaa tunnistaa ongelmien syitä ja seurauksia ja yhteiskunnallisia vaikutuskanavia.

*”-- Yhteiskunnallinen analyysitaito kuntapuolella, niin se palveluiden tasa-
puolinen saatavuus, että kunnat alkaa olla pinta-alaltaan isoja, että samanlainen saatavuus palveluihin vaikka missä asuu ja sit sen merkitys miten tämmönen joku esteettömyydskin saattaa vaikuttaa siihen tasa-arvoon toteutumiseen ja siihen osallistumisen mahdollisuuksiin. -- Sitten yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, yhteisöllisyyden vahvistaminen on mun mielestä niinkun sosionomille, että ainakin huomioi ne lähiverkoston ja sen merkityksen asiakkaan tilanteessa, sitten miettii omia arvojaan ja pystyy sit ten miettimään näitä yhteiskunnan arvoja ja miten ne vaikuttaa. Kun tuntee päätöksenteon, että missä, miten se esimerkiksi kunnissa toimii tai jossain järjestöissä niin pystyy myöskin vaikuttamaan siihen.” (Anni, opiskelija)*

”Sitten yhteiskunnallinen analyysitaito. Sosiaalityön merkitys yhteiskunnallisesti, että ymmärtää näitten kaikkien sosiaalisten ongelmien vaikutukset yhteiskunnallisesti, että mitä seuraa vaikka alkoholismista tai jostain tälläses tä.” (Riina, opiskelija)

”-- Ja sitten tää yhteiskunnallinen analyysitaito, et on tullut tutuks tämmönen yhteiskunnallisten ongelmien ymmärtäminen, ja tietää vähä mistä johtuu työttömyys ja asunnottomuus ja alkoholismi ja muuta ja millallailla niihin pitäis

yrittää puuttua ja saatais niitä ehkäistyä.” (Elisa, opiskelija)

Merkittävää on, että haastattelusta kävi ilmi, että ydinkompetenssit ovat vaikeaselkoisia. Tämä on merkittävää siksi, että tulokset eivät ehkä ole niin syvällisiä kuin ne voisivat olla.

5.2 Työllistyminen ja työtehtävät

Kolmannessa vaiheessa tiedustelimme minkälaisissa työtehtävissä ja paikoissa sosionomi (AMK) voi työskennellä. Opiskelijat mainitsivat lastensuojeluyksiköt, päiväkodit, sosiaalitoimistot, työvoimatoimistot, yhdistykset, KELA:n, projektit, järjestöt, vanhus-, vammais-, päihde- ja mielenterveystyön. Pyysimme opiskelijoita määrittelemään työtehtäviä tarkemmin. Esimerkkejä olivat päivähoitossa lastentarhaopettajana, perhepäivähoidonohjaajana ja aluejohtajana, palveluohjaajana vanhuspuolella, palveluvastaavana asumispalveluyksikössä, vastaavana ohjaajana asumisyksikössä, sosiaaliohjaajana. Omiksi mielenkiinnonkohteikseen opiskelijat mainitsivat mielenterveystyön, sosiaaliohjauksen, lastensuojelun, päivähoiton, perhetyön ja vanhusten sekä kehitysvammaisten parissa tehtävän työn.

”Mä voisin aatella niin, että aloittaisin päivähoitosta ja ehkä tulevaisuudessa jatkaisin lastensuojelun puolella.” (Taina, opiskelija)

”Vanhusten parissa tai sosiaaliohjaajana tai jonkun palveluyksikön vastaavana.” (Elisa, opiskelija)

Suurinta kannatusta sai varhaiskasvatus ja ikäihmisten kanssa tehtävä työ. Syitä olivat, että lapsuus on jo eletty ja siitä on omakohtaisia kokemuksia. Vanhuus on tullut tutuksi omien isovanhempien kautta. Aiemmat opinnot vaikuttivat myös mielenkiinnonkohteisiin.

”Mun mielestä ainaki se asiakasryhmänä (ikäihmiset). Ne on silla lailla, en nyt tiää onko helppoja, mutta en mä tiää, jotenkin osa on tosi kiitollisia siitä, eikä oo sellasta takkuamista niin ku esimerkiks joittenki nuorten kans vois olla. Siinä.. en mä tiää, se on jotenkin sillälaila helpompaa ja sitten myöskin se että tietää, että kyllä sitä itekki on joskus kuitenkin vanha ja on sekin sellanen elämänvaihe mikä on vielä tulossa. Ei se aivan vieras kuitenkaa oo ja omat vanhemmat ikääntyy ja isovanhemmat ja kaikki nää jotka... Se on sellanen kuitenkin, mikä jokaisella tulee väistämättä eteen jossain vaiheessa. Toivottavasti.” (Elisa, opiskelija)

"Sitten vielä se, että ehkä sosionomi vanhustyössä niin veis osittain sitä hoivaa pois sairauskeskeisyyestä. Et tulis se ihmisen näkeminen sieltä." (Anni, opiskelija)

"Sit jos aattelee sitäkin, että on aikaisemmin valmistunut lähihoitajaksi ja sieltä ki suuntautui lapsiin ja nuoriin niin se on jotenkin loogista jatkaa siitä sitten taas eteenpäin." (Taina, opiskelija)

Ryhmähaastattelun neljäs osio oli toiminnallinen. Haastateltavien piti sijoittua "kyllä-ehkä-ei" -janalla mieleiseensä kohtaan. Ensimmäiseksi kysimme opiskelijoiden mielipidettä siitä, saako sosionomi (AMK) töitä valmistumisensa jälkeen. Kuusi vastaajista sijoittui janalla kohtaan "kyllä", yksi kohtaan "ehkä". Töitä uskottiin löytyvän, etenkin lastensuojelusta. Päivähoidon puolella koettiin olevan puutetta työntekijöistä. Epäilystä aiheutti se, saako sosionomi (AMK) juuri koulutusta vastaavaa työtä ja missä sitä on tarjolla.

"Jos sosionomin töitä ja siltä suunnalta, mistä mä aion työllistyä niin ei välttämättä heti oo saatavilla. Työtä kyllä on, mutta jos aatellaan pelkästään sosionomin työtä. Sitä ei niinkään." (Anni, opiskelija)

5.3 Sosionomin (AMK) koulutus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa

Seuraavaksi kysimme, antaako sosionomin (AMK) koulutus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa riittävät valmiudet sosiaalialan kentälle. Neljä vastaajista vastasi "ehkä" ja kolme vastasi "kyllä". Osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että paljon pitää ottaa itse asioista selvää. Koettiin, että opintoja suuntaamalla saadaan syvällisempi ja kattavampi kuva tietystä sektorista. Tällöin tosin tiedon koettiin jäävän yksipuoliseksi. Yksi opiskelija koki, ettei koulussa ollut tarjolla niitä sektoriopintoja, joita hän olisi kaivannut. Tämä olisi ollut kuntoutumissektori.

"Ehkä justinsa se, että se on sellanen pintaraapaasu niinku jokasest sektorista, että tuntuu että on paljon sellasta mitä pitäis tietää, mitä ei tiedä." (Emma, opiskelija)

"-- Mä en saanu sektoria, jonka olisin halunnu, ku täällä ei tarjolla sitä sektoria, mitä mä haluan. Niin, se on sitte vähän sillai, että on pitänyt itte suunnata kaikki harjoittelut ja saada itte tietoo, ku ei oo kursseja oikeen eikä mitään niin tulee vähän mietityksi, että pitäiskö vähä kouluttautua lisää, mutta sitä ei nyt vielä tiedä." (Riina, opiskelija)

"No joo mä oon kans sitä mieltä, että kyllä saa valmiudet. Riippuu tosiaan vaan vähä siitä, että mitenkä itte suuntaa opiskelunsa. Ite ku on tehnyt vanhuspuolelle

kaikki harjoittelut, niin uskon, että on kuitenkin aika hyvinkin se tietämys työelämästä sitte siitä vanhuspuolesta. Mutta jos heitettäis töihin jonneki mielenterveys-, päihdepuolelle tai lastensuojeluun niin sitte vois olla aika hukassa. Tavallaan ku siitä ei oo ite kerännyt sitä tietoo et sit jos tekis kaikki harjoittelut eri paikoissa niin sitte vois olla jäädä sellaseks pintaraapasuks, mitä Emmakin sano. Et se vähän niin ku riippuu itestä, siitä kuitenkin että pitää aktiivisesti suunnata opinnot siihen suuntaan, et saa sen tiedon sitten.” (Elisa, opiskelija)

Tiedustelimme myös, millaiseksi he kokevat sen, ettei Seinäjoen ammattikorkeakoulusta sosiaalialan koulutusohjelmasta erikoistuta tietylle työalueelle. Haastattelussa nousi esiin samankaltaisia tuntemuksia kuin edellä. Koettiin, että paljon jää oman tiedonhankinnan varaan ja että kaikesta tietää vähän, mutta mistään ei tarpeeksi. Kuitenkin erikoistumisen puuttuminen nähtiin myös hyvänä asiana, koska työelämässä voi siirtyä sektorilta toiselle.

”Aluksi tuntu paremmalta vaihtoehdolta niin, mut sitte ku on kuitenkin selvää, jo mitä haluaa itte, niin sitte haluais siitä enemmän tietoa.” (Emma, opiskelija)

”Ja toisaalta, jos on ihan varma, että halua tiettyä niin sillon ehkä hakee vähän erilaiseen koulutukseen. Niin ku esimerkiksi geronomiks tai lastentarhanopettajaks.” (Emma, opiskelija)

”Sitte mä nään sen kyllä niinki, että sitte, että vaikka tietää nytte mitä tekee niin emmä varmaan sitä kahenkymmenen vuoden päästä enää tee niin sitte mä pystyn mennä sinne toiselle sektorille.” (Saara, opiskelija)

5.4 Opiskelijoiden kokemat jännitteet työkentällä

Tämän jälkeen tiedustelimme, ovatko opiskelijat huomanneet jännitteitä sosionomin (AMK) työnkuvassa työkentällä. Jännitteillä tarkoitamme muun muassa viittauksia kelpoisuuteen, taitojen tai koulutuksen riittävyteen. Merkittävää on, että kaikki opiskelijat vastasivat myöntävästi, eli he olivat kohdanneet jännitteitä. Erityisesti sosionomin (AMK) kelpoisuus puhutti. Sosionomin (AMK) pätevyyttä verrattiin geronomin, sairaanhoitajan, lastentarhanopettajan ja sosiaalityöntekijän osamiseen. Eräs haastateltavista koki, että kentällä vallitsee hierarkia sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden keskuudessa.

”Ite oon ollut sossussa töissä -- se oli niin pieni paikka mis mä oon ollu, niin siel ne ei oo silla lailla, ku ne ei oo päteviä sosiaalityöntekijöitä. Niin on pakko ottaa sosionomeja, ku ei oo muita tulijoita, mutta sitten taas suuremmissa paikkakunnissa -- Oon huomannu, et -- on sellanen hierarkkinen järjestys, et

ensin sosiaalityöntekijät ja sitten sosionomit. Ja sitten mietitään täällä, että mitäs jos tekee samaa työtä niin mistä tunnistaa, että on sosiaalityöntekijä. Että pitää jotenkin olla korkeempi työnkuva, mistä tunnistaa.” (Leena, opiskelija)

Muun muassa vähäinen lääkehoidollinen osaaminen nähtiin rajoittavana tekijänä saada työtä mielenterveystyössä ja vanhustenhuollossa. Tämä näkyy osittain kilpailuna työtehtävistä sairaanhoitajan ja sosionomin (AMK) välillä. Toisaalta painotettiin myös heidän työparityöskentelynsä tärkeyttä. Koettiin myös, ettei geronomin (AMK) ja sosionomin (AMK) välillä ole kilpailua työpaikoista, koska geronomikoulutus nähtiin tuntemattomampana kuin sosionomin (AMK) koulutus. Toisaalta taas esiin nousi kokemuksia siitä, että vanhustyössä vaaditaan geronomikoulutusta.

”Joo mulle tuli kans tässä mieleen, et vanhuspuoli, et ite oon kuullu sanottavan, että sosionomia ei voi palkata vastaavaksi ohjaajaksi, koska sillä ei oo sitä terveyspuolen tietoa niin hyvin ku sairaanhoitajalla. -- Onhan se totta, mutta sairaanhoitaja ei taas tiedä siitä sosiaalialan puolesta mitään, että niinku tarvitaankin vanhustenhuollossakin. Niin se ei tiedä siitä mitään, mutta niin niin, ehkä tuolla ku ite oon pieneltä paikkakunnalta, niin siellä nyt ei paljoo sosionomeja oo, mutta ehkä tulevaisuudes. Ja toivotaan, että vanhusten puolellekin niitä saatais.” (Elisa, opiskelija)

”-- Tuolla mielenterveyspuolella -- sanotaan aina sitä, että sosionomilla ei oo sitä lääkehoidollista tuntemusta niinku sillalailla. Vaikka ois hoitoyksikön vastaavana, niin pitää olla tuntemus lääkehoidosta ja sitte pitäis olla vähintään se lähihoitajan tutkinto taustalla. Jos ei sitä oo niin on aika heikossa asemassa ja toisekseen psykiatrian sairaanhoitajat jyrää aika hyvin, mutta niitä on niin vähän, niin ehkä seki tilanne on muuttumassa.” (Riina, opiskelija)

”En mäkään kans oo huomannu, että olis sillä lailla kilpailua tai jotakin sillä lailla vastakkainasettelua, mutta samat työpaikathan ne vanhuspuolella varmaan työllistää geronomia ja sosionomia.” (Elisa, opiskelija)

Työparityöskentelyn merkitystä korostettiin myös päivähoidossa. Haastateltavien mielestä lastentarhanopettaja ja sosionomi (AMK) ovat hyvä työtiimi. Koettiin, että sosionomi (AMK) osaa ottaa huomioon koko perheen, toisin kuin lastentarhanopettaja. Haastatteluissa nousi ilmi, että myös kentällä on pulaa esikoulunopettajista. Toivottiinkin, että sosionomilla (AMK) olisi mahdollisuus hankkia esiopetuspätevyys. Päivähoidossa työskennelleet haastateltavat olivat tehneet samoja töitä kuin lastentarhanopettajat.

”Eli ainakin päiväkotimaailmassa mietitään ja taistellaan siitä, että käykö lastentarhanopettajaksi. Ja tota niin, aika monet lastentarhanopettajien varsinkin näkökulma on että ei käy, koska ei oo tarpeeks pedagogisia opintoja.”

Mutta käytäntö on kumminkin osottanut sen, että suurin osa ehkä jo melkein Seinäjoellakin on sosionomeja.” (Saara, opiskelija)

”Tuo mitä Saara sano äskön on yleistä tuolla päiväkotipuolella, että mikä on se niitten sosionomien osaaminen siellä. Että kyllä vielä enemmän arvostetaan lastentarhanopettajia, mutta ehkä se tulee muuttumaan. Mutta sitten taas lastensuojelun puolella, niin siellä on tosi paljon sosionomeja, et sitä arvostetaan, sitä osaamista.” (Emma, opiskelija)

”No mä mietin kans toltä päivähoidon puolelta ja oon iha samaa mieltä, -- että lastentarhanopettaja ja sosionomi on mainio työpari, että ne työskentelee yhdessä ku pedagogista osaamista ei sosionomilla oo niin paljoo kuin lastentarhanopettajalla. Mutta se, että Seinäjoellaki on tosi paljon sosionomeja, johtuu pelkästään siitä, että lastentarhanopettajia ei oo. Ku ne menee suoraan koulun puolelle. Niin, niin... Mutta Seinäjoella aika hyvin osataan arvostaa, mutta sitten taas, ku itte oon pieneltä paikkakunnalta ja kun on kokemusta, niin siellä ei tykätä sosionomeista päiväkodeissa tai päivähoidossa yleensäkään. Heti kun mennään tuonne pienempiin kuntiin, niin se näkyy siellä aika negatiivisena.” (Taina, opiskelija)

”Mutta niillähän (lastentarhanopettajilla) on sitten se siellä pohjalla, että päiväkotiki on vaan lasta varten, että siellä keskitytään vaan siihen lapsen kasvatukseen ja pedagogiseen. -- Et jos mennään jo perheeseen, niin se on jotain muuta ku päivähoitoa. Siellä kuitenkin se sosionomi ja lastentarhanopettaja -työpari. Mutta päiväkotiki ei oikein voi mun mielestä keskittyä pelkkään lapseen.” (Taina, opiskelija)

Opiskelijat nostivat esiin myös sosionomi (AMK) -tutkinnon tuntemattomuuden. He kokivat, että etenkin pienillä paikkakunnilla ei vielä tunneta sosionomin (AMK) osaamista. Syynä tähän nähtiin ammattinimikkeiden muutos sekä se, ettei sosionomeja (AMK) ole välttämättä työskennellyt kyseisissä työpaikoissa. Koulutusta pidettiin myös nuorena.

”Sosionomikoulutus on mun mielestä vielä niinku... Monta kertaa kysytään mitä voi sitte tehdä jos on sosionomi. Et se, siinä on kyllä vielä aika paljon ainakin tuolla just maakunnassa puutteita siinä tiedossa ja sitten myös että myös vanhuspuolelta se kokemus, siellä ehkä odotetaan enemmän tuota lääkehoidollista osaamista.” (Anni, opiskelija)

5.5 Sosionomin (AMK) nykyhetki ja tulevaisuus

Viimeinen osio koostui SWOT-analysista, jonka jokainen haastateltava teki itsenäisesti ensin paperille, jonka jälkeen kävimme jokaisen mietteet yksitellen läpi. Kaikki saivat kertoa omat ajatuksensa ja odotuksensa. Haastattelussamme

SWOT-analyysi sisälsi neljä kohtaa sosionomin (AMK) työn näkökulmasta nykyhetkenä ja tulevaisuudessa. Neljä kohtaa olivat vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.

Vahvuudet. Haastateltavilla nousi samansuuntaisia ajatuksia sosionomin (AMK) vahvuuksista. Vahvuuksiksi nousivat kyky huomioida asiakas ja tämän lähiverkosto kokonaisvaltaisesti, yhteistyötaidot ja laaja-alainen koulutus, joka antaa monia työllistymismahdollisuuksia. Myös menetelmäosaaminen, lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tunteminen koettiin tärkeäksi. Ainoastaan yksi vastaajista nosti esimiestyöskentelyn vahvuudeksi. Vain yksi mainitsi projektiosaamisen.

”Joo no mulla oli sosionomin vahvuuksissa monipuolinen osaaminen, ja asiakkaan ja lähiverkoston kokonaisvaltainen huomioiminen. Sitte meillä tulee käytäntö tutuksi jo kouluaikana ku on paljo harjotteluita. Ja sitten tämä esimiestyö tulee myöskin tutuksi, eli ku on tää hallinnon jakso niin sillälailla näihin johtamistehtäviin myöskin perehdytään, esimerkiksi mitä sairaanhoitajilla ei juurikaan ole, mutta meilläpäs on.” (Elisa, opiskelija)

”-- Mulla oli vahvuuksis monien eri alojen tuntemus, elikkä just niistä lapsista, nuorista, vanhuksista ja kaikesta muusta. Ja sitte yhteistyön tekeminen ja moniammatillisuus, sit käytännön osaaminen eli niinku mitä menetelmiä siellä työelämässä osataan käyttää.” (Leena, opiskelija)

Heikkoudet. Laaja-alaista koulutusta pidettiin myös heikkoutena. Sen koettiin antavan tietoa eri työalueista eli sektoreista, antamatta sitä kuitenkaan tarpeeksi. Lääkehoidollisen osaamisen puuttuminen koettiin myös heikkoudeksi, sen nähdään rajoittavan työmahdollisuuksia. Haastateltavien mielestä sosionomi (AMK) –nimike on tuntematon työkentällä, jolloin tämä osaltaan estää ikään kuin koulutusta vastaavan työn saamista. Yksi haastateltavista pohti, onko koulutukseen sisältyvä kokonaisvaltainen tarkastelutapa liian laajaa: miten rajata sosionomin (AMK) työtä?

”-- Heikkouksiin se, että se sosionomi paneutuu ehkä niihin muidenki töihin, koska se keskittyy siihen koko perheeseen, ei vain siihen lapseen.” (Saara, opiskelija)

”-- Ja sitte se on meillä mahdollisuutena, että on laaja-alainen koulutus ja se on mulla tuolla myös heikkouksissa. Se on myös mahdollisuus, mutta se on myös heikkous, että voi niinku itte perehtyä siihen asiaan mistä on erityisesti kiinnostunu. Mutta sitte taas heikkous sen takia, että jos meniski jonneki toiselle sektorille, ja sitte ei siitä ookaan niin paljoo tietoa.” (Taina, opiskelija)

”Heikkouksissa on sitte tää ammattinimikkeen tuntemattomuus ja sitte kilpailuasetelma eli kouluttautuneiden kanssa, eli sosionomi-sosiaalityöntekijä, sosionomi-geronomi ja sosionomi-lastentarhanopettaja, nää parit mitkä on tullu täällä, työpaikoista kilpaillaan.” (Aino, opiskelija)

Uhat. Yhteiskunnan heikko taloudellinen tilanne koettiin uhkana, koska se vaikuttaa työpaikkojen saatavuuteen. Haastatteluissa kuvastui muutenkin sosionomin (AMK) selkeän työnkuvan puuttuminen. Tällöin on riskinä, että sosionomi (AMK) ajautuu tekemään hänelle kuulumattomia töitä, esimerkiksi lähihoitajan työtehtäviä. Uhkakuvissa toistui analyysissa mainitut teemat, kuten kilpailuasema muiden ammattinimikkeiden kanssa, esimerkiksi lastentarhanopettajan ja sosiaalityöntekijän kanssa. Geronomien (AMK) lisääntyminen työkentällä koettiin myös uhkana tulevaisuudessa.

”-- Mulla on täällä uhissa tämä sosionomin toimenkuvan tunteminen ja sitä, että miten se saatais näkyväksi myös tuonne maakuntiin ja saadaanko sitä näkyväksi ja parantuuko se tulevaisuudessa. Kyllä se varmaan parantuu, mutta että miten se sitte tehtäis -- Ja sitten täällä on tämä iänikuinen sosionomi päivähoitossa ja pedagoginen osaaminen, ainainen iso kysymys ja ongelma, että miten sen kanssa tulevaisuudessa sitten tulee käymään, että sitä odotellen.” (Taina, opiskelija)

”-- Uhkiin laitoin, että geronomikoulutuksen yleistyminen, ku sitä nyt on visiini mun käsittääkseni vaan tässä ammattikorkeakoulussa ja Kymen ammattikorkeakoulussa ja oliskohan sitä vielä jossain kolmannessa, jossain Turussa tai jossain. No, en oo varma, no mut kuitenkin ja sitte ku niitä alotuspaikkajaki on niillä paljon vähemmän ku meillä, mutta jos se nyt siitä lisääntyy ja geronomeja yhtäkkiä onki joka paikas niin sitte ne vie meidänki työt. Ja sitten sitä pohdin, että riittääkö sitte ammattikorkeakoulututkinto tulevaisuudessa, vai pitääkö olla ylempi AMK tai yliopistotutkinto että saa töitä. En tiedä.” (Elisa, opiskelija)

”-- Uhkiin kuntien rahatilanne, että vaikka töitä olis, niin onko sitten esimerkiks just kunnilla varaa palkata työntekijöitä.” (Riina, opiskelija)

”Sitte uhkiin se, että mitenkä sen löytää sen oman paikan siellä työpaikalla, että osaa hyödyntää sitä osaamista mitä itellä on. Sitte ne ennakkoluulot, mitä niinku työpaikoilla on ja työnantajilla on ja sitte se, että ajautuuko sitte tekemään niitä sosionomille kuulumattomia töitä, esimerkiksi lähihoitajan tehtäviä. -- Se palkkaki sitte, millä palkalla sitä työtä tekee.” (Emma, opiskelija)

Mahdollisuudet. Tulevaisuudessa katsottiin olevan enemmän sosionomin (AMK) koulutusta vastaavia työpaikkoja. Eri sektorien eli työalueiden tuntemus koettiin mahdollisuutena, jolloin voi siirtyä sektorilta toiselle. Yhteiskunnan taloudellisen

tilanteen katsottiin myös parantuvan ja tuovan lisää työpaikkoja. Sosionomien (AMK) määrän kasvun sosiaalialan kentällä koettiin lisäävään nimikkeen tuntemista. Koska yhteiskunta muuttuu, sosionomin (AMK) kehittämisosaamista toivottiin hyödynnettävän. Heräsi myös toive siitä, että sosionomi (AMK) ja sosiaalityöntekijä nähdään tasa-arvoisina, eikä yliopistotutkintoa pidetä ”arvokkaampana”.

”-- Mahdollisuuksia on se, että sosionomeja tulee olemaan enemmän ja se nimike tulee tutuksi ja sitte tulee tutuksi myös se, että mitä sosionomi osaa. Sitte tämä työparityöskentely, mistä äske puhuttiinki, jos sitä ruvetas ottaa käyttöön enemmän ja... Sitte mahdollisuuksiin myös se, että voi työuran aikana siirtyä sektorilta toiselle, että ku ei oo mitään suuntautumista. Sitte, vapaita työpaikkoja on, ainaki mun käsityksen mukaan.” (Emma, opiskelija)

”-- Mahdollisuuksiin tuo, että voi olla tulevaisuudes niinku sosiaalityöntekijän kans vähä samalla viivalla, ettei niinku välttämättä se sosiaalityöntekijä oo se korkeempi.” (Leena, opiskelija)

”-- Mahdollisuuksissa just tää että voi työllistyä eri sektoreille ja hyvin erilaisiin työpaikkoihin. Ja sitte kehittämisenäkökulma on yleensä sosionomeilla kun yhteiskunta muuttuu, niin se on sellanen mahdollisuus, jota toivottavasti hyödynnetään. Sitte taloudellinen lama lisää tarvetta sosiaalipuolen työhön, että työtä ainakin on. -- Huomattavasti enemmän näen kuitenkin vahvuuksia ja mahdollisuuksia kuin uhkia ja heikkouksia.” (Aino, opiskelija)

6 VALMISTUNEIDEN SOSIONOMIEN (AMK) HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Käsitlemme ensin valmistuneiden sosionomien (AMK) työnkuvan viitekehystä ja sen sisältämää ydinosaamista. Sen jälkeen pureudumme valmistuneiden työhistoriaan ja nykyisiin työtehtäviin ja näkemyksiin sosionomin (AMK) työnkuvaan kohdistuvista jännitteistä sosiaalialan kentällä. Tämän jälkeen tarkastelemme näkemyksiä työmarkkinoista sekä Raunion suomentamien näkökulmien ilmentymistä valmistuneiden työssä. Lopuksi käsittelemme valmistuneiden mielikuvia sosionomin (AMK) tulevaisuudesta.

6.1 Ydinosaaminen

Pyrimme selvittämään haastatteluiden avulla, mitä ydinosaamista haastateltavat painottavat omassa työssään ja miten se näkyy siinä. Suurin osa haastateltavista painotti asiakastyön osaamista, johon liittyi asiakkaan voimavarojen ja lähtökohdan kontekstisidonnaisuuden hahmottaminen. Asiakastyön osaamisessa painotettiin myös osallistavan vuorovaikutuksen merkitystä. Haastateltavat painottivat myös palvelujärjestelmäosaamista. Tosin palvelujärjestelmän sisällön painotuksissa oli eroavaisuuksia. Osa haastateltavista koki, että palvelujärjestelmän oppii paremmin käytännössä. Osa painotti koko palvelujärjestelmän tuntemusta eli sen rakenteiden ja sen sisältämien palveluiden tietämystä niin yksityiseltä, kolmannelta sektorilta kuin julkiselta puoleltakin. Osan haastatteluissa taas painotti etuuksien tuntemista. Kaljosen (2008, 50) tutkimuksessa on myös samansuuntaisia tuloksia. Tutkimuksessa sosionomit painottivat osaamisensa perustuvan muun muassa palvelujärjestelmän tuntemiseen.

”-- Asiakastyön osaaminen -- justinsa eri menetelmien käyttö, ihan arjen tilanteissa ja -- osaa tukea ja ohjata tavoitteellisesti erilaisia asiakkaita ja tukea niinku kasvussa. Munki työssä justii kehitysvammasten kanssa, niin et osaa niinku ottaa jokaisen asiakkaan ne omat lähtökohdat huomioon, et mikä se on niinku se lähtökohta ja sit siitä miettiä sitä et mitkä ne on ne hänen niinku niitä tavoitteita.” (Matilda)

”Mää painottaisin niinku, kaikki nämä näyttäytyy siinä omassa työssä niinku todella paljo. Jos sieltä pitää muutama nostaa esille niin, mää nostaisiin tä-

tämän asiakastyöosaamisen. Kykenöö siihen osallistavaan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteeseen, et ymmärtää ne asiakkaan tarpeet ja voimavarat niinku kontekstisidonnaisesti. Pystyy niinku hahmottaan, jos on vaikka mielenterveyspuolen ongelma tai näin niin osaa sen keskustelun perusteella ja muutenki tietämyksen osalta niinku arvioimaan tiettyjä asioita siinä kohtaa sitte että toimintakykyä. Ja muutenki niinku erilaisten työtapojen niin niin tarkoituksenmukanen soveltaminen asiakastyösäs, et näin voi niinku kohdata sen asiakkaan, et on omat menetelmät siinä, et on niitä taitoja oppinut.” (Liisa)

”Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamista, -- pitää tietää, tietää tavallaan että mitenkä niinkun, mitenkä se palvelujärjestelmä toimii, mitä mikäkin niinku, mitä meilläkin -- kunta tarjoo kehitysvammaisille, et mitä on niinku, mitä seurakunta tarjoo ja niin edespäin, kaikki ne yhteistyökumppanit siinä.” (Matilda)

”-- Palvelujärjestelmäosaaminen, se tulee kyllä tän työn kautta, et en mä tiä kuinka paljon mä loppuviimeks koulun penkillä opin palvelujärjestelmää.” (Eveliina)

Merkittävää oli, etteivät kaikki haastateltavat nostaneet esiin eettisen osaamisen näkyvyyttä. Pohdimmekin, johtuuko se siitä, että eettisyyttä pidetään niin itsestäänselvytenä, ettei sitä huomata mainita. Haastateltavat tarkastelivat eettisyyden ilmentymistä jokapäiväisessä arjessa. Yksi haasteltavista korosti eettisyyden olevan osana hänen jokapäiväisessä elämässään.

”Sosiaalialan eettinen osaaminen, ihan käytännön työssä niinkun miten sen ny sanois, et niinku joka päivä tavallaan ihan niis arjen jutuis pitää mieltä et mitenkä niinkun, tota justii eettistä puolta joka asiasta, et mitenkä, et miten asiat pitää tehdä ja pohtia ihan pienissä asioissa.” (Matilda)

”Sosiaalialan eettinen osaaminen, se on ollu, siis eettisyys ylipäättänsä on koko kouluajan mitä mä olin koulussa, niin ollut tosi lähellä minun sydäntä. Et mie kyllä pyrin jo henkilökohtasen kiinnostuksenki takia toimimaan eettisesti asioissa.” (Anna-Maija)

Vain muutamalla sosionomilla (AMK) nousi haastatteluissa esille reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen. Esimiehen tehtävissä työskentelevä henkilö kritisoi sosionomikoulutuksen sisältävän suppeasti johtamisopintoja. Ydinosaaminen nousi myös esiin henkilöllä, joka ei työskennellyt esimiestehtävissä, mutta hän koki sen ilmentyvän työssään. Hän oli myös ainut joka tarkasteli kehittämistyön näkymistä omassa työssään.

”Reflektiivinen kehittäminen ja johtamisosaaminen, vaikka sosiaalityöntekijä vammaispalvelussa ei ole mikään esimies niin toisaalta niinku siinä on sel-

lasta niinku hallinnollistaki osaamista, pitää olla toisaalta johtamisosaamista, jos on palaverieita ja neuvotteluita. Niitä pitää niinku osata viedä siihe haluttu suuntaan. Toisaalta johtamisosaaminen voi siinä näyttäytyä. -- Sitten tosiaan niin aktiivisena jäsenenä oleminen työyhteisössä ja reflektiivinen kehittäminen eli työpaikka mihin ikinä menöö niin ei oo ikinä valmis, et se kehittämistyö, et sitä ei voi ikinä unohtaa. Aina voidaan tehdä asioita paremmin ja erilailla ja kokeilla ehkä jotaki vaihtoehtoja ja huomata, ettei se toimikaan.” (Liisa)

”Tämä niinku sosionomikoulutuksen pohjalta, jos sitä miettii, miten johtamista, miten sitä opiskeltiin ja mitä osa-alueita siinä käytiin läpi, niin se oli aika suppeata. -- Nyt mä olen huomannut myös erilaisia johtamismuotoja, ku mitä koulussa käytiin läpi. Mutta toki, ei se... Ihan hyvä pohja sieltä tulee ja se tämä johtamisosaaminenki on hyvin paljo ittestä, persoonasta kiinni, että sen sosionomikoulutuksen pohjalta ei tavallansa tehä johtajia jokasesta. Että hyvin paljo ittestä kiinni.” (Anna-Maija)

Yhteisöllinen osaaminen puolestaan nousi vain kahdessa haastattelussa esille ja koulutuksen nähtiin antavan sille hyvän pohjan. Yhteisöllinen ydinosaaminen näytetään haastateltavan mukaan työssä asiakkaiden osallisuuden vahvistamisena sekä työyhteisössä työntekijänä toimimisena. Ainoastaan yksi mainitsi yhteiskunnallisen vaikuttamisen, mutta koki oman motivaation ja mielenkiinnon vaikuttavan siihen.

”Yhteisöllinen osaaminen arjen työssä, et vahvistaa niinku osallisuutta, elikkä aivan, sitä että esimerkiks meidän työssä, niin kehitysvammasten kanssa kuljetaan täällä kaupungilla ja joka paikassa, niinku tavallaan sitä osallisuutta tuetaan siinä ja tota niin niin, käydään erilaisissa tapahtumissa ja työntekijänä sitte tietysti tavallaan osana sitä työyhteisöä.” (Matilda)

”Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, siis tämän mä olen kokenu, siis tää... Tämä on minusta sellanen mikä tulee jo vahvasti koulutuksessa. Toki että oma mielenkiinto vaikuttaa hirveesti tähän vaikuttamiseen tietenki ja se motivaatio tulee iha eri, eri suunnalta ku ne on jo henkilökohtasia. Mutta koen myös että sosionomikoulutus antaa hyvän pohjan tälle.” (Anna-Maija)

Yhteiskunnallista analyysitaitoa pohti ainoastaan muutama haastateltavista. Yksi tarkasteli yhteiskunnallisen analyysitaidon näyttäytyvän työssä automaattisesti, ettei sitä pistä edes merkille. Muut puolestaan kritisoiivat sen vaikeaselkoisuutta eivätkä nostaneet esiin sen merkitystä työssään.

”Yhteiskunnalliseen analyysiin -- hankala sanoa. No toki, kyllä sitä ehkä niinku miettii, miettii aina siis yhteiskunnan ja yksilön tätä suhdetta ja niitten vaikutuksia toisiinsa, mutta sitä ei ikinä niinku pistä sillei merkille, että nyt analysoin tätä.” (Anna-Maija)

*"-- Mä taas kritisoin, ku katteltiin näitä yhes täs joku päivä. niin täs olis täl-
länen yhteiskunnallinen analyysitaito, niin se on aika semmost korkeelentost
tämmöses käytännön työs, ettei niinku... En kyllä tajua mitä se välttämättä
ees tarkoittaa. Et jotaki, et onhan nää (ydinkompetenssit) aika hienosti sanot-
tu täs mun mielest, että mejän koulutuksella osaa sitte." (Kaisa)*

6.2 Työllistyminen ja työtehtävät

Haastateltavista neljä on työllistynyt sosionomin (AMK) työtehtäviin, joista kaksi työskentelee sosiaaliohjaajina lastensuojelun parissa, yksi viriketoiminnassa esimiestehtävissä ja yksi tekee viransijaisuutta epäpätevänä sosiaalityöntekijänä. Työn lisäksi kaksi heistä opiskelee yliopistossa, josta toinen avoimessa yliopistossa. Haastatteluissa ilmeni myös muiden haastateltavien mielenkiinto lähteä jatkaamaan opintoja. Ainoastaan yksi haastateltava ei osoittanut kiinnostustaan jatko-opiskeluihin. Haastateltavista yksi työskentelee lähihoitajan työtehtävissä kehitysvammasektorilla sekä yksi on päätoimisena opiskelijana yliopistossa. Tarkastelimmekin, mikä sai hänet jatkamaan opiskelua. Hän koki sosionomin (AMK) opintojen olevan hyvä pohja, mutta halusi vielä syventyä valitsemaansa sektoriin.

"Mää halusin vaan jotain enemmän vielä, että mä koen että mä en saanut tosta sosionomikoulusta niinku tarpeekseni, että... Mä halusin päästä syvemmälle." (Marja)

"Mulla on lainas pääsykoekirja, mutta harkitsen, et en oo vielä päättänyt. Luultavasti. -- En mäkään sosiaalityöntekijäksi, mutta mulla on selvästi tota niin opiskelisin ehkä enemmän, jotta olisin miettimäs suurempia kokonaisuuksia. Ehkä hallintotieteitä tai sosiaalipoliitikkaa." (Eveliina)

Uuden koulutuksen aloittaminen ilmenee myös 2009 valmistuneiden lähtökyselyn eli OPALA:n tuloksissa. Tutkimuksen mukaan 2,8 prosenttia SeAMK:sta valmistuneista sosionomeista (AMK) aloitti uudet opinnot koulutuksen jälkeen. Vaikka OPALA:ssa työttömien prosentuaalinen osuus oli merkittävä (29,2 %), haastatteluissamme ilmeni, ettei kenelläkään haastatelluista ole ollut pitkiä työttömyysjaksoja. Tosin suurin osa mainitsi, että valmistumisen jälkeen oli haastavaa saada töitä. Oma aktiivisuus koettiin todella tärkeäksi työnhakuprosessissa. Osa oli lähettänyt jopa kymmeniä työhakemuksia saamatta niihin vastausta. Useat haastateltavat olivat saaneet lyhyitä sijaisuuksia valmistumisen jälkeen sekä tehneet töitä muilla aloilla. Vakinaista työtä oli vaikea saada. Kolme haastateltavista työskenteli haas-

tatteluhetkellä äitiysloman sijaisina. Haastateltavat kokivat, että työmarkkinoilla on kilpailua sosionomien (AMK) välillä. Sosionomin (AMK) laaja-alaisen osaamisen nähtiin myös haittaavan työllistymistä.

”Se varmaan riippuu niin ihmisestä miten se kokee sen, mutta kyllä mulla oli tietynlainen paniikki koko ajan päällä, että apua, löytääkö mittää ja mitä löytää ja varsinki ku ensimmäiset hommat oli niitä lähihoitajan hommia, niin sitä mielti että olenko mie nyt tässä sitte, teen tämmöstä lähihoitajan pätkeä sitte, että kyllä vähä pelotti, mutta sit tavallansa oma aktiivisuus vaikuttaa iha hirveesti. Et en mie niitä lastentarhanopettajan hommia olis saanu ilman omaa aktiivisuutta, koska sitä ei ollu esimerkiks missää mol:n sivuilla, sitä sijaisuutta.” (Anna-Maija)

”-- No sillan mä tein niitä sijaisuuksia justiin -- mutta tota sitte ku mä hain koko aika iha vakituisia työpaikkoja niin kyllä mä koin sen aika vaikeeks. Et siinä oli, musta ainaki ittestä sillan tuntu, että ikä oli, mä olin nuori, mä olin menny suoraan lukiosta tonne ammattikorkeekouluun. Elikkä ei ollu niin sanotusti sitä elämäkokemusta eikä työkokemusta siinä välissä. Niin tota... Sellanen niinku miinus ihan selkeesti, et sitte ku mä huomasin et mun kans samoista työpaikoista tappeli semmoset ihmiset, jotka on kymmenen vuotta jo tehny niitä töitä, niin mä olin vähä eri viivalla siinä hommassa sitten.” (Matilda)

”Kyl mie koen että on kilpailua. -- Ku Vaasasta valmistuu sosionomeja ja Seinäjoelta valmistuu ja Kokkolasta valmistuu. Siis tääl, pienellä alueella valmistuu tosi paljon, niin kyl mie koen että on kilpailua.” (Anna-Maija)

”Jos yleisesti mieltii työmarkkinoita, niin onhan sosionomeja aika paljon. Niin mä koen, että on vähän vaikee työllistyy tiettyihin paikkoihin. Ku se on niin laaja se koulutus. Niin sitten, ku sitä pitäis vähän ehkä tarkentaa, et mitä sosionomi osaa ja mitkä on sen vahvuudet, et sais markkinoitua tätä nimikettä enemmän.” (Kaisa)

Haastateltavien työtehtävät vaihtelevat taustaorganisaation, sektorin sekä työnimikkeen mukaan. Tutkimuksessamme ilmeni, että esimiestehtävissä toimiva henkilö koki työnsä olevan toimistotyötä ja sisältävän laaduntarkkailua ja kehittämistä. Muut tekevät asiakastyötä. Sosiaalityöntekijän viransijaisuutta tekevät sosionomi (AMK) oli ainut jonka haastattelusta kävi ilmi, että hän on vastuussa tietyn tuen koko prosessista.

”Sitten tämänhetkinen työpaikka ja työtehtävät -- tuen koko prosessi. Hakemusten vastaanottaminen ja kotikäynnit ja kartotukset, et täyttääkö se kaikki kriteerit ollenkaan vai ei. Tuleeko hylkypäätös vai ei -- tukeen liittyy myös vastineisiin vastaaminen eli lautakuntaan valmistelu, jos joku tekee muistutuksen hallinto-oikeuteen ja jos joku niin valittaa sinne asti niin täytyy siihen tehdä vastine.” (Liisa)

”Hoitaja, täällä asuntolassa on kaikki hoitajia. eli siihenhän ei vaadita sosionomin koulutusta, vaan että siel on niinku meilläki tosi erilaisia koulutuksia, mut että se on periaatteessa lähihoitajan koulutus on se mikä siihen periaatteessa vaaditaan. -- Työhön kuuluu aina niinku sitä ohjaamistakin, mut että pääasiassa se on ihan sitä perushoitoa. Se on kolmivuorotyötä, ihan niitä perusjuttuja, aamiaisen laittaa ja mutta sitte se, että tietysti jokainen työntekijä sitte ite valitsee sen, että ottaako siihe semmosen hoitavan näkökulman vai ohjaavan. Tota... Mun mielestä tommosessa paikassa vois myöskin nimike olla ohjaaja. Täällä se on vielä hoitaja.” (Matilda)

”Nyt pitää sanoa, että meillä ei tehä siis ollenkaan... Ku mä hain kahta muuta sosiaalihjaajan paikkaa niin siel kyl tehtiin päätöksiä. Niitä ei saanu niinku ite niin sanotusti allekirjottaa, sitten vaan sit sossu teki lopullisen päätöksen. Me ei täällä kyllä valmistella ollenkaan, et keskitytään vaan siihen ohjaamiseen. Et se on mun mielestä oikeen hyvä juttu. Et ei sotketa sitä.” (Kaisa)

Tiedustelimme valmistuneilta sosionomeilta (AMK) onko heidän työpaikoillaan muita sosionomeja (AMK) töissä. Kävikin ilmi, että suurimassa osassa vastaajien työpaikoista on muitakin sosionomeja (AMK) töissä. Joidenkin työtehtävät erosivat haastateltavien tehtävistä.

”Ei oo muita kuin mun esimies, mun esimies on sosionomi, kukaan muu ei oo.” (Matilda)

”No siis tää piste missä mie olen -- ja siel on itessään jo ainaki kaks minun lisäksi, sosionomia. -- Itse asiassa yks näistä sosionomeista on palveluohjaaja ja toinen on palvelusihteeri.” (Anna-Maija)

”Nykyisessä työpaikassa on paljon sosionomeja töis. Paljon juuri epäpätevänä sosiaalityöntekijän viransijaisutta teköö. Siellä ei toki puhuta epäpätevistä sosiaalityöntekijöistä vaan viransijaisuuksia tekevistä viranhaltioista. -- Paljon on lastensuojelun puolella -- siinä -- yksikössä on sosionomi yks, ku meitä on kolme työntekijää siinä, niin yks niinku toinenki sosionomi, joka sitten näitä -- sosiaalihjaajan tehtäviä teköö, että niin on todellaki niitä sosionomeja paljo. Sitte jos sitä koko organisaatiota aatteloo niin tottakai lastensuojeluyksiköis on ohjaajan tehtävis.” (Liisa)

”Meidän lisäksi on kolme, yks tekee sosiaalityöntekijän sijaisuutta tällä hetkellä ja kaksi ohjaajan tehtävissä.” (Eveliina)

6.3 Sosionomin (AMK) koulutus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa

Kartoitimme valmistuneiden näkemyksiä siitä, miten he kokivat koulutuksen antamat valmiudet työelämään ja sen ettei Seinäjoen ammattikorkeakoulussa erikoistuta laajasti mihinkään tiettyyn sektoriin, joka saikin osakseen sekä kritiikkiä että kannatusta. Ainoastaan kaksi kritisoivat sitä, ettei Seinäjoen ammattikorkeakou-

lussa erikoistuta. Muut pitivät asiaa hyvänä, koska he kokivat, että erikoistuminen voisi rajoittaa työn hakemista ja saamista. Eräs haastateltava myös muistutti, että omilla valinnoillaan koulussa voi suunnata omia opintojaan.

”Nyt jälkeinpäin ajatellen se ei mun mielestä oo kovin hyvä asia, ja se et meistä yritetään saada semmosia moniosajia, niin sitä ei välttämättä työmarkkinoilla katota kovin niinku hyvällä, jos sä oot tehny harjottelun siellä ja harjottelun tuolla ja ei niinku mitään tiettyä suuntaa niin sun on vähä vaikee vakuuttaa.” (Marja)

”Mä olen tähän mennessä kokenu sen hyvänä asiana, koska ei mikään työpaikka mitä mä olen nyt tai missä mä olen ollu ole vaatinu minkäänlaista suuntautumista, et nyt on pakko tietää.” (Anna-Maija)

”-- Koska ne joilla ei oo suuntautumisvaihtoehtoo, niin silloin ehkä hirveen hankala ehkä kertoo työmarkkinoilla, et mistä minä tiedän paljon.” (Eveliina)

”En määhän siis sitä sano, et se huono asia mitenkään olis, et ei oo suuntautumisvaihtoehtoo, sit jos on vaan tyyliin et oon vaan vanhuspuolella käynyt puol vuotta, enkä tiä mistään muusta ja sit mua ei kiinnostakkaan yhtään se homma. Niin onhan tää siinä mieles, et voi sit tehdä jotaki muuta.” (Kaisa)

Suurin osa valmistuneista koki sosionomin (AMK) koulutuksen Seinäjoen ammatti- korkeakoulussa antavan hyvät valmiudet sosiaalialan kentälle. Tosin osa koki, ettei koulutus avaa kaikkia mahdollisuuksia. Koulutukseen toivottiin myös lisää menetelmäopintoja asiakastyöhön.

”Kyllä se nyt mun mielestä sillee hyvät valmiudet antaa, että kyllä mä ainaki koen että mulle niinku tossa tulevassa työssä tulee varmasti olemaan hyötyä siitä, että on semmosta laajempaa näkemystä.” (Marja)

”-- Sosiaalialan kenttä. Se on minusta hirveän laaja. että tää, tää antaa vaan tää koulutus pienen palasen siitä kentästä. Et ei avaudu, sanotaan et ei avaudu niinku kaikkialle mahdollisuudet.” (Anna-Maija)

”Ehkä vielä enemmän tarvittais sellasia, vaikka valinnaisesti niitä menetelmäopintoja -- menetelmiä asiakastyöhön.” (Eveliina)

”Sellasta konkreettista osaamista mä niinku kaipaisin tähän koulutukseen lisää.” (Kaisa)

Sosionomin (AMK) hyvin laaja osaaminen ja toimintakenttä saivat myös kritiikkiä osakseen. Tämä nousi haastatteluissa esiin muun muassa pätevyyteen liittyvinä kysymyksinä. Koettiin, että sosionomi (AMK) on ylikoulutettu tai epäpätevä mo- neen tehtävään. Ainoastaan yksi pohti lääkehoidollisen osaamisen tarpeellisuutta

sosionomin (AMK) osaamisessa. Kolme haastateltavaa pohti myös sosionomin (AMK) heikkoja mahdollisuuksia päästä julkisella puolella johtotehtäviin.

”Siis kyllä tietysti joo, paljon on sellasia asioita, mitä niinku omassa työssäki huomaa että mitä pitäis osata paljo enemmän. Mut sit ku sitä mieltii aina et onko sitte periaattees iha sosionomin osaamistakaan, et just lääkepuoli on yks mikä on omassa työssä tullu mikä pitäs osata, mutta sitte toisaalta se ei ookaan sosionomin osaamista periaatteessa, vaan se on sen lähihoitajan paremminkin. Mut sitte ku nää työpaikat on tällasia, että kun me ollaan työssä niillä samoilla työpaikoilla kun lähihoitajat, niin periaattees mä en kannata sitä että niitä tarvis sosionomin koulutukseen ottaa, niitä lääkeasioita, mun mielestä ne ei kuulu siihen, mut se käytännön työ on sit taas, riippuu siitä mihin kukin menee töihin. Jos tekis jotakin sosiaalihjaajan työtä, ei tarvis tietää lääkkeitä mitään. Mut jos tekee hoitajan työtä nii silloin tarvii.” (Matilda)

”Must tuntuu, et koulutus ei anna riittävästi eväitä siihen työhön mihin me ollaan päteviä! Siis niinku sillai, ku tossa tuli toi jännitteitä sosiaalialalla - kysymys. Et mun mielestä siinä on sellanen ongelma, että me ollaan niinku muodollisesti epäpäteviä moneen hommaan, esimerkiks koulukuraattorin hommaanki. Niin sitä mä luulen, et sitä osattais hyvinkin tehdä. Ku sitten taas mihin me ollaan päteviä, niin kyllähän mä voisin mennä vanhainkotiin, niin ku johonkin tollaseen kehitysvammapuolelle, mut sitten taas ei oo niitä menetelmiä opittu tai semmaosii niin tuntuu et olis ihan kädetön siellä. Et sitä taitoo ei olis sellaseen paikkaan mihin olis pätevä.” (Kaisa)

”-- Musta sitten ainakin toisin päin, että me ollaan ylipäteviä tiettyihin paikkoihin, ku mun mielestä on vähän typerää, että käydään kolme ja puoli vuotta tota koulua, et me voidaan tehdä samoja hommia ku lähihoitajat.” (Eveliina)

”Sosionomin koulutus on kumminkin tosi laaja, et siinä voi itte painottaa mihinkä osaamisalueeseen haluaa työllistyä tai ainahan sitä ei voi valita, mutta jos voi niin tosiaan ohjaamistehtäviä tai tällästä menetelmällistä osaamista kehittää tai sitten mennä johtotehtäviin, että ei sosionomi koulutuksella toki kauhean korkeaan portaaseen ehkä pääse.” (Liisa)

”Sellanen mikä tällä hetkellä ärsyttää kyllä aika paljon, on urakehitys julkisella puolella sosionomilla on olematonta, et tää on niinku korkein paikka mitä me voidaan niinku tehdä, että sosionomikoulutuksella sä voit olla sosiaalihjaaja. että niin siitä ylöspäin niin ei.” (Eveliina)

6.4 Valmistuneiden sosionomien (AMK) kokemat jännitteet työkentällä

Osa oli kokenut sosiaalialan kentällä jännitteitä kelpoisuuteen liittyen. Keskusteluun nousi kelpoisuus lastentarhanopettajan työhön. Päätoiminen opiskelija koki, että hänen aikaisempaa koulutusta ei arvosteta yliopistossa. Tätä hän perustelee

sillä, että sosionomin (AMK) opinnoista ei juurikaan saa hyväksilukua. Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että henkilökohtainen ominaisuus, kuten ikä voi myös vaikuttaa työhön.

”No esimerkiksi tää lastentarhanopettajatyö missä mie olin, niin siitähän käyään aika kovaa keskustelua nykysin, että onko sosionomit päteviä siihe vai ei. Ja kyllä mie koin olevani iha pätevä. Kyllä mie... Vaikka toki lastentarhanopettajilla on se pedagoginen näkökulma, mutta mie en näe että se hirveesti eroais sosionomin koulutuksesta, vaikka meil on sosiaalinen näkökulma niin kumpikin on kasvattamista omalla tavallaan. ja kyllä miusta me pärjättäis tosi hyvin lastentarhanopettajan hommissa.” (Anna-Maija)

”Mutta niin ikä on sellanen asia mikä on tuonu ehkä joskus enemmän jännitteitä, niin jos oot tosi nuori ja oot sellasessa tehtävässä et pitää tietää jotakin niin se voi sitten jotaki ihmistä huvittaa, tai muuten voi tulla sellanen ajatus ettei välttämättä jos on nuori niin yleensä sitten siihen liitetään ajatus et on tyhmä. Et niin se on sellanen mutta se ei ikinä johtanut mihkään alemmuudentunteeseen, et ammattitaito se mikä kuittaa sen nopiasti, jos joku siitä haluaa jotaki sanoa. Niin niin, kun ammattitaidon näyttää niin sen iän kyllä unohtaa moni nopiasti, mutta omas työpaikas en oo sitä ehkä huomannu, mutta yhteistyötahojen tai asiakkaiden kanssa voi joskus tulla, et se ikä on yleensä sitä, et jos on tosi nuori niin ei yleensä osaa mitään.” (Liisa)

6.5 Sosionomin (AMK) tulevaisuus valmistuneiden sosionomien (AMK) näkökulmasta

Haastatteluissa sosionomin (AMK) tulevaisuutta tarkasteltiin eri näkökulmista, kuten sosionomin (AMK) koulutuksen ja työn kannalta. Sosionomin (AMK) koulutukselle esitettiin kehittämissuhteita kuten sosionomin (AMK) osaamisen kohdentamista tiettyihin töihin. Näin voitaisiin paremmin tunnustaa ja tunnustaa sosionomin (AMK) osaaminen. Haastatteluissa pohdittiin myös koulutuksen kykyä vastata yhteiskunnan muutoksiin ja haasteisiin esimerkiksi vastata tietyn sektorin työvoimatarpeeseen. Haastatteluissa pohdittiin myös sosionomin (AMK) työpaikkojen lisääntymistä, työnkuvan kehittymistä monipuolisemmaksi ja soveltumista paremmin johtotehtäviin. Lainsäädännön muuttuminen voisi antaa sosionomille (AMK) enemmän mahdollisuuksia työkentällä.

”Sosionomikoulutuksen haasteet on ehkä vastata tähän kasvavaan vanhusien, ikäihmisten määrään. Ja siihen, että tarvitaan tavallaan semmosia työkykyisiä, työikäisiä ihmisiä. Että niinku haaste on se, että satsataan tähän ennaltaehkäisyyn lapsiperheiden osalta plus siihen ennaltaehkäisyyn ikäihmisten osalta. Että ku koulutuksessa hoksattais jotenki, ku siis esimerkiks -- siis meidänki koulutuksessa, niin harva on kiinnostunu vanhuspuolesta ja sano-

taan et toki tosi moni on kiinnostunu lapsi- ja nuoruuspuolesta, että se on ihan ok, mutta se justiaa että miten tää vanhuspuoli saatais, saatais niinku ihmisten tietoon ja varsinki se, että miten ne kiinnostuis siittä, koska tarve tulee olemaan kova.” (Anna-Maija)

”Haasteena on tehdä tarpeelliseksi työpaikoille tämä sosionomin tutkinto. Haasteena mä nään myös sen, että toivottavasti tulevaisuudessa sosionomia ei aina rinnasteta johonki ohjaajan tehtäviin vaan myös johonki... Tottakai työskentelöönkin paljon johtotehtävissä, mutta sitä ei unohdettaisi, et on myös siihen soveltuva hyvä koulutus. Ja niin niin, haasteena on sosiaalityöntekijän ja sosionomin kaksintaistelu, että miten se tuloo päättymään. Toivon toki itse et se päättyy niin, että sosionomi saa sen sosiaalityöntekijän pätevyyden. -- Muistettaisiin myös kaikki muutki kompetenssit ettei vaan sitä menetelmäosaamista. Hyvin monipuolinen ammatti, jolla pääsöö niinku moneen paikkaan. Voi päästä hyvinki pitkälle. Mutta sitten taas toisaalta se sosionomin koulutuksen arvostus voi ehkä kompastua siihen ehkä, että jos vaaditaan joitakin ylempiä korkeakoulututkintoa niin sitten taas siinä tuloo ongelmia. Mutta tulevaisuus varmasti vielä parempi tuloo olemaan, että niin töitä varmaan ja työnkuvat monipuolistuu ja se sosionomin tietotaitous aletaan ymmärtään paremmin.” (Liisa)

”-- Tätä koulutuksen laajuutta tulis kaventaa, et suunnata enemmän tietynlaisiin töihin ja siis en missään nimessä puhu suuntautumisvaihtoehdoista vaan ylipäättänsä. Et mis niinku, et miten tunnistettais tää sosionomi, et mikä on sen osaamiset nimenomaan työelämäs, miten tunnistais sen sosionomin. Et mun mielestä selventää jopa sosionomien koulutusta ja just työelämään samoin sitä, että mitä se sosionomi osaa tehdä ja mitkä on sen vahvuudet. Opittais niinku tunnistaan, et mis kohtaa tarvitaan sosionomii ja mis kohtaa sosiaalityöntekijää ja mihin riittää just tää lähihoitajakoulutus. Et niinku olis sellanen selkee, et ku me ollaan niin sellasta välimalliporukkaa, et must tuntuu moneen työpaikkaan, must tuntuu, et on mahdollisuuksii, mut sitten taas niitä haasteita on täs kohtaa vähä enemmän. Tää on jotenki niin nuori koko nimike tää sosionomi, ettei niinku oo ehkä ihan selvää, et mitä sosionomi tekee.” (Kaisa)

6.6 Sosiaalityön toiminnallisten perspektiivien ilmentyminen työssä

Haastatteluissa pyrimme selvittämään, mitä Raunion nimeämiä perspektiivejä haastateltavat painottavat omassa työssään ja miten ne näkyvät siinä. Palvelujärjestelmäkeskeistä perspektiiviä painotti kolme haastateltavaa. Haastateltavat painottivat perspektiivin näkyvän omassa työssään siten, että palvelujärjestelmä tunnetaan ja pyritään löytämään asiakkaalle sopivat palvelut. Palvelujärjestelmän ylläpitäminen synnytti myös kritiikkiä. Haastateltavat eivät syventyneet siihen, mistä asiakkuus johtuu. Raunion mukaan asiakkuus voi johtua palvelujärjestelmä perspektiivissä yksilön sopeutumisongelmasta.

”Näky lähinnä siten, että asiakas tulee ongelmiansa kanssa meille ja sitten me yritetään tästä järjettömästä paletista ettiä joku, mikä olis...” (Eveliina)
*”Mitä ongelmii on niinku kohdattu niin just niin sulla (Eveliinalla) on osa sel-
 lasia, et mihin laittaa sellaset asiakkaat, mimmosen palvelun piiriin, jotka ei
 sovi mihinkään. et semmosille kans.” (Kaisa)*

Terapeutista näkökulmaa puolestaan painotti neljä haastateltavaa. Näkökulmassa korostettiin asiakkaan kohtaamista sekä oman intuition käyttöä. Tärkeänä nähtiin myös luottamuksen rakentuminen asiakkaan ja työntekijän välillä. Haastateltavat eivät tosin painottaneet asiakkaan toiminta- ja ajattelutapojen kehittämistä. Tämän Raunio näkee yhtenä osana terapeutista perspektiiviä.

*”Reflektiivisterapeuttinen perspektiivi on myös sellanen mitä mä painotan omas työs, koska asiakkaan kohtaaminen ja yleensäki ku on vanhempia joil-
 la on vammanen lapsi, niin on vaikka saanu tiedon aika hiljan siitä ja jokku ei
 ehkä hyväksy sitä vammaisuutta vielä 20 vuodenkaan jälkeen, vanhemmat.
 Eli se voi olla sellanen ikuinen katkeruus siitä ja yhteiskuntaan, se voi koh-
 distua yhteiskuntaanki tai tälläseen palvelujärjestelmään se katkeruus. Mutta
 se tosiaan, et osaa sen asiakkaan kohdata, ku sillä on se sairas lapsi tai sai-
 ras omainen tai itte sairas niin se on niinku tärkeää siinä, et osaa niinku oi-
 keas suhteos intuition avulla lähtee viemään sitä keskustelua ja osaa niinku
 hahmottaa sen mikä on sopivaa ja mikä ei.” (Liisa)*

Merikittävää on, että yhteiskuntakriittistä näkökulmaa painotti vain kaksi haastateltavaa. Näkökulmassa painotettiin yhteiskunnan ja ympäristön kehittämistä siten, että se vastaisi paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Raunion mukaan yhteiskunnan ja sen järjestelmien kehittäminen onkin merkittävä osa kyseistä perspektiiviä.

*”Varsinkin niinkun kehitysvammaapuolella yhteiskuntakriittinen siinä mielessä,
 että tavallaan sitä miettii aina, että niinkun... Kun ne asiakkaat ei tavallaan
 pärjää tässä ympäristössä, niin sitä aattelee sitä kautta aina et miten ympä-
 ristö, miten se ympäristö vois muuttua, että se asiakas pärjäis. Mut just toi
 terapeutin näkökulma.” (Matilda)*

7 THL:N TUTKIJOIDEN KYSELYIDEN TULOKSET

Sähköpostikyselyissä emme kysyneet suoranaisesti Seinäjoen ammattikorkeakouluun liittyviä kysymyksiä. Kysymykset koskivat sosionomin (AMK) koulutusta ja työtä yleisellä tasolla. Ensimmäiseksi kysyimme näkemyksiä sosionomin (AMK) koulutuksesta. Koulutusta pidettiin käytännönläheisenä, monipuolisena, laaja-alaisena sekä sen nähtiin antavan valmiuksia asiakkaiden kohtaamiseen. Koulutuksen nähtiin olevan myös yhtenäisempää eri kouluissa kuin ennen. Toinen haastateltavista koki, että sosiaalialan koulutus on mahdollisesti kokemassa haasteita tulevaisuudessa, jos koulutus tulee perustumaan näyttöön. Hänen mukaansa myös kansainvälisyyttä tulisi olla koulutuksessa enemmän eri muodoissa.

”Koulutuksen hyvänä puolena on vahva kytkös käytännön kenttään eri tavoin. Jatkossa kaikki sosiaalialan koulutus on kokemassa haasteita, jos koulutuksen tulisi perustua entistä enemmän näyttöön perustuvan sosiaalityön opetukseen. Nythän sitä ei periaatteessa vielä vaadita, mutta oletan, että tulevaisuudessa kyllä. Myös kansainvälisyyttä pitäisi olla enemmän, erityisesti vieraskielistä opiskelua, opiskelija- ja asiantuntijavaihtoja.” (Pirkko, tutkija)

Seuraavaksi tiedustelimme, millaisiin työtehtäviin sosionomilla (AMK) on valmiudet. Haastatteluissa ilmeni, että sosionomit (AMK) voivat työskennellä asiakkaiden kanssa käytännön työssä. Haastatteluissa selvisi myös, että sosionomit (AMK) ovat hyviä kohtaamaan asiakkaita ja heidät nähdään muun muassa suunnittelu- ja kehittämistyössä. Sosionomilla (AMK) nähtiin olevan valmiuksia myös työskentelemään moniammatillisissa tiimeissä.

”Asiakasrajapinnassa tehtävään työhön tai sen välittömään johtamiseen. Suunnitteluun ja kehittämiseen. Verkostomaiseen työskentelyyn etenkin moniammatillisissa ryhmissä.” (Terttu, tutkija)

Tiedustelimme myös heidän mielipiteitään sosionomista (AMK) työmarkkinoilla sekä mahdollista kilpailua ja sitä onko sosionomille (AMK) tarvetta. Haastatteluiden mukaan sosionomille (AMK) on tarvetta työkentällä, mutta haaste on, lisääntäänkö työpaikkoja tarpeen kasvaessa. Sosionomin (AMK) koulutusta pidettiin ai-

nutlaatusena ja täten roolit sosiaalityöntekijän ja sosionomin välillä nähtiin erilaisina, eikä tarvetta kilpailuun nähdä.

”Sosionomin rooli vähitellen vahvistunut kentällä. Oman tyyppisensä tehtävä, esim. sosiaalityön yliopistokoulutuksen kanssa turha kilpailla koska roolit erilaiset ja molempia tarvitaan. Parempi kehittää omia vahvuuksia kuin kilpailla. Monia sosionomien työaloja uhkaa työvoimapula jatkossa.” (Terttu, tutkija)

”Sosiaalialan työhän ovat koko ajan lisääntyneet ja lisääntyvät mm eläköitymisen myötä. Tarvetta on, mutta toinen asia on, lisätäänkö työpaikkoja siten tarpeiden vaatimalla tavalla. Minusta ”kilpailua” ei oikein ole, sillä vastaavaa koulutusta ei anneta muissa koulutusohjelmissa eikä sosionomeja (AMK) siten voi oikein korvata mitenkään.” (Pirkko, tutkija)

Lopuksi tarkastelimme haastateltavien näkemyksiä sosionomin (AMK) tulevaisuudesta yhteiskunnallisesti. Molempien haastatteluissa nousi esiin sosionomin (AMK) rooli työkentällä tulevaisuudessa. Toinen tarkasteli sosionomin (AMK) työnkuvaa eri näkökulmista. Mahdollisuutena hän näki sosionomin (AMK) roolin selkeytymisen ja haasteena sen, että osaaminen jää pinnalliseksi. Toinen puolestaan pohti avautuuko sosionomille (AMK) lisää mahdollisuuksia sosiaalityön tehtävissä. Hän toi esiin myös liikkuvuuden työstä toiseen lisääntyneen myös sosionomien (AMK) keskuudessa. Ainoastaan toinen pohti sosionomin (AMK) koulutuksen tulevaisuutta. Hän tarkasteli sitä, jääkö koulutus ainoastaan välivaiheeksi ylempään korkeakoulututkintoon.

”Tarvetta sosionomien työalalla tekijöille on. Mahdollisuutena on entistä selkeämmin profiloituminen tiettyihin rooleihin. Haasteena moninaisen ja moniulotteisen työnkuvan kirkastaminen niin ettei moniosajuus muodostu pintaosaajuudeksi. Tämä koskee sekä itse työstä että julkisesta imagosta. Haasteena myös se, että sosionomitutkintoa aletaan pitää vain välivaiheena ylempään korkeakoulututkintoon, jolloin sosionomin keskeisin vahvuus torjutaan (siis ala torjuu itse).” (Terttu, tutkija)

”-- Yksi haaste on varmaan se, tullaanko kelpoisuusehtoja jotenkin muuttamaan. Nythän sosionomeja on mm sosiaalihuollossa, missä ihan alkuaikoina ei ollut. Tuleeko heille lisää avauksia sosiaalityön tehtävissä? Minusta pelkästään etuuskäyttelyyn sosionomi (AMK) on mielestäni ylikoulutettu. Sosiaalityöntekijöistä on koko ajan pulaa ja on paikkakuntia, joissa sosiaalityöntekijät vaihtuvat useasti. Tämä sama ilmiö on alkanut ”vaivata” myös sosionomeja, osittain sen takia, että erilaiset projektityöt ovat avanneet uusia mahdollisuuksia ja nuoret ihmiset haluavat kokeilla erilaisia töitä. Sosionomin (AMK) koulutus on siitä hyvä, että se ei pakotakaan jäämään yhteen tehtävään.” (Pirkko, tutkija)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksissä pyrimme vertailemaan opiskelijoiden mielikuvia sekä valmistuneiden sosionomien (AMK) kokemuksia. Nostamme esille myös yhteiskunnallista näkemystä THL:n edustajien näkemysten avulla.

8.1 Ydinosaaminen

Vertailukohteenamme ovat sosiaalialan koulutusohjelman kompetenssianalyysi vuodelta 2006 (LIITE 1) sekä kompetenssiryhmän esitys ydinkompetensseista vuodelta 2010 (Sosiaalialan AMK –osaaminen... 2010).

Asiakastyön osaaminen ja palvelujärjestelmäosaaminen olivat niitä ydinkompetensseja, joita painotettiin eniten sekä opiskelijoiden että valmistuneiden sosionomien (AMK) haastatteluissa. Merkittävää on se, että sekä osa valmistuneista että osa opiskelijoista koki, että ydinkompetenssit on hankalasti selitetty ja niiden sisältöä on vaikea ymmärtää. Tämä saattaa osaltaan heikentää tutkimuksemme luotettavuutta, jos haastateltavat eivät ole ymmärtäneet ydinkompetenssien sisältöä. Koska sosionomin (AMK) työ perustuu osaltaan ydinkompetensseihin, olisikin aiheellista yksinkertaistaa ja selventää niitä tai ainakin käydä niitä riittävästi läpi koulutuksessa.

Tutkimuksessamme ilmeni, että sekä opiskelijat että valmistuneet sosionomit (AMK) painottivat asiakastyön osaamista ja palvelujärjestelmäosaamista. Molemmissa haastatteluissa korostettiin palvelujärjestelmän tuntemista, mutta ei osallistumista palveluiden kehittämiseen. Tämä on merkittävää, koska niiden monipuolinen kehittäminen nähdään osana palvelujärjestelmäosaamista (LIITE 1). Ainoastaan valmistuneet painottivat palveluohjausta. Ennaltaehkäisevään työhön ei syventynyt kukaan haastateltavista. Ennaltaehkäisevä työ sisältyy palvelujärjestelmäosaamiseen kompetenssiryhmän uuden esityksen mukaan (Sosiaalialan AMK

–osaaminen... 2010). Toisaalta kompetenssitaulukko tuki haastateltavia oman työn pohtimisessa, mutta toisaalta se saattoi rajoittaa heidän omaa ajatteluaan. Tämä saattanee olla syy siihen, miksi ennaltaehkäisevää työtä ei painotettu haastatteluissa.

Merkittävää oli, että kaikki opiskelijat nostivat esille eettisen osaamisen, toisin kuin valmistuneet, joista kaikki eivät korostaneet sen merkitystä. Pohdimmekin, onko eettisyys itsestänselvyyys ja niin syvällä omassa työssä, ettei sitä huomaa edes mainita. Molemmat haastateltavat ryhmät kytkivät eettisen osaamisen arjen asiakastyöhön. Eettiseen osaamiseen kuuluu asioiden tarkastelu yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmista (Sosiaalialan AMK –osaaminen... 2010). Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan korostanut asioiden pohtimista yhteisön tai yhteiskunnan näkökulmasta.

Vaikka opiskelijat mainitsivat johtamisosaamisen, he eivät syventyneet siihen niin paljon kuin valmistuneet sosionomit (AMK). Vaikka sosionomilla (AMK) koettiin olevan valmiudet johtamistyöskentelyyn, ei johtamisosaamisen sisältöön pureuduttu. Vuoden 2010 kompetenssiesityksessä johtamisosaamiseen lukeutuu valmiudet toimia itsenäisenä yrittäjänä (Sosiaalialan AMK –osaaminen... 2010). Yrittäjyyteen ei paneuduttu missään vaiheessa haastatteluita. Tämä on sinällään merkittävää, koska Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman opintoihin sisältyy kurssi yrittäjyydestä, jonka lisäksi sitä käsitellään opinnoissa muutenkin. Ainoastaan yhden valmistuneen haastattelussa ilmeni yhteiskunnallisen vaikuttamisen tärkeys. Opiskelijoiden mielestä sosionomin (AMK) tulee tunnistaa yhteiskunnallisia vaikutuskanavia. Huomioitavaa on, ettei kuitenkaan kukaan opiskelijoistakaan painottanut yhteistyötä asiakkaan kanssa yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa (vrt. LIITE 1).

Opiskelijat pohtivat valmistuneita enemmän yhteiskunnallisen analyysitaidon merkitystä. Enemmistö valmistuneista puolestaan kritisoi sen vaikeaselkoisuutta. Opiskelijoiden näkemykset olivat samansuuntaisia kuin kompetenssitaulukossa (LIITE 1). Heidän mielestään on tärkeää tietää ja tuntea esimerkiksi sosiaalisten ongelmien syitä ja seurauksia.

8.2 Sosionomin (AMK) koulutus

Koulutuksen koettiin olevan laaja, mikä taas nähtiin sekä hyvänä että huonona asiana. THL:n tutkijat näkivät sosionomi (AMK) -koulutuksen monipuolisena ja laaja-alaisena. Samoin suurin osa valmistuneista ja noin puolet opiskelijoista koki koulutuksen antavan hyvät valmiudet. Kuitenkin sekä opiskelijat että valmistuneet kritisoivat laaja-alaisuutta. Koettiin, että ”eväitä” saadaan liian vähän työmahdollisuuksien määrään nähden. Ainoastaan THL:n tutkija ehdotti monimuotoisen kansainvälisyyden lisäämistä koulutuksessa.

Se, että SeAMK:ssa sosiaalialan koulutusohjelmassa ei erikoistuta, sai osakseen sekä kannatusta että kritiikkiä. Valmistuneet ja opiskelijat perustelivat näkemyksiään samalla tavalla, eli koulutuksen laaja-alaisuus ilmeni sekä hyvänä että huonona asiana. Toisaalta erikoistumisen nähtiin rajoittavan työn saamista ja toisaalta myös sen puuttuminen koettiin rajoittavan työn saamista.

8.3 Työn luonne ja työtehtävät

Koettiin, että sosionomin (AMK) työtehtäviä on vaikea määritellä. Työn luonne oli suurimmalla osalla sosionomeista (AMK) asiakastyötä. Sosionomin (AMK) osaaminen, valmiudet sekä pätevyys puhuttivat eniten haastateltavia. Haastatteluissa ilmenikin moninaisia työnkuvia ja monipuolisia työtehtäviä. Tämä ilmenee myös opinnäytetyömme Sosionomit (AMK) työkentällä –osiossa, jossa olemme nostaneet mm. Borgmanin ym. (2001) näkemyksiä sosionomin (AMK) valmiuksista toimia sosiaalialan työkentällä. Sosionomin (AMK) paikkaa ja tiettyjä työtehtäviä on vaikea määritellä. Pohdimmekin, vaikuttaako tämä sosionomien (AMK) ammatti-identiteettiin. Talentian mukaan sosionomien (AMK) ammatti-identiteetti on jäänyt himmeäksi ja koulutuksen antama osaaminen on osittain hämärtynyt (Tolonen 2006).

Opiskelijoiden mielikuvat sekä valmistuneiden sosionomien (AMK) toimenkuvat vastasivat toisiaan siten, että suurin osa työskentelee asiakastyössä. Tämä ilmenee myös THL:n edustajien näkemyksistä sosionomin (AMK) työtehtävistä sekä

OPALA:sta (2009), jossa suurimmalla osalla vastanneista (71,8 %) työn luonne on suoritustason tehtävää. Vastanneista 23,1 prosenttia puolestaan on asiantuntijoina ja 5,1 prosenttia esimiestehtävissä.

Sekä valmistuneet sosionomit (AMK) että toinen THL:n tutkijoista olivat sitä mieltä, että sosionomi (AMK) on ylikoulutettu tiettyihin tehtäviin. Huomioitavaa on, että he tarkastelivat sitä tehtävien näkökulmista. Valmistuneiden sosionomien (AMK) mukaan sosionomi (AMK) on ylikoulutettu lähihoitajan tehtäviin ja THL:n tutkijan mielestä etuuskäsittelyyn.

THL:n tutkijan mukaan sosionomi (AMK) voi työskennellä asiakastyön työntekijöiden välittömänä esimiehenä. Merkittävää on, että tämä ilmeni myös tutkimuksessamme valmistuneiden haastatteluissa. He kritisoivat sosionomin (AMK) heikkoja mahdollisuuksia edetä urallaan julkisella puolella. Mielestämme tämä on yksi syy siihen, miksi moni sosionomi (AMK) lähtee jatko-opiskelemaan. THL:n tutkija esittääkin tulevaisuuden haasteeksi sen, että sosionomitutkintoa pidetään vain ponnahduslautana jatko-opintoihin. Mielenkiintoista on se, että tutkimuksessamme viisi kuudesta valmistuneesta on jatkanut tai ajatellut jatkaa kouluttautumista. Halukkuun jatko-opintoihin ilmenee myös Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2009 -selvityksestä, jonka mukaan 16%:lla yliopistotutkinnon suorittaneista henkilöistä oli sosionomin (AMK) tutkinto (Tolonen 2009, 10). Voimmekin pohtia, onko tutkijan ennuste alkanut jo toteutua vai onko tämä seurausta yhteiskunnan vaatimuksista kouluttautua jatkuvasti (kts. Metsämuuronen 2001, 186).

8.4 Työllistyminen, kilpailu ja jännitteet

Vaikka nähtiin, että sosionomille (AMK) on töitä, niin silti koettiin, että työtä on vaikea saada heti valmistumisen jälkeen. Kilpailua koettiin esiintyvän työkentällä niin sosionomien (AMK) kesken että myös sosionomin (AMK) ja muiden ammattikuntien kanssa, kuten lastentarhanopettajan ja sosiaalityöntekijän kanssa. Vaikka opiskelijoiden ja THL:n tutkijoiden mukaan sosiaalialalla riittää töitä sosionomille (AMK), olivat valmistuneet kokeneet työn saamisen valmistumisen jälkeen vaikeana. Valmistuneiden kokemukset olivat ristiriidassa myös kunnallisen työmarkkina-

laitoksen tekemän selvityksen (2008) kanssa. Selvityksen mukaan vuonna 2008 sosiaaliohjaajien osalta työvoimavaje oli 9% (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen selvitys työvoimatilanteesta 2008.) Myös Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2009 -selvitys osoittaa, että sosionomin (AMK) on helppo saada töitä valmistumisen jälkeen. Selvityksen mukaan 84% valmistuneista oli saanut työpaikan kuukauden sisällä ja 92% kolmen kuukauden sisällä. (Tolonen 2009, 13.)

Ihmettelemme, mistä johtuu, että työntekijät ja työpaikat eivät kohtaa, jos pulaa sosiaaliohjaajista on, kuten selvityksestä ilmenee. Jos ne kohtaisivat, ei sosionomin (AMK) tarvitsisi tehdä hänelle kuulumattomia töitä, kuten lähihoitajan tehtäviä tai olla edes tilapäisesti työttömänä. Vai vaikuttaako tilanteeseen jokin muu seikka, kuten työkokemuksen puute? Pohdimme myös miten sosionomi (AMK) on pätevä työskentelemään lähihoitajan tehtävissä, vaikka koulutukseen ei sisälly juurikaan hoidollisia tai lääkehoidollisia opintoja. Se, että sosionomi (AMK) ”kelpaa” lähihoitajan tehtäviin, kertoo työvoimapulasta lähihoitajan tehtävissä.

Valmistuneiden ja opiskelijoiden mukaan kilpailua esiintyy sosiaalialan kentällä. Toisin heidän näkemyksensä eroavat toisistaan. Valmistuneet kokivat, että sosionomit (AMK) kilpailevat työpaikoista keskenään, kun taas opiskelijat näkivät kilpailua olevan myös sosionomin (AMK) ja muiden ammattikuntien välillä kuten sairaanhoitajan, lastentarhanopettajan ja sosiaalityöntekijän kanssa. THL:n tutkijat eivät maininneet kilpailua esiintyvän.

Sekä valmistuneiden sosionomien (AMK) että opiskelijoiden haastatteluissa ilmittyvät jännitteet koskivat kelpoisuusvaatimuksia eri työtehtävissä. Jälleen opiskelijat pohtivat jännitteitä eri ammattinimikkeiden välillä. Valmistuneet pohtivat lisäksi henkilökohtaisen seikan, kuten iän vaikutusta työhön.

8.5 Sosionomin (AMK) tulevaisuus

Koettiin, että sosionomilla (AMK) tulee olemaan tulevaisuudessa töitä. Kaikissa haastatteluissa sosionomin (AMK) tulevaisuudesta ilmeni yksi yhdistävä asia: sosionomin (AMK) selkeän työnkuvan puuttuminen. Toisaalta sen uskottiin selkiyty-

vän ja toisaalta pelättiin jäävän hajanaiseksi, laajaksi ja sosionomin (AMK) roolin epäselväksi sosiaalialalla. Ainoastaan valmistuneet pohtivat sosionomin (AMK) soveltumista tulevaisuudessa johtotehtäviin. Sekä opiskelijat että valmistuneet näkivät sosionomin (AMK) työpaikkojen lisääntyvän tulevaisuudessa. Tulevaisuudennäkymiä tukee kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvitys (2008), jonka mukaan tulevaisuudessa työvoimapula kasvaa työntekijöiden eläköitymisen vuoksi (Mäkinen ym. 2009, 198). Kuitenkin opiskelijat sekä toinen THL:n tutkijoista pohtivat, lisätäänkö työpaikkoja palveluiden tarpeen kasvassa.

8.6 Sosionomin (AMK) soveltuminen sosiaalialan kentälle

Päätutkimuskysymyksemme on, miten sosionomin (AMK) työn viitekehys soveltuu sosiaalialan kentälle. Edellä käsiteltyjen johtopäätösten perusteella voimmekin todeta, ettei siihen ole yhtä ja selkeää vastausta. Tulokset osoittavat, että sosionomilla (AMK) on valmistuttuaan monipuolinen ja laaja koulutus ja sitä kautta valmiudet monenlaiseen työhön. Myös Mäkisen ym. (2009, 86) mukaan sosionomilla (AMK) on laaja työkenttä. Haastatteluissamme laajaa osaamista pohdittiin työelämän näkökulmasta. Koettiin, että sekä sosionomin (AMK) koulutusta että sosionomin (AMK) osaamista tulisi kohdentaa tarkemmin tiettyihin työtehtäviin, jolloin sosionomin (AMK) roolin epämääräisyys hälvenisi. Tällöin kuitenkin työmahdollisuuksien variaatio pienenee, joka saattaa vaikuttaa mielekkyyteen. Koettiin mielekkäänä mahdollisuus siirtyä työalueelta toiselle halutessaan.

Vaikka suuntautumisen puuttuminen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa nähtiin hyvänä asiana, auttaisiko suuntautuminen jäsentämään omaa osaamista? Tulostemme perusteella voimme kuitenkin todeta, että yhteiskunnallisia päätöksiä ja keskusteluja sosionomin (AMK) roolista tarvitaan. Tällöin koulutus voisi myös kohdentua paremmin työelämän vaatimuksiin.

Emme saaneet selvää ja yhtenäistä vastausta päätutkimuskysymykseemme. Toisaalta sosionomin (AMK) työn viitekehys soveltuu ja toisaalta se ei sovellu sosiaalialan työkentälle. Näkemykset ovat epävarmoja; toisaalta sosionomilla (AMK) on

laaja-alainen osaaminen, jonka toisaalta koettiin olevan ”hajanainen” ja riittämätön kaikkiin niihin tehtäviin, joihin koulutuksen mukaan olemme päteviä. Näin ollen koulutus ja työkenttä eivät täysin vastaa toisiaan, johtuen ehkä koulutuksen epämääräisyydestä ja toisaalta työvaatimusten kohdentumattomuudesta.

9 POHDINTA

Halusimme tutkia kyseistä aihetta, koska se on kiinnostanut meitä aina tämän koulutuksen aloittamisesta lähtien. On ollut mielenkiintoista kuulla ja tarkastella muiden opiskelijoiden ja jo valmistuneiden sosionomien (AMK) mielipiteitä, näkemyksiä ja kokemuksia aiheesta. Tutkimuksen tekeminen on herättänyt paljon kysymyksiä, kuten sen, että onko sosionomi (AMK) –koulutus nykyisessä muodossaan tarpeellinen. Tätä kysymystä perustelemme sillä, että useisiin työtehtäviin on omat, tiettyyn asiaan kohdistetut koulutuksensa, kuten lastentarhanopettajalla tai sosiaalityöntekijällä. He opiskelevat useita vuosia tiettyä asiaa. He tietävät missä he tulevat työskentelemään, vaikka toki sosiaalityöntekijälläkin on paljon mahdollisuuksia. Usein tällaisen koulutuksen saanut meneekin työnhaussa sosionomin (AMK) edelle sellaista paikkaa haettaessa, jossa näihin koulutuksiin liittyvää työtä tehdään. Koemme kuitenkin, että sosionomi (AMK) –koulutus on tarpeellinen, mutta se vaatii hiomista. Näin työtehtävät voisivat kohdentua paremmin ja sosionomin (AMK) rooli selkeytyä. Tämä vaatii yhteistyötä yhteiskunnan, työnantajien ja koulutuksen välillä, jolloin kysyntä ja tarjonta voisivat kohdata paremmin.

On hieno ajatus, että sosionomi (AMK) –koulutus on laaja ja meistä yritetään tehdä moniosaajia, mutta käytännössä on vaikea olla todellinen moniosaaja. Joudumme pakosta vertailemaan koulutustamme muihin koulutuksiin, kuten juuri edellä mainittuihin lastentarhanopettajaan tai sosiaalityöntekijään, mikä osoittaa sen, ettei meille sosionomeille (AMK) ole vielä selkeää paikkaa sosiaalialan työkentällä. Kuten Rantanen & Toikko (2005) esittävät, sosiaalialan koulutusohjelmat perustuvat monitieteiseen teoriaperustaan, eikä sosionomityöllä ole omaa tutkimusperinnettä (Rantanen & Toikko 2005, 447). Tämä tarkoittanee sitä, että on ikään kuin pakko lainata muilta. Mielestämme tällöin on välttämätöntä pohtia sosionomin (AMK) tärkeyttä, koska muilta lainaaminen saattaa vaikuttaa sosionomien (AMK) arvostukseen.

Opinnäytetyömme tekoprosessi on ollut haastava ja antoisa. Haasteellista proses-

sisä on ollut se, että emme ole löytäneet sosionomin (AMK) osaamisesta tai työstä kirjallisuutta kovin kattavasti ja käsityksemme mukaan sitä ei edes ole paljoa. Tämän vuoksi lähdeaineisto on ollut melko yksipuolista. Haastavaa oli myös aiheen rajaaminen siten, että tutkimuksesta tulisi tarpeeksi kattava, muttei liian laaja. Keskinäinen välimatkamme ja aikataulujen sovittelu vaikeutti osaltaan prosessin kulkua. Onneksi teknologia auttoi meitä tässä. Koemme, että opinnäytetyön tekeminen on ollut antoisaa siksi, että se on avartanut omaa käsitystä sosionomin (AMK) osaamisesta ja kasvattanut ammatillisesti. Haastateltujen näkemyksiin syventyminen on auttanut refleктоimaan ja pohtimaan omaa osaamista ja ammatinvalintaa. Keskenäinen työnjakomme on ollut tasavertaista. Teoria, haastattelut ja empiirisen aineiston käsitteleminen on ollut tasapuolista. Toivomme, että opinnäytetyöstämme näky teemojen reflektointi ja niihin syventyminen.

Opinnäytetyömme tekoprosessi ja alkuperäiset suunnitelmat ovat muuttuneet matkan varrella. Tarkoituksenamme oli suorittaa valmistuneiden haastattelu myös ryhmähaastatteluna. Tällöin myös työttömät ja muun kuin sosiaalialan tehtävissä työskentelevät valmistuneet sosionomit (AMK) olisivat voineet auttaa meitä syventymään heidän näkökulmiinsa paremmin. Ryhmähaastattelun hylkäämiseen vaikuttivat aikatauluongelmat sekä yhteystietojen puutteellisuus. Otimme yhteyttä myös ammattijärjestö Talentiaan, joka olisi ollut myös kiinnostunut sähköpostihaastattelusta. Heille osoitetussa kirjeessä olleen aikatauluvirheen vuoksi tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista. Pohdimmekin, että heidän osallistumisensa olisi voinut tuoda erilaista näkökulmaa aiheeseen.

Toivomme, että opinnäytetyöstämme on hyötyä alan opiskelijoilla ja alalle hakeville sekä muuten asiasta kiinnostuneille. Mielestämme tutkimuksemme antaa hyvän pohjan laajemmalle selvitykselle sosionomien (AMK) näkemyksistä omasta osaamisestaan ja kentällä esiintyvistä haasteista.

LÄHTEET

- A 29.7.2005/608 Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2009. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulututtujen ammattijärjestö. Ammattieettinen lautakunta.
- Borgman M., Dal Maso R., Hakonen S., Honkakoski A. & Lyhty R-L. 2001. Sosionomin (AMK) ydinosaaminen. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportti. Rovaniemi: Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkosto.
- Gillham, B. 2000. The research interview. London: Continuum.
- Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A-L. & Pohjola, A. 1993. Lukijalle. Teoksessa: Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A-L. & Pohjola, A. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto, 8-10.
- Happo, I. 2008. Sosionomin (AMK) osaaminen ja osaamishaasteet varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Viinämäki, L. (toim.). 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 99-114.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hovi-Pulsa, R. 2008. Arkisuuntautunut perhetyö – rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa: Viinämäki, L. (toim.). 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 115-123.
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2006. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.
- Kaljonen, P. 2008. Rinnalla kulkien asiakkaan asialla – sosiaaliohjaus sosiaalitoimiston aikuistyössä. Teoksessa: Viinamäki, L. (toim.) 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 49-61.
- Kananoja, A. 2007. Menetelmät ja menetisyydet sosiaalialan työssä. Teoksessa: Kananoja, A., Lähteinen, M., Marjamäki, P., Laiho, K., Sarvimäki, P., Karjalainen, P. & Seppänen, M. Sosiaalityön käsikirja. Jyväskylä: Tietosanoma.
- Karisto, A. Sosiaaligerontologian syvin olemus. Gerontologia 21 (3), 273-280.
- Karvinen, S. 1993. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa: Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A-L. & Pohjola, A. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto, 15-51.
- Karvinen, S. 1999. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa: Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A-L. & Pohjola, A. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.
- Kaski, M. & Manninen, A. & Mölsä, P. (toim.). 2001. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY.
- Kiviniemi, K. 2001: Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus. 68-84.
- Kivipelto, M. 2006. Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelut, teoriat ja menetelmät. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 3.
- KK 308/2010 vp. Lastentarhanopettajan kelpoisuuden saavuttaminen sosionomin opintoja täydentämällä.[WWW-dokumentti].[viitattu 7.11.2010] Saatavana: http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_308_2010_p.shtml
- Kunnallisen työmarkkinailaitoksen selvitys työvoimatilanteesta 2008. Työvoimavaje sosiaali- ja terveydenhuollossa keskimäärin 5%. [Viitattu 1.11.2010.] Saatavana: http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;60;32235;134230;141725;141726
- L 29.4.2005/272 Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista.

- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY, 21-43.
- Murto, L., Rautniemi, L., Fredriksson, K., Ikonen, S., Mäntysaari, M., Niemi, L., Paldanius, K., Parkkinen, T., Tulva, T., Ylönen, F. & Saari, S. 2004. Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 5:2004.
- Myllärinen, A. R. & Tast, E. 2001. Sosiaalialan uuden asiantuntijuuden rakentuminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä: Sosiaalipedagoginen orientaatio ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. Julkaisu A:15.
- Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Niemi, L. 2006. Sosiaaliopistosta alan kehityksen kotipesäksi. Teoksessa: Sosiaalialan koulutuksen kaksi vuosikymmentä Seinäjoella 1986–2006. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, 19-59.
- Niemi, L. 2008. Sosionomin (AMK) paikantamishistoriaa. Teoksessa: Viinamäki, L. (toim.) 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 10-34.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- OPALA. 2009. Valmistuneiden lähtökyselyn tulokset 2009 (kevät-syky). Sosiaalialan ko:n tulokset verrattuna kaikkiin Suomen vastaaviin koulutusohjelmiin ja kaikkiin muihin SeAMK:n koulutusohjelmiin. Moniste.
- Peavy, R. V., 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Auvinen, P. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Pelttari, P. 1997. Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset. Tutkimuksia 80. Helsinki: Stakes.
- Pietiläinen, E. & Seppälä, H. 2003. Palveluohjaus. Asiakastyössä ja organisaatiossa. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Psykososiaalinen sosiaalityö. Ei päiväystä. Helsingin Yliopisto. Sosnet. [WWW-dokumentti]. [viitattu 15.11.2010]. Saatavana: <http://www.valt.helsinki.fi/yhpo/sosweb/sivut/psyksostapa.htm>
- Ranne, K. 2005. Sosiaalipedagogiikka koulutuksessa ja työelämän kehittämisessä. Teoksessa: Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T.

- (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus - Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sarja D, muut julkaisut 1/2005, 14-19.
- Ranne, K. & Rouhiainen-Valo, T. 2005. Sosiaalialan ammatillisen käyttöteorian muotoutuminen sosionomi (AMK) -koulutuksessa. Teoksessa: Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus - Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sarja D, muut julkaisut 1/2005, 27-38.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2005. Tarvittaisiinko sosionomitutkimusta? Janus. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakausilehti 13 (4). Sosiaalipoliittinen yhdistys, 446-451.
- Rauhala, P-L. 2005. Arjen sujuminen sosiaalipalvelupoliittisena kysymyksenä. Teoksessa: Roos, M. & Väärälä, R. (toim.) Hyvinvointi 2015 – Sosiaalialan tulevaisuus –seminaari 10.5.2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 16, 45-50.
- Raunio K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylän yliopisto. SoPhi 61. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Rouhiainen-Valo, T. 2006. Arene, Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen. Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Räty, R. & Tolvanen, T. 2008. Sosionomi (AMK) vammaistyön osaajana. Teoksessa: Viinämäki, L. (toim.). 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 143-158.
- Saarnio, P. 1993. Noviisista ekspertiksi. Sosiaalityön taitojen yksilöllinen kehittäminen. Janus. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakausilehti 1 (1). Sosiaalipoliittinen yhdistys, 89-98.
- Salonen, K. 2008. Sosionomin (AMK) osaaminen 2000-luvun seniori- ja vanhus-työssä. Teoksessa: Viinämäki, L. (toim.). 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 159-172.
- Santala, J. 2008. Sosiaalityö sosionomien (AMK) kodiiksi – sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisessa sosiaalityössä. Teoksessa: Viinämäki, L. (toim.). 2008. 14 Puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion am-

- mattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 76-87.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.
- Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A. (toim.) 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. [pdf-dokumentti] Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3685.pdf&title=Sosiaalihuollon_ammattillisen_henkiloston_tehtavarakennesuositus_fi.pdf
- Satka, M. 1993. Hyvinvointivaltion sosiaalityöstä kansalaisten sosiaalityöksi. Teoksessa: Karvinen, S. (toim.) Sosiaalityön eettiset jännitteet. Sosiaalityön vuosikirja 1993. Helsinki: Sosiaalityöntekijäin Liitto & Painatuskeskus, 50-62.
- Sosiaalialan AMK -osaaminen alan työkentällä -hanke. 2010. ydinkompetenssit kompetenssiryhmän esityksen mukaan. Moniste.
- Spangar, T. 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen ”sisältä ulos”. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-23.
- Tast, E. 2005. Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa ammattikorkeakoulun opettajien näkemänä. Tampereen yliopisto. Lisensiaatintutkimus. Tampere.
- Toikko, T. 1997. Psykososiaalinen lähestymistapa sosiaalityössä. Janus. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti 5 (2). Sosiaalipoliittinen yhdistys, 169-188.
- Tolonen, M. 2009. Vastavalmistuneiden urapolut 2009. Vuosina 2007-2008 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. [Verkojulkaisu] Saatavana: http://www.talentia.fi/files/6489_kokoselvitys.pdf
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Stakes: oppaita 56. [Verkojulkaisu] Saatavana: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>
- Varmola, T. Sosiaalialan Seinäjoen ammattikorkeakoulun osana. Teoksessa: Sosiaalialan koulutuksen kaksi vuosikymmentä Seinäjoella 1986–2006. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, 13-17.

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Ängeslevä, M. 28.9.2007. Säädökset tiukemmiksi, koulutuspaikkoja lisää
Pedagogista pätevyyttä päiväkoteihin. Opettaja. Opetusalan järjestö- ja ammatti-
lehti. 101 (39), 11-13.

LIITTEET

Liite 1. Sosiaalialan koulutusohjelman kompetenssianalyysi (ETCS-työryhmä 20.3.2006)

Sosiaalialan koulutusohjelma	Osaamisalueen kuvaus
Sosiaalialan osaaminen eettinen	Sosionomi (AMK) on sisäistänyt sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja sitoutuu toimimaan niiden mukaisesti. Hän kykenee sosiaalialan ammattien edellyttämään eettiseen reflektioon. Hän ottaa huomioon jokaisen yksilön ainutkertaisuuden ja kykenee toimimaan arvoriitiriitoja sisältävissä tilanteissa. Sosionomi (AMK) edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä pyrkii huono-osaisuuden ehkäisemiseen yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmista.
Asiakastyön osaaminen	Sosionomi (AMK) osaa luoda ammatillisen ja asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen. Hän ymmärtää asiakkaan tarpeet ja voimavarat kontekstisidonnaisesti. Sosionomi (AMK) osaa soveltaa erilaisia teoreettisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä tarkoituksenmukaisesti sekä arvioida niitä. Hän osaa tukea ja ohjata tavoitteellisesti erilaisia asiakkaita ja asiakasryhmiä heidän arjessaan, kasvun ja kehityksen eri vaiheissa ja eri elämäntilanteissa.
Sosiaalialan palvelujärjestelmä-osaaminen	Sosionomi (AMK) tuntee hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevat palvelujärjestelmät ja niihin liittyvän lainsäädännön. Hän

	<p>osaa hahmottaa palveluiden muutoksia ja pystyy osallistumaan niiden monipuoliseen kehittämiseen. Hän osaa suunnata ja koota tarpeen mukaisia palveluita erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden tueksi, osaa toimia moniammatillisissa verkostoissa ja hallitsee palveluohjauksen.</p>
<p>Yhteiskunnallinen analyysitaito</p>	<p>Sosionomi (AMK) ymmärtää yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ja osaa jäsentää ja analysoida sitä erilaisista teoreettisista näkökulmista. Hän ymmärtää ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten muotoutumisen ja yhteiskunnallisen päätöksenteon välisen yhteyden.</p> <p>Sosionomi (AMK) osaa jäsentää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnallisesta viitekehuksesta.</p>
<p>Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen</p>	<p>Sosionomi (AMK) on sisäistänyt reflektiivisen ja tutkivan työotteen. Hän osaa arvioida toimintansa teoreettisia lähtökohtia ja soveltaa vaihtoehtoisia ajattelu- ja lähestymistapoja. Hänellä on käytäntöpainotteista tutkimuksellista osaamista ja hän osaa tuottaa uutta tietoa. Hän osaa toimia työyhteisön aloitteellisena esimiehenä ja aktiivisena jäsenenä. Hän osaa kehittää ja johtaa sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluja moniammatillisena yhteistyönä.</p>
<p>Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen</p>	<p>Sosionomi (AMK) ymmärtää yhteisöjen toimintaperiaatteita ja kulttuureita sekä osaa yhteistyössä muiden kanssa vahvistaa ja luoda kansalaisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Hän osaa toimia erilaisissa kansalais- ja viranomaisverkostoissa ja luoda niitä. Sosionomi (AMK) kykenee osallistumaan yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun ja vaikuttamaan päätöksentekoon yhteistyössä asiakkaiden ja muiden toimijoiden kanssa. Hän tunnistaa epätasa-arvoa tuottavia rakenteita ja toimii niiden purkamiseksi.</p>