



Sosiaalialan AMK -verkosto

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto

21.1.2010

Kommentit

Mitoitustyön loppuraporttiluonnos 17.12.2010

SOSIAALIHUOLLON AMMATILLISEN HENKILÖSTÖN MITOITUSPERUSTEIDEN KEHITTÄMINEN AVOHUOLLOSSA

Mitoitusperusteiden laatiminen sosiaalihuollon avohuoltoon (asiakastyöhön käytettävän ajan näkökulmasta lähtien) ja riittävä henkilökuntamäärä ovat tärkeitä asioita, jotta asiakkaiden oikeudet ja palvelujen laadukas toteuttaminen olisi yleensä mahdollista.

Raporttiluonnoksessa nostetaan hyvin esille mm. päivähoitohenkilökunnan kohdalla **periaatteiden ja käytännön toteutusten ongelmia**: Ilman riittävää henkilöstömitoitusta työpaikoilla ei voida taata laadukkaita palveluita. Laskentamallin olemassaolo on jo sinänsä hyvä asia, jotta sosiaalihuollon henkilöstömäärien tarpeita voidaan jollakin yhtenäisellä tavalla määrittellä.

Palveluprosessien jatkuvuus asiakkaan näkökulmasta on oleellinen seikka hyvän palvelukokemuksen saamiseksi. Jos työ mitoitetaan tiukasti toimipaikkakohtaisien indikaattoreiden ja mittarien perusteella, ei **työn kohdentuminen** oikeisiin asioihin ja **verkostojen ja prosessien toimivuus** tule silloin välttämättä näkyväksi. **Työn kohteen määrittely yksittäiseksi asiakkaaksi** kertoo kyllä siitä että työtä tehdään asiakkaan kanssa, muttei sitä kuinka vaikuttavaa työtä se on asiakkaan hyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa tukemisessa ja kuinka hyvin se vastaa asiakkaan todellisia tarpeita. Kukaan meistä ei todennäköisesti haluaisi arkielämässään olla vain ammatillaisen työn kohde. Jos mittaaminen tehdään vain työajan käytön mukaan, se voi johtaa hyvän asiakastyön kriteerien yksipuoliseen määrittelyyn arjen työssä.

Suurena jatkuvana ongelmana sosiaalialan AMK -verkoston näkökulmasta on **sosiaalialan ammattihenkilöiden, osaavan henkilöstön ja kelpoisten työntekijöiden vajeen määrittely**.

- Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneella on hyvää asiakastyön osaamista sosiaalihuollon avohuollossa. Aktivoiva asiakaslähtöinen työ on nimenomaan sosionomin keskeinen osaamisalue. Esimerkiksi palveluohjauksellisen näkökulman kautta Sosionomi (AMK) edistää palveluketjujen osuvuutta asiakkaan tarpeisiin.
- Asiakaslähtöisten työmallien kehittäminen edellyttää asiakkaan arkielämän tukemista ja työtä jota tehdään asiakkaan omassa toimintaympäristössä. Asiakkaan lähellä toimiminen on Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden vahvuuksia. Asiakastyössä ei riitä vain toimistossa tapahtuvaa keskustelua, tavoitteet, arviointi, kotikäynti ja uusi aika.
- Tehtävärakennetta pitää kehittää ja koko osaamispotentiaali saada käyttöön. Löytyy suuri joukko Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneita, jotka työskentelevät hyvinkin pitkään sosiaalityöntekijän tehtävissä ja heitä kutsutaan epäpäteviksi. Sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivat sosionomit tekevät sosiaalityöntekijän työtä vastaavaa työtä mutta

tehtävärakennetta ei vain jostain syystä kehitetä. Työsuhteiden määräaikaisuus estää tehtävärakenteita ja tehtäväkuvia kehittymästä ja vaikeuttaa koko työyhteisön reagoitukykyä muuttuvan kuntasektorin haasteisiin. Myös asiakkaiden hyvä palvelu vaarantuu, koska tätä kysymystä ei ole ratkaistu.

- Sosiaalihuollon tehtävärakennetta ja mitoitusta pitää kehittää niin että Sosionomi (AMK) otetaan vakavasti sosiaalihuollon ammattihenkilönä, jotta voitaisiin päästä asiakkaiden oikeuksien ja palvelutarpeen kannalta hyviin käytännön ratkaisuihin.
- Sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon suorittaneiden kohdalla tilanne on vielä ongelmallisempi. Heidän osaamistaan vaativissa sosiaalihuollon asiakastehtävissä ei aina tunnisteta eikä tunnusteta ollenkaan. Heidän tutkintonsa on laaja-alainen ja syventävä sosiaalialan ylempi korkeakoulututkinto ja koulutuksessaan painottuu vaativan sosiaalihuollon asiakastyön, johtamisen ja kehittämisen osaaminen. Sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon taso on määritelty eurooppalaisen ja kansallisen tutkintojen viitekehyksen mukaan ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi ja siinä painottuvat työelämäläheisyys ja teoriaan kiinnittyvä käytännön osaaminen.

Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden määrittelyyn voidaan nyt vaikuttaa sosiaalihuoltolain uudistamistyössä ja avaamalla Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272. Nykyinen laki ottaa ainoastaan sosiaalityöntekijöihin ja jättää varsinkin sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon suorittaneet määrittelemättä.

Mitoitustyön tavoitteissa raportin alussa on mainittu työvoiman saatavuuden ennakointi, joka olisi erittäin tärkeä tieto myös kouluttajille kun ennakoidaan tulevaa työvoiman tarvetta ja koulutuksen aloituspaikkojen määrää. Nyt indikaattoritaulukossa olevat mittarit ovat niin yleisellä tasolla että ne eivät kerro tätä. Nyt kerrotaan esimerkiksi vain kelpoiset / ei kelpoiset, mutta tarvittaisiin myös tarkempaa tilastotietoa siitä mikä näiden henkilöiden koulutustausta nyt on.

Lukuun 4.3 on koottu erittäin hyvin riittävän **henkilöstömitoituksen laadulliset tavoitteet ja niiden toteutumisen arviointi**. Näitä pitäisi jollakin lailla painottaa jo raportissa, sillä ne ovat hyvä lähtökohta kuntien sosiaalihuollon avopalveluiden toteutumisen arvioinnissa ja **kuntien oman toiminnan kehittämisessä**. Tämä kunnallinen taso ja kuntien oma kehittämistyö on juuri sitä joka vaikuttaa suoraan asiakkaiden saamaan kokemukseen ja samalla henkilökunnan tietoisuuteen siitä miten toiminnan pitäisi sujua. Tähän olisi hyvä kehittää myös **riittävän yksinkertaisia ja helppokäyttöisiä mittaamistapoja**, koska liian monimutkaiset mittaustavat jäävät todennäköisesti käyttämättä (vrt. kohta jatkotoimet).

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston puolesta

Meeri Rusi,
Työvaliokunnan puheenjohtaja

Turun ammattikorkeakoulu
puh 050 5985 101
email: meeri.kojonkoski@turkuamk.fi

Jari Helminen
Työvaliokunnan varapuheenjohtaja

Diakonia - ammattikorkeakoulu
email: jari.helminen@diak.fi