

Pirjo Sarvimäki, Aki Siltaniemi (toim.)

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön
tehtävärakennesuositus



ISSN 1236-2050

ISBN 978-952-00-2366-9 (nid.)

ISBN 978-952-00-2367-6 (PDF)

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2007

TIIVISTELMÄ

Pirjo Sarvimäki, Aki Siltaniemi (toim.). Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Helsinki, 2007. 80 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, ISSN 1236-2050, 2007:14). ISBN 978-952-00-2366-9 (nid.), ISBN 978-952-00-2367-6 (PDF)

Sosiaalihuollon henkilöstön tehtävärakennesuosittelusten tarkoituksena on selkiyttää sosiaalihuollon keskeisten ammattiryhmien työnjakoa ja muuttaa sosiaalialan tehtävärakennetta vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin sekä hyödyntää täysimääräisesti sosiaalialan uudistuneen koulutuksen tuottamaa osaamista. Suositukset on valmisteltu laaja-alaisessa asiantuntijaryhmässä. Tehtävärakennetta koskevissa suosituksissa jäsenetään sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien (sosiologi AMK, geronomi AMK, kuntoutuksen ohjaaja AMK) ja lähihoitajien sekä päivähoitossa lastentarhanopettajien ja lähihoitajien tehtävien jakautumista asiakasprosessissa. Suositusten perustana on laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, joka tuli voimaan 1.8.2005.

Eri ammattiryhmien tehtävien jaon lähtökohtana on asiakasprosessi ja palvelun vaikuttavuus. Sosiaalihuollon asiakasprosessin tavoitteena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön tai perheen sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Asiakkaan saama vaikuttava palvelu voidaan varmistaa toimivalla asiakasprosessilla, joka lähtee asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista, on suunniteltu yhdessä asiakkaan ja palvelun toteuttavien ammattihenkilöiden kesken ja jonka vaikuttavuutta arvioidaan. Asiakasprosessi jakautuu kuuteen vaiheeseen: asian vireilletuloon, palvelutarpeen arviointiin, palvelusuunnitelman laatimiseen, päätöksiin ja toimenpiteiden toteutukseen, vaikutusten arviointiin sekä asiakkuuden päättämiseen. Prosessilla on aina myös vastuhenkilö, joka vastaa prosessin toimivuudesta ja viime kädessä myös asiakkaan saamasta vaikuttavasta palvelusta. Asiakasprosessin eri vaiheissa kunkin ammattiryhmän osaamista hyödynnetään tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti sosiaalihuollon eri toimialueilla. Suosituksena

korostetaan myös eri ammattiryhmien yhteistä työskentelyä niin, että palvelutarpeen arviointi, asiakassuunnitelmien laatiminen, asiakassuunnitelman seuranta ja vaikutusten arviointi toteutetaan tiimityö-
mäisesti ja varmistetaan näin palvelun vaikuttavuutta. Suosituksissa kuvataan tarkemmin eri ammattiryhmien välistä työnjakoa sosiaali-
huollon eri tehtäväalueilla.

Vaikka asiakasprosessiin pohjautuvassa tarkastelussa yksittäinen asiakas ja hänen saamansa palvelu ovat toiminnan keskiössä, kytkeytyy yksittäinen asiakasprosessi osaksi ympäröivää yhteisöä ja rakenteita. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteen kehittämisen tavoitteena on myös asiakasprosesseista saadun tiedon hyödyntäminen ehkäisevässä, yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä. Perimmäinen tavoite on asiakkaan ja yhteisöjen hyvinvoinnin edellytysten vahvistaminen ehkäisemällä ongelmien syntyä ja puuttumalla riittävän varhain epäkohtiin sekä parantamalla sosiaalipalvelujen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta.

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteesta annettujen suositusten toimeenpanoa seurataan ja arvioidaan yhteistyössä kuntien kanssa.

Avainsanat

henkilöstö, sosiaaliala, sosiaalipalvelut

SAMMANDRAG

Pirjo Sarvimäki, Aki Siltaniemi (red.). Rekommendationen för uppgiftsstrukturer för den yrkesutbildade personalen inom socialvården. Helsingfors, 2007. 80 s. (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer, ISSN 1236-2050, 2007:14). ISBN 978-952-00-2366-9 (inh.), ISBN 978-952-00-2367-6 (PDF)

Avsikten med rekommendationen för socialvårdspersonalens uppgiftsstrukturer är att klargöra arbetsfördelningen mellan centrala yrkesgrupper inom socialvården och ändra uppgiftsstrukturen inom det sociala området så att den bättre svarar på klienternas behov. Avsikten är också att fullt ut utnyttja den kunskap som den reformerade utbildningen inom det sociala området har genererat. Rekommendationen utarbetades av en vittomfattande expertgrupp. Rekommendationen för uppgiftsstrukturerna definierar hur uppgifterna av socialarbetare, socialhandledare (socioonom YH, geronom YH, rehabiliteringsledare YH) och närvårdare samt barnträdgårdslärare och närvårdare inom dagvården borde fördelas i samband med klientprocessen. Rekommendationen bygger på lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården som trädde i kraft 1.8.2005.

Uppgiftsfördelningen mellan yrkesgrupper bygger på klientprocessen och servicens effektivitet. Målet med klientprocessen inom socialvården är att främja och upprätthålla individens eller familjens sociala säkerhet och funktionsförmåga. Effektiv service för klienten kan säkerställas genom en väl fungerande klientprocess som bygger på utvärdering av klientens servicebehov och som har planerats i samarbete med klienten och de yrkesutbildade personer som genomför servicen. Därtill utvärderas klientprocessens effektivitet. Klientprocessen fördelas i sex faser: inträde av ärendets anhängighet, uppskattning av servicebehov, utarbetande av serviceplan, beslutsfattande och genomförande av åtgärder, utvärdering av effekter samt upphörande av klientskapet. Varje process har också alltid en ansvarig person som svarar för att processen fungerar och i slutändan också för att klienten får effektiv service. De olika yrkesgruppernas kompetens utnyttjas i

klientprocessens olika faser på ett effektivt och ändamålsändligt sätt inom socialvårdens olika verksamhetsområden. Rekommendationen understryker också att de olika yrkesgrupperna skulle samarbeta så att utvärdering av servicebehov, utarbetande och uppföljning av klientplan samt utvärdering av effekterna skulle genomföras som teamarbete för att säkerställa servicens effektivitet. Rekommendationen beskriver i mer detalj arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper inom socialvårdens olika uppgiftsområden.

Även om denna rapport som bygger på klientprocessen fokuserar på enstaka klienter och den service de får är den enskilda klientprocessen förknippad med omgivningen och de kringliggande strukturerna. Utvecklandet av uppgiftsstrukturen för den yrkesutbildade personalen inom det sociala området syftar också på att utnyttja den information som klientprocesserna genererar i det preventiva, samfundsmässiga och strukturella arbetet. Det viktigaste målet är att stärka förutsättningarna för klientens och samfundens välbefinnande genom att förebygga problem, tillräckligt tidigt ingripa i missförhållanden och genom att förbättra produktiviteten och effektiviteten av socialservicen.

Genomförandet av rekommendationen för uppgiftsstrukturerna för socialvårdens yrkesutbildade personal uppföljs och utvärderas i samarbete med kommunerna.

Nyckelord

personal, sociala området, socialtjänster

SUMMARY

Pirjo Sarvimäki, Aki Siltaniemi (Eds.). Recommendations for the task structure of professional social services staff. Helsinki, 2007. 80pp. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-2050, 2007:14). ISBN 978-952-00-2366-9 (pb), ISBN 978-952-00-2367-6 (PDF)

The purpose of the task structure recommendations is to clarify the division of labour between the major professional groups in social services, to adjust the task structure to respond better to client needs and to use to the full the skills and knowledge produced by the reformed education in the social services field. The recommendations have been prepared by a broad-based expert working group. The task structure recommendations outline the division of labour in a client process between social workers, social welfare supervisors (polytechnic degrees: Bachelor of Social Services, Geriatric Nurse, Rehabilitation Counselor) and practical nurses for social care, and in child day care between kindergarten teachers and practical nurses. The recommendations are based on the Act on Qualification Requirements for Social Welfare Professionals that entered into force on 1 August 2005.

The division of tasks between the different professional groups is based on the client process and effectiveness of services. The aim of the client process in social services is to promote and maintain the security and functional capacity of an individual or family. The effectiveness of the service obtained by a client can be ensured by an effective client process that is based on an assessment of the client's service needs, has been planned together with the client and the professionals providing the service and the effectiveness of which is assessed. The client process is divided into six phases: taking up the case, assessment of service needs, drawing up a service plan, decisions and implementation of measures, impact assessment, and conclusion of the professional – client relationship. The process always has a person responsible for it, who is responsible for the effectiveness of the process and ultimately also for the effective service obtained by the client. In

the various phases of a client process the knowledge and skills of each professional group are made use of efficiently and appropriately in the different sectors of social services. The recommendations also emphasise working together so that the service needs assessment, drawing up and monitoring of client plans, and impact assessment are realised in teams, thus ensuring the effectiveness of services. The recommendations describe in more detail the labour division between the professional groups in the different task areas of social welfare.

Although an individual client and the services obtained by him or her are in focus in a review based on the client process, an individual client process is integrated into the surrounding community and structures. A further objective in the development of the professional staff's task structure is to make use of the knowledge obtained in client processes in the preventive, community-based and structural work. The ultimate objective is to reinforce the prerequisites for the welfare of clients and communities by preventing problems from arising and by tackling drawbacks at an early stage, as well as by improving the performance and effectiveness of social services.

The implementation of the recommendations issued for the task structure of social service professionals will be monitored and evaluated in cooperation with municipal authorities.

Key words

social services, social services sector, staff

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
SAMMANDRAG	5
SUMMARY.....	7
1 SUOSITUSTEN VALMISTELU	13
1.1 Suositusten lähtökohtia.....	13
1.2 Suositusten valmisteluprosessi	14
2 SOSIAALIHUOLLON JA SOSIAALIPALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN KUNNISSA	17
3 SOSIAALIHUOLLON TEHTÄVÄRAKENNE- SUOSITUKSET	21
3.1 Asiakasprosessi sosiaalihuollon tehtävärakenteen ydinprosessina	22
3.2 Lastensuojelun tehtävärakennesuosituksset	29
3.3 Ikääntyneiden palvelujen tehtävärakennesuosituksset	33
3.4 Vammaispalvelujen tehtävärakennesuosituksset	36
3.5 Aikuisten palvelujen tehtävärakennesuosituksset	40
3.6 Päiväkotien tehtävärakennesuosituksset	44
3.7 Johtaminen ja kehittäminen sosiaalihuollossa.....	48
3.8 Ehkäisevä, yhteisöllinen ja rakenteellinen työ	52
4 HENKILÖSTÖN MITOITTAMISEN KEHITTÄMINEN	54
4.1 Nykyiset mitoitusperusteet	54
4.2 Lähtökohtia sosiaalihuollon henkilöstön mitoituksen kehittämiseksi	62
5 SUOSITUSTEN SEURANTA JA ARVIOINTI	66

KUVIOT

Kuvio 1.	Asiakasprosessi sosiaalihuollossa ja sosiaalipalveluissa ...	23
Kuvio 2.	Asiakasprosessin ydin ja sen kytkeytyminen muiden asiakasprosesseihin.....	26
Kuvio 3.	Asiakasprosessin kytkeytyminen ehkäisevään, yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön.	28
Kuvio 4.	Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako lastensuojelussa	30
Kuvio 5.	Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako ikääntyneiden palveluissa.....	34
Kuvio 6.	Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako vammaispalveluissa.....	38
Kuvio 7.	Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako aikuisten palveluissa	42
Kuvio 8.	Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako päiväkodissa.....	46

SOSIAALIHUOLLON TEHTÄVÄRAKENNE- SUOSITUKSET

- 1 Suositusten tarkoituksena on selkiyttää sosiaalihuollossa toimivien sosiaalityöntekijöiden, sosiaalihojaajien, lastentarhanopettajien ja lähihoitajien työnjakoa perustuen sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettuun lakiin.
- 2 Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennetta koskevien suositusten tavoitteena on edistää ja ylläpitää lasten tasapainoista kehitystä ja kasvua, yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä.
- 3 Sosiaalihuollon eri ammattiryhmien osaamista yhdistetään tarkoituksenmukaisesti asiakasprosessin eri vaiheissa toimivaksi kokonaisuudeksi niin, että sosiaalihuollon eri ammattiryhmien ryhmä- tai tiimityöllä varmistetaan palvelun vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta.
- 4 Asiakasprosessin saumattomuuden ja palvelun vaikuttavuuden varmistamiseksi asiakasprosessilla tulee olla vastuuhenkilö, joka toimii kiinteässä yhteistyössä asiakkaan sekä prosessiin osallistuvien sosiaalihuollon ja muiden tahojen ammattihenkilöiden kanssa.
- 5 Sosiaalihuollon hallinnollisessa, ammatillisen asiakastyön ja asiakasprosessien johtamisessa varmistetaan sosiaalialan asiantuntemus ja hyödynnetään alan korkeakoulututkimuksen suorittaneiden osaaminen kaikilla toimialueilla avo- ja laitoshuollossa sekä lasten päivähoidossa.

- 6 Sosiaalihuollon ammatillinen henkilöstö käyttää asiakasprosesseissa ja niiden vaikutusten arvioinnista syntynyttä tietoa asiakastyön, ehkäisevän, yhteisöllisen ja rakenteellisen työn kehittämiseen sekä tuo aktiivisesti sosiaalisen näkökulman eri sektoreiden ja poliitikoiden alueelle.
- 7 Toimialoittaisissa tehtävärakennesuosituksissa on esitetty yleiset linjaukset eri ammattiryhmien työnjaosta kullakin tarkastellulla toimialueella. Kuntien harkintaan jää yksityiskohtaisten ja paikallisiin olosuhteisiin soveltuvien ratkaisujen ja palvelujärjestelmän organisoinnin tekeminen.
- 8 Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön mitoitussuositusten kehittäminen käynnistetään ja suositukset laaditaan yhteistyössä kuntien kanssa vuoden 2008 loppuun mennessä.

1 SUOSITUSTEN VALMISTELU

1.1 Suositusten lähtökohtia

Sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteesta ja mitoituksesta annettavien suositusten valmistelu pohjautuu sosiaalialan tilasta ja kehittämistarpeista tehtyyn kansalliseen selvitykseen ja valtioneuvoston periaatepäätökseen sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 3.10.2002 kansallisen sosiaalialan kehittämisprojektin selvittämään, miten ennaltaehkäisevää toimintaa ja sosiaalipalveluja tulee uudistaa ja parantaa niin, että ne tukevat ihmisten hyvinvoinnin kehittymistä ja vähentävät syrjäytymistä ja sosiaalisten ongelmien syntymistä ja kasaantumista. Selvityshenkilöt esittivät sosiaalialan henkilöstön riittävyyden ja työssä jaksamisen varmistamiseksi sekä osaamisen lisäämiseksi laajaa ohjelmaa. Selvityshenkilöiden ehdotuksen mukaan ohjelmaan tulisi sisältyä sosiaalihuollon johtamisen vahvistaminen, täydennyskoulutusvelvoitteen palauttaminen lakiin, tiedon tuotannon sekä hallinnan parantaminen palvelutoiminnassa ja palvelujen suunnittelussa. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi ehdotettiin sosiaalialan ”hyvät käytännöt” -järjestelmän luomista sekä sosiaalialan osaamiskeskusten vahvistamista.

Valtioneuvosto antoi 2.10.2003 periaatepäätöksen sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi, jonka toimeenpano tapahtuu sosiaalialan kehittämishankkeena vuosina 2003 – 2007. Periaatepäätöksessä todetaan, että sosiaalialan henkilöstöltä vaadittava riittävä koulutuksen taso ja ammatillinen osaaminen turvataan uudistamalla säännökset sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuuksista. Sosiaalialan eri henkilöstöryhmien työnjakoa täsmennetään antamalla suositukset kunnan sosiaalihuollon tehtävärakenteen muuttamiseksi asiakkaiden tarpeita ja henkilöstön osaamista vastaavaksi. Sosiaalialan henkilöstön täydennyskoulutus lakisääteistetään ja toteutetaan siten, että henkilöstöllä on tehtävien luonteesta ja laadusta riippuen oikeus riittävään vuotuisen

täydennyskoulutukseen. Lisäksi varmistetaan, että kunnalla on käytettävissä riittävä sosiaalialan asiantuntemus palvelujärjestelmän suunnittelua, päätöksenteon valmistelua ja päätöksentekoa sekä palvelujen arviointia varten.

Periaatepäätöksen kehittämislinjausten ja sosiaalialan kehittämishankkeen tavoitteiden toimeenpanoon sitoutuivat sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tutkimuslaitokset, lääninhallitukset Suomen Kuntaliitto ja kunnat sekä alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Aktiivisesti henkilöstöä koskevien toimenpiteiden valmisteluun ja toteuttamiseen ovat osallistuneet myös alan järjestöt sekä yliopistot, ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset.

1.2 Suositusten valmisteluprosessi

Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalialan henkilöstön saanti, osaaminen ja työolojen kehittäminen -hankekokonaisuuden ohjausryhmä asetti (STM038:02/2005) heinäkuussa 2005 sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteiden ja mitoituksen kehittämistyöryhmän, jonka tehtäväksi annettiin valmistella ohjausryhmälle esitys henkilöstön tehtävärakenteesta ja mitoituksesta annettaviksi suosituksiksi. Tavoitteeksi asetettiin sosiaalihuollon tehtävärakenteen kehittäminen asiakkaiden tarpeita ja henkilöstön osaamista vastaavaksi sekä kuntien sosiaalialan henkilöstön riittävyden varmistaminen. Työryhmän toimintakausi oli 1.8.2005 – 31.12.2006.

Työryhmän puheenjohtaja toimi ylitarkastaja Pirjo Sarvimäki sosiaali- ja terveysministeriöstä ja jäsenenä olivat ylitarkastaja Tarja Kahiluoto ja ylitarkastaja Kari Haavisto sosiaali- ja terveysministeriöstä, lääninsosiaalitarkastaja Maija Pelkonen Oulun lääninhallituksesta, kehittämispäällikkö Päivi Voutilainen sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksesta, kehittämispäällikkö Sirkka-Liisa Karhunen Suomen Kuntaliitosta, työmarkkinalakimies Marja-Leena Kiivanen Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, erityisasiantuntija Päivi Mäkinen Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestöstä (Talentia ry), koulutustoimitsija Marjo Katajisto Julkisten ja hyvinvointialojen liitosta (JHL ry), puheenjohtaja Soile Oleander Lastentarhanopettaja-

liitosta, aluejohtaja Kirsti Koivisto (30.6.2006 asti) Elinkeinoelämän keskusliitosta, lastensuojelun kehittämispäällikkö Kristiina Laiho Pikassos Oy:stä ja erikoissuunnittelija Petteri Heino Sosiaalitalo Oy:stä. Työryhmän asiantuntijasihteerinä toimi tutkimuspäällikkö Aki Silta-niemi Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitosta.

Työryhmä kokoontui yhteensä 12 kertaa. Työryhmässä kuultiin ulkopuolisina asiantuntijoina työryhmän jäsenten organisaatioiden edustajia sekä sosiaalialan koulutusverkostojen edustajia ja Helsingin, Vantaan, Tampereen ja Kainuun hallintokunnan sosiaalihuollon asian-tuntijoita.

Työryhmän työskentelyä varten työryhmän puheenjohtaja ja asian-tuntijasihteerit kuuluivat lisäksi erikseen koulutusasteiden edustajia val-mistelutyön aikana. Kuultavina olivat sosiaalialan kouluasteen verkos-ton, sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston ja yliopistoverkoston (SOSNET) edustajia keväällä ja syksyllä 2006. Lisäksi kuultiin Terve-ydenhuollon sosiaalityöntekijät ry:tä. Työryhmä on ottanut huomioon työskentelyssään Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan, Lastensuo-jelun kehittämisohjelman sekä Ikäihmisten palvelujen kehittämiseen liittyvän työn tuloksia.

Kuntien sosiaalijohtajille ja sosiaali/perusturvalautakuntien pu-heenjohtajille tarjottiin mahdollisuus osallistua tehtävärakenteiden ja mitoituskehittämiseen. Kuntien sosiaalijohdon näkemykset ha-luttiin saada laajasti ja kattavasti esille, sillä kuntien sosiaalijohdolla ja lautakuntien puheenjohtajilla on alan keskeinen käytännön asian-tuntemus ja päätäntävalta. Kuntien sosiaalijohdon työkokousprosessin tavoitteena oli dialoginen kehittämisprosessi ja toimiva yhteistyö suo-situsten implementointia ja pilotointia varten. Työkokousprosessiin sisältyi valtakunnallinen aloitustilaisuus keväällä 2006 sekä 12 alueel-lista tilaisuutta syksyllä 2006. Osana työkokousprosessin sisältöä pää-tettiin kartoittaa nopean kyselyn¹ avulla sosiaalijohdon ja lautakuntien puheenjohtajien mielipiteet siitä, millä tavoin eri työtehtävien pitäisi painottua eri ammattiryhmien työssä. Kuntien sosiaalijohdolle ja lau-

¹ Kysely laativat työryhmän asiantuntijasihteerit ja puheenjohtaja yhteistyössä STM:n asian-tuntijoiden kanssa. Kysely lähetettiin kesäkuussa 2006 kaikille sosiaalijohtajille ja sosiaali-lautakuntien puheenjohtajille. Kyselyyn vastasi 189 sosiaalijohtajaa ja 76 sosiaalilautakun-nan puheenjohtajaa. Kyselyn tulokset raportoitiin erillisenä monistena elokuussa 2006.

takuntien puheenjohtajille tehdyn kyselyn pohjalta pystyttiin muodostamaan karkea kuva siitä, millä tavoin eri ammattiryhmien osaamista pitäisi hyödyntää eri sosiaalipalvelujen alueella.

Kyselyn tuloksista ja ylipäätään sosiaalijohdon näkemyksistä tehtävärakenteista sekä mitoituksista keskusteltiin yhteensä 12 alueellisessa tilaisuudessa, joiden pohjalta kuvaa henkilöstön tehtävärakenteiden ja mitoituksen kehittämistarpeista pystyttiin tarkentamaan. Tilaisuuksissa tavoitettiin yli 250 sosiaalialan ammattilaista, joista pääosa oli kuntien sosiaalitoimen tai sosiaalityön johtamisesta vastaavia henkilöitä. Lisäksi tilaisuuksissa oli mukana sosiaalilautakuntien edustajia, sosiaalialan osaamiskeskusten edustajia, paikallisten ja alueellisten koulutusyksiköiden edustajia, kuntien henkilöstöhallinnon edustajia ja käytännön asiakastyön näkökulmaa edustavia henkilöitä.

2 SOSIAALIHUOLLON JA SOSIAALIPALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN KUNNISSA

Perustuslaki asettaa vastuun riittävien sosiaali- ja terveyspalveluiden ja toimeentulon turvaamisesta julkiselle vallalle. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä. Julkisen vallan on myös tuettava perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä sosiaalihuollon etuuksien sääntelyä ja toteuttamista ohjaa myös perustuslain 19 §:n 1 momentin säännös. Sen mukaan jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Perustuslain 121 §:n mukaan kunnille annettavista tehtävistä säädetään lailla. Lisäksi perustuslain 17 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava maan suomen- ja ruotsinkielisen väestön sivistyksellisistä ja yhteiskunnallisista tarpeista samanlaisten perusteiden mukaan.

Kunnat kantavat päävastuun sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisestä ja rahoittamisesta. Kuntien järjestämismvastuusta on säädetty tarkemmin sosiaali- ja terveydenhuollon erityislaeissa, jotka muodostavat laajan kokonaisuuden. Sosiaalihuoltoon kuuluvista kuntien tehtävistä säädetään sosiaalihuoltolaissa (710/1982), jota täydentävät asiakasryhmittäiset ja etuuskohtaiset lait, joita ovat laki lasten päivähoidosta (36/1973), laki kehitysvammaisten erityishuollosta, lastensuojelulaki (683/1983), päihdehuoltolaki (41/1986), laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987), laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996), laki toimeentulotuesta (1997/1412) ja laki omaishoidon tuesta (937/2005).

Lainsäädäntö velvoittaa kunnat järjestämään sosiaali- ja terveyspalveluja asukkailleen, mutta ei sääntele yksityiskohtaisesti toiminnan

laajuutta, sisältöä eikä järjestämistapaa. Kunnille kuuluvan sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamisvastuun periaatteista säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta annetun lain 4 §:ssä. Säännöksen mukaan kunnat voivat järjestää palvelut itse, yhteistyössä muiden kuntien kanssa, olemalla jäsenenä toimintaa harjoittavassa kuntayhtymässä tai hankkimalla palvelut valtiolta, muilta kunnilta, kuntayhtymiltä tai muulta julkiselta taikka yksityiseltä palveluntuottajalta. Lisäksi kunnilla on mahdollisuus käyttää palvelujen järjestämisessä palveluseteleitä.

Asiakkaan oikeudesta sosiaali- ja terveystalveluihin on säädetty useissa laeissa eri tavoin. Eräiden palvelujen turvaaminen on nähty niin tärkeäksi, että yksilölle on säädetty niin sanottu subjektiivinen oikeus palvelujen saamiseen, esimerkiksi lasten päivähoido sekä eräät vammaisille henkilöille säädetty tukitoimet ja etuudet. Koska kyse on subjektiivisesta oikeudesta, kunnalla on erityinen velvollisuus järjestää palvelut kaikille säädetty edellytykset täyttävälle henkilölle. Subjektiivinen oikeus asettaa kunnalle velvollisuuden varata riittävät määrärahat palvelujen ja etuuksien järjestämiseksi. Kuntien järjestämisvelvollisuutta on täsmennetty turvaamalla hoitoon pääsy määräajassa terveydenhuollossa ja sosiaalihuollossa vanhusten palvelutarpeen arviointia koskevin säännöksin.

Sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annettu laki (812/2000, jäljempänä asiakaslaki) painottaa asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkiensä ja kulttuuritaustansa. Yhteisymmärryksessä asiakkaan ja hänen läheistensä tai laillisen edustajansa kanssa on laadittava asiakkaalle palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma, jollei kyseessä ole tilapäinen neuvonta ja ohjaus tai jollei suunnitelman laatiminen muutoin ole ilmeisen tarpeetonta. Suunnitelman sisällöstä ja asiaan osallisista on lisäksi voimassa, mitä niistä erikseen säädetään.

Asiakaslaki korostaa myös hyvän hallinnon vaatimuksia sosiaalihuollossa. Hyvän hallinnon vaatimukseen kuuluu muun muassa oikeus saada asiansa käsitellyksi viivytyksettä sekä oikeussuojakeinojen

tehokkuus. Hyvään hallintoon kuuluu myös asiakkaan kuuleminen, päätöksentekovelvollisuus ja velvollisuus perustella päätökset. Viranomaisella on velvollisuus neuvoa asiakasta siinä, miten viranomaisessa asiat voidaan panna vireille ja muista menettelyihin liittyvistä asioista. Hyvän hallinnon takeiden noudattaminen ja soveltaminen järjestettäessä sosiaalihuoltoa turvaa osaltaan asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun.

Sosiaalipalvelujen tasavertaiseen saatavuuteen koko maassa ja sosiaalihuollon hyvään laatuun vaikuttavat merkittävästi henkilöstön riittävyys ja hyvä ammatillinen osaaminen. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki (272/2005) määrittelee kelpoisuusvaatimukset sosiaalihuollon keskeisiin ammatteihin. Lakia sovelletaan kunnalliseen, valtiolliseen ja yksityiseen sosiaalihuoltoon riippumatta siitä, minkä hallintokunnan alaisuudessa toiminta on järjestetty. Laki ei sisällä sosiaalialan tehtävärakennetta ja työnjakoa koskevia säännöksiä. Kelpoisuuslain perusteluissa todetaan, että henkilöstön tehtävärakennetta ja riittävyyttä täsmennetään valtakunnallisilla suosituksilla. Esiopetuksen kelpoisuusvaatimus määrittyy opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) annetun asetuksen mukaan.

Sosiaalihuollon henkilöstön ammatillisen osaamisen varmistamiseksi sosiaalihuoltolakia on muutettu lisäämällä täydennyskoulutusta koskeva pykälä (53 §) sosiaalihuoltolakiin. Säännöksen mukaan kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn koulutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarvittaessa säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksen (Julkaisu 2006:6).

Sosiaalihuoltoa, sosiaalipalveluja ja hallintoa koskeva lainsäädäntö ohjaa myös sosiaalihuollon henkilöstön tehtävärakenteen ja mitoitusperusteiden kehittämistä. Sosiaalihuollon järjestämisvastuu on laaja sisältäen yksilökohtaisen asiakastyön sekä yhteisöjen toimivuuteen ja rakenteisiin kohdentuvan vaikuttamisen ja sosiaalisten epäkohtien ehkäisemisen. Kuntien harkinnassa on, kuinka ne toteuttavat palve-

lut käytännössä, mutta sosiaalihuoltoja järjestäessään kuntien tehtävänä on huolehtia henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja riittävästä määrästä, jotta palvelujen saatavuus ja vaikuttavuus voidaan turvata. Henkilöstön tehtäväkenteitä ja mitoituksen perusteita koskevien suositusten tulee tukea lainsäädännössä määriteltyjen tavoitteiden ja tehtävien toteutumista.

3 SOSIAALIHUOLLON TEHTÄVÄRAKENNE- SUOSITUKSET

Tässä luvussa jäsennetään sosiaalihuollon keskeisiin toimialueisiin liittyviä tehtävärakenteita, joilla tarkoitetaan sosiaalihuollon eri ammattiryhmien osaamiseen perustuvaa työnjakoa. Liitteessä 1 on kuvattu koulutuksen tuottama sosiaalialan henkilöstön osaaminen.

Eri ammattiryhmien tehtävien jaon lähtökohtana on asiakasprosessi. Sosiaalihuollon asiakasprosessin tavoitteena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön tai perheen sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Varhaiskasvatuksen asiakasprosessin tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Asiakasprosesseja voidaan tukea työskentelemällä asiakkaiden yhteisöissä ja asiakasprosesseista saatua tietoa hyödyntää rakenteellisessa työssä, sillä kunta on alueellaan velvollinen toimimaan sosiaalisten olojen kehittämiseksi ja sosiaalisten epäkohtien poistamiseksi. Asiakasprosessin lisäksi sosiaalihuollon tehtävärakennetta koskevat suositukset pohjaavat sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettuun lakiin.

Tehtävärakennetta koskevissa suosituksissa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien (sosionomi AMK, geronomi AMK, kuntoutuksen ohjaaja AMK) ja lähihoitajien sekä päivähoitossa lastentarhanopettajien ja lähihoitajien tehtävien jakautumista asiakasprosessissa. Luvuissa 3.2–3.6 on jäsennetty kuvioiden 4–8 avulla edellä mainittujen ammattiryhmien tehtävät lastensuojelun, ikääntyneiden palvelujen, aikuisten palvelujen, vammaispalvelujen ja päiväkodin asiakasprosesseissa. Jaottelulla ei oteta kantaa sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen organisointiin kunnassa, vaikka tehtävärakenteita on käsitelty toimialueittain. Jaottelun avulla on selkiytetty keskeisten ammattiryhmien osaamisen tarkoituksenmukaista hyödyntämistä eri asiakasryhmien asiakasprosesseissa. Suosituksissa on esitetty yleiset

linjaukset eri ammattiryhmien työnjaosta kullakin tarkastellulla toimialueella ja samalla jätetty kunnille mahdollisuus yksityiskohtaisiin ja paikallisiin olosuhteisiin soveltuviin ratkaisuihin.

Suositusten tarkoituksena ei ole rajata ulkopuolelle muiden hallinnonalojen toimijoita, vaan selkiyttää sosiaalialan ammattiryhmien tehtävänjakoa. Tämän vuoksi tehtävärakennekuvauksissa on esitelty myös yleisellä tasolla muiden hallinnonalojen ammattiryhmien työn kytkeytyminen sosiaalihuollon ja sosiaalityön asiakasprosesseihin.

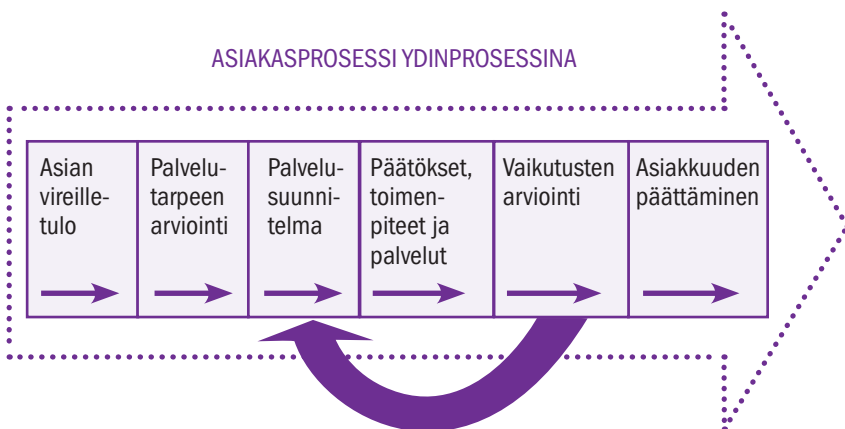
3.1 Asiakasprosessi sosiaalihuollon tehtävärakenteen ydinprosessina

Sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen tarkoituksena on tuottaa *asiakkaan kannalta* myönteisesti vaikuttavia palveluja ja sosiaalialan ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteen tulee edesauttaa asiakkaan saamaa vaikuttavaa palvelua. Asiakkaan saama vaikuttava palvelu voidaan varmistaa toimivalla asiakasprosessilla, joka lähtee asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista, on suunniteltu yhdessä asiakkaan ja palvelun toteuttavien ammattihenkilöiden kesken ja jonka vaikuttavuutta arvioidaan. Prosessilla on aina myös vastuhenkilö, joka vastaa prosessin toimivuudesta ja viime kädessä myös asiakkaan saamasta vaikuttavasta palvelusta. Vaikka asiakasprosessiin pohjautuvassa tarkastelussa yksittäinen asiakas ja hänen saamansa palvelu ovat toiminnan keskiössä, kytkeytyy yksittäinen asiakasprosessi osaksi ympäröivää yhteisöä ja rakenteita. Prosessin ympärille kootaan eri sektoreiden viranomaisverkot ja muut verkostot sekä asiakkaan oma lähiyhteisö ja sen voimavarat.

Asiakasprosessin eri vaiheissa sosiaalialan ammattiryhmien osaamisen tarkoituksenmukainen hyödyntäminen on ensisijaisen tärkeää. Eri ammattiryhmien tehtävät määrittävät heidän ammatillisen osaamisensa perusteella. Keskeisenä lähtökohtana on myös tiimityömäinen työskentelymalli, jossa kukin ammattiryhmä tuo oman osaamisensa tavoitteelliseen ja suunniteltuun asiakasprosessiin. Asiakasprosesseihin pohjautuvat palvelualuekohtaiset tehtäväkuvaukset eli ammattiryhmien välinen työnjako on esitetty tarkemmin luvuissa 3.2–3.6.

Kokonaisuuden toimivuuden, asiakkaan palvelun saumattomuuden ja onnistumisen takaamiseksi asiakasprosessilla tulee olla vastuuhenkilö, joka vastaa siitä, että asiakasprosessin eri vaiheet toteutuvat ja asiakkaan kanssa työskentelevien ammattihenkilöiden työtä ohjaa asiakkaan palvelusuunnitelma. Asiakasprosessin vastuuhenkilöllä on myös keskeinen vastuu tuotettujen palvelujen ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutusten arvioinnista. Asiakasprosessien johtamista tarkastellaan tarkemmin luvussa 3.7.

Sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen asiakasprosessi voidaan jakaa seuraavan kuvion mukaisesti kuuteen osaan, joita ovat (1) asian vireilletulo, (2) palvelutarpeen arviointi, (3) palvelusuunnitelman tekeminen, (4) asiakaskohtaisten päätösten tekeminen sekä toimenpiteiden ja palveluiden toteuttaminen, (5) vaikutusten arviointi sekä (6) asiakkuuden päättäminen. Eri vaiheiden tulee kytkeytyä yhteen ja muodostaa kokonaisuus, jonka tavoitteena on asiakkaan tilanteeseen vaikuttava tuloksellinen palvelu. Asiakasprosessin eri osissa toteuttamisvastuu voi vaihdella, mutta koko prosessin vastuuhenkilön on kuitenkin oltava saumattomassa yhteistyössä ja kommunikaatiossa prosessiin osallistuvien työntekijöiden kanssa.



Kuvio 1. Asiakasprosessi sosiaalihuollossa ja sosiaalipalveluissa.

(1) Asian vireilletulo. Edellä olevassa kuviossa kuvattu asiakasprosessi käynnistyy, kun henkilö itse, hänen lähiyhteisönsä, viranomainen tai joku muu taho ilmaisee henkilön palvelutarpeen ja asia otetaan käsittelyyn. Kullakin palvelualueella asiakasprosessin vireilletulosta vastuussa oleva ammattihenkilö tekee ratkaisun siitä, kuuluuko asia sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen piiriin sekä edellyttääkö se palvelutarpeen arviointia.

(2) Palvelutarpeen arviointi. Asiakasprosessin seuraavassa vaiheessa tehdään palvelutarpeen arviointi, mikäli asia kuuluu sosiaalipalvelujen ja sosiaalihuollon piiriin. Palvelutarpeen arvioinnista vastuussa oleva ammattihenkilö ja palvelutarpeen arviointiin osallistuva sosiaalialan henkilöstö määrittävät kullakin sosiaalipalvelujen alueella jäljempänä tehtyjen palvelualuekohtaisten prosessikuvausten yhteydessä. Palvelutarpeen arviointiin osallistuvat tarvittaessa myös muut kuin sosiaalihuollon ammattiryhmät.

(3) Palvelusuunnitelma. Palvelutarpeen arvioinnin pohjalta laaditaan palvelusuunnitelma yhteistyössä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa. Palvelusuunnitelman laatimisesta vastaa kullakin palvelusektorilla määritelty ammattihenkilö, mutta siihen osallistuvat kaikki asiakkaan palvelun toteuttamisesta vastuussa olevat ammattiryhmät. Palvelusuunnitelman tulee ohjata kaikkien ammattiryhmien työtä asiakkaan palvelua toteutettaessa. Tiimimäisen työmallin ja eri ammattihenkilöiden työtä ohjaavan yhteisen asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman tarkoituksena on parantaa asiakastyön vaikuttavuutta ja toisaalta säästää henkilöstön voimavaroja, kun työ jakautuu tarkoituksenmukaisella tavalla kunkin ammattiryhmän osaamista hyödyntäen asiakasprosessin eri vaiheissa.

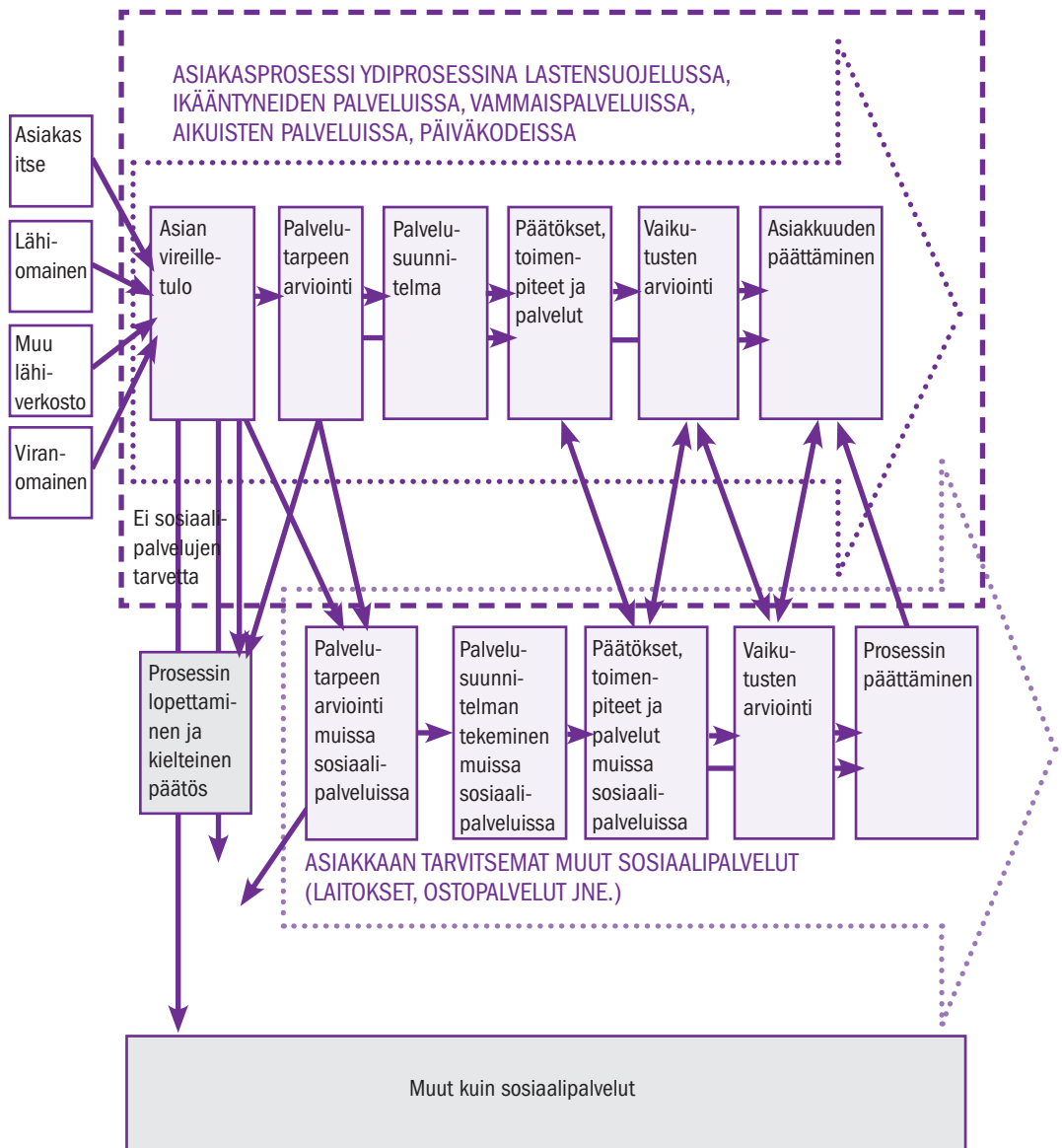
(4) Palveluiden ja toimenpiteiden toteutus. Palvelualueiden tehtävärakennekuvauksissa (ks. luvut 3.2-3.6) on määritelty ammattiryhmittäin kunkin ammattiryhmän vastuut ja tehtävät palveluiden ja toimenpiteiden toteuttamisessa. Keskeistä on kaikkien ammattiryhmien osaamisen hyödyntäminen. Eri ammattiryhmien osaaminen tulee ottaa käyttöön palvelutarpeen arvioinnissa ja asiakaskohtaisessa palvelu-

suunnitelmassa, joiden pohjalle tehtävät päätökset, palvelut ja viime kädessä eri ammattiryhmien omaan ja yhteiseen osaamiseen perustuvat toimenpiteet asiakkaan tilanteen kohentamiseksi rakentuvat.

(5) Vaikutusten arviointi. Asiakkaan saaman palvelun ja hoidon kuluessa kaikki ammattiryhmät arvioivat asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman tavoitteiden toteutumista ja vaikutusta asiakkaan tilanteeseen. Jatkuva asiakasprosessin vaikutusten arviointi tuo esiin muutokset asiakkaan tilanteessa ja asiakkaan aiemmin tunnistamattomat palvelutarpeet, joihin prosessissa ei ole kyetty vastaamaan. Arvioinnin perusteella tarkennetaan asiakkaan palvelusuunnitelmaa sekä tarpeellisia toimenpiteitä ja palveluja. Asiakasprosessin vastuuhenkilö tekee ennen asiakkuuden päättämistä kokonaisarvion asiakasprosessin ja palvelun vaikutuksista sekä tuottaa systemaattisesti tietoa vaikutuksista palvelukäytäntöjen ja työmenetelmien sekä ehkäisevän, yhteisöllisen ja rakenteellisen työn kehittämiseen.

(6) Asiakkuuden päättäminen. Sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen asiakkuuksien kesto vaihtelee muutamasta asiakastapaamisesta useiden vuosienkin mittaiseen palveluun riippuen asiakkaan tai perheen palvelutarpeista. Lyhytkestoista palvelua aiheuttaa esimerkiksi tilapäinen toimeentulotuen tarve, johon ei liity muun palvelun tarvetta tai muiden etuuksien hakeminen, jolloin varsinaista asiakasprosessia ei käynnistetä. Pitkäkestoista palvelua annetaan lasten päivähoidossa ja usein myös lastensuojelussa sekä vanhusten ja vammaisten palveluissa, jolloin asiakkuus perustuu palvelutarpeen arviointiin ja palvelutavoitteiden asettamiseen. Sosiaalihuollossa ja sosiaalipalveluissa asiakasprosessin päättämisen tulee perustua asiakkaan kokonaistilanteen arviointiin yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakasprosessin vastuuhenkilö tekee arvioinnin perusteella päätöksen asiakkuuden päättämisestä ja selvittää päätöksen vaikutukset asiakkaalle.

Asiakkaalla tulisi pääsääntöisesti olla yksi hänen asiakasprosessistaan vastuussa oleva sosiaalihuollon työntekijä, vaikka asiakasprosessi jakautuisi yhteen tai useampaan alaproessiin. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun asiakas sijoitetaan väliaikaisesti laitokseen tai



Kuvio 2. Asiakasprosessin ydin ja sen kytkeytyminen muihin asiakasprosesseihin.

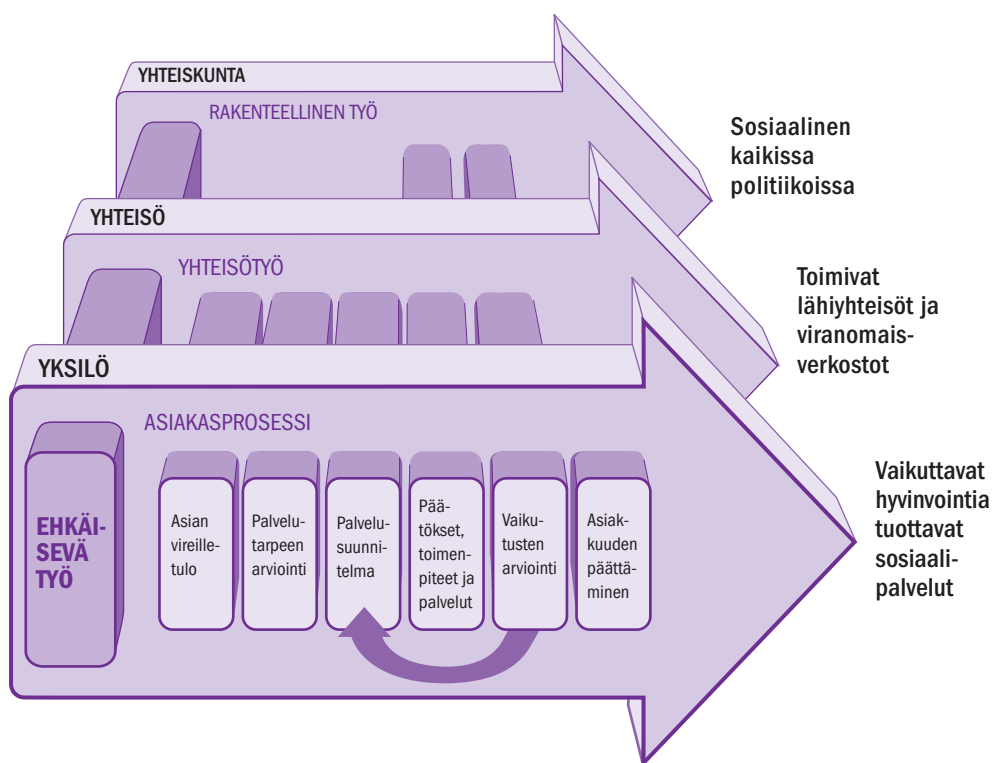
asiakkaalle hankitaan palveluita sosiaalihuollon ulkopuolelta tai palvelujen ja toimenpiteiden toteuttamisvastuu voi olla jollakin muulla taholla. Palvelujen toteuttaminen voi edellyttää alaprosessissa palvelutarpeen lisäarviointia ja asiakassuunnitelman tarkentamista, minkä tulee pohjautua asiakasprosessin kokonaisuudesta vastuussa olevan

sosiaalihuollon työntekijän suorittamaan palvelutarpeen arviointiin ja asiakkaan kanssa yhdessä laadittuun palvelusuunnitelmaan. Viime kädessä myös sosiaalihuollon ulkopuolelta hankittujen palveluiden ja toimenpiteiden vaikutuksia tulee arvioida ja siinä yhteydessä myös päätetään mahdollisten uusien palvelujen tai toimenpiteiden toteuttamisesta. Vastuu asiakkaan saamasta palvelusta on viime kädessä aina kunnalla, kun kyse on kunnan järjestämisvastuulla olevasta palvelusta.

Asiakasprosessit liittyvät kiinteästi ehkäisevään, yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön. Ehkäisevän työn ja työotteen voidaan nähdä paikallistuvan useisiin kohtiin. Ensinnäkin ehkäisevä työ kytkeytyy *ongelmien syntymisen ehkäisyyn* siten, että rakenteiden ja yhteisöjen tuki ja toimivuus ehkäisivät ongelmalähtöisen palvelutarpeen syntymistä. Tässä kohdin asiakasprosesseista ja asiakkuuksista arvioinnin kautta syntyneellä tiedolla ja sen avulla rakenteisiin vaikuttamisella on keskeinen rooli. Sekä yhteistyö että rakenteellinen työ tähtäävät ongelmien ennaltaehkäisyyn mm. asiakasprosesseista saadun tiedon pohjalta. Ehkäisevässä työssä merkitykselliseksi nousee myös se, että sosiaalinen ja sosiaalisten vaikutusten näkökulma otetaan huomioon kaikessa päätöksenteossa ja suunnittelussa. Toiseksi, ehkäisevä työ kytkeytyy *osaksi asiakasprosessin alkua*, jolloin prosessin oikea-aikaisuudella ja nopealla käynnistymisellä pyritään välttämään pitkäaikaista palvelujen tarvetta ja estetään ongelmien monimutkaistumista. Kolmanneksi, ehkäisevää työtä voidaan nähdä tapahtuvan myös *palveluprosessin sisällä*, kun toimenpiteet ja palvelut ovat vaikuttavia ja pystyvät ehkäisemään ongelmien syventymistä. Hyvin toimiva palvelu itsessään voi ehkäistä muiden palvelujen tarvetta. Esimerkiksi laadukas päivähoito on ehkäisevä peruspalvelu edistäessään lapsen tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista.

Rakenteellinen ja yhteisöllinen työ kytkeytyy osaksi asiakasprosesseja niin, että asiakasprosessi muodostaa työn ytimen ja antaa lähtökohtia sekä rakenteelliselle että yhteisölliselle työlle. Asiakasprosessista, sen vaikutusten arvioinnista ja asiakaskohtaamisista saatu tieto toimii sosiaalisten vaikutusten arvioinnin apuvälineenä. Tieto auttaa rakenteellisella tasolla palvelujärjestelmän kehittämistä ja yhteisöllisellä (yhteistyön) tasolla palveluverkoston välisen yhteistyön ke-

hittämistä. Palvelujärjestelmien ja palveluverkoston kehittämällä tavoitellaan sellaista palveluprosessia, jonka pitäisi johtaa viime kädessä asiakkaiden kannalta tulokselliseen ja vaikuttavaan palveluun. Rakenteelliseen työhön sisältyy lähtökohtaisesti myös sosiaalisen näkökulman tuominen eri sektoreiden ja sektorikohtaisten politiikoiden alueelle. Tämä näkökulma syntyy osittain asiakasprosesseista saadun tiedon eli sosiaalisten kehittämistarpeiden ja ihmisiin kohdistuneiden vaikutusten pohjalta. Yhteistyön tavoitteena voidaan nähdä tuloksellisen ja vaikuttavan asiakasprosessin tukeminen siten, että eri palveluverkostoilta saatu palvelu ja lähiyhteisöiltä/verkostoilta saatu tuki ovat osa saumatonta asiakasprosessia. Rakenteellinen ja yhteisöllinen työ tukevat näin ollen yksilötason asiakasprosesseja ja yksilötason asiakasprosessit antavat aineksia rakenteelliseen ja yhteisölliseen työhön.



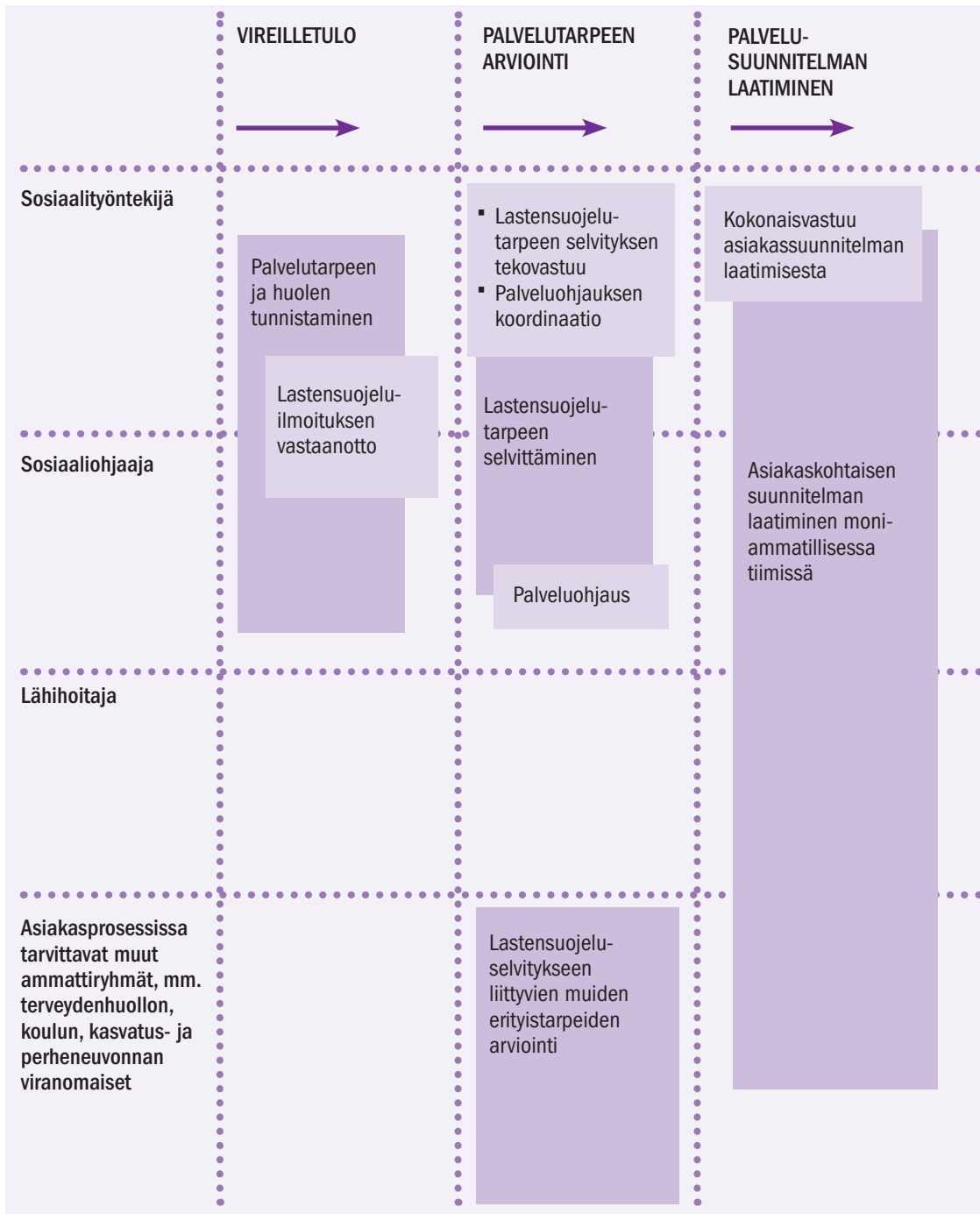
Kuvio 3. Asiakasprosessin kytkeytyminen ehkäisevään, yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön.

Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteen kehittämisen tavoitteena on siis asiakasprosessien vaikuttavuuden lisääminen sekä asiakasprosesseista saadun tiedon hyödyntäminen ehkäisevässä, yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä. Perimmäinen tavoite on asiakkaan ja yhteisöjen hyvinvoinnin edellytysten vahvistaminen parantamalla sosiaalipalvelujen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta.

3.2 Lastensuojelun tehtävärakennesuosituks

Lastensuojelussa asia tulee vireille hakemuksena tai lastensuojeluilmoituksena. Lapsi, nuori tai perhe voi ottaa yhteyttä lastensuojeluun omassa asiassa (hakemus) tai viranomaisen tai muu taho tekee lastensuojeluilmoituksen. Hakemuksen tai lastensuojeluilmoituksen voi vastaanottaa sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja. Niiden on kuitenkin tultava tiedoksi sosiaalityöntekijälle, joka päättää siitä, ryhdytäänkö lastensuojelutarpeen selvitykseen vai onko ilmoitus ollut ilmeisen aiheeton tai onko lapsen ja perheen tilanne sellainen, että heidät tulee ohjata muiden palvelujen piiriin. Sosiaalityöntekijä vastaa lastensuojelutarpeen selvityksen tekemisestä niin kuin muistakin toimista koko asiakkuusprosessin ajan. Selvityksen voivat tehdä sekä sosiaalityöntekijä että sosiaaliohjaaja, jotka sopivat keskenään työnjaosta. Selvitysvaiheessa saatetaan tarvita myös muiden asiantuntijoiden työpanosta. Mikäli lastensuojelun tukitoimien tai palvelujen tarvetta on, laaditaan asiakassuunnitelma, jonka laatimisesta ja toteuttamisesta vastaa sosiaalityöntekijä. Asiakassuunnitelma tehdään tarpeen vaatiessa moniammatillisessa tiimissä, jossa etsitään, valitaan ja sovitaan tarpeellisista toimenpiteistä ja palveluista. Tällöin sovitaan myös työnjaosta, joka muotoutuu yksilöllisten asiakastilanteiden mukaan tiimin sisällä.

Päätösten valmistelu ja tekeminen on sosiaalityöntekijän vastuulla. Näitä tehdään esimerkiksi huostaanotoista, sijaishuollosta ja tarvittavista avohuollon tukitoimista sekä jälkihuollosta. Päätösten valmistelu voi olla pitkä prosessi, jossa tarvitaan kaikkien ammattiryhmien asiantuntemusta, vaikka varsinaisen päätösasiakirjan tekeekin sosiaalityöntekijä. Päätöksiä tehdään prosessin eri vaiheissa, joten tehtävärakenteen kannalta ei ole mielekää tarkastella yksittäisten päätösten ja niiden valmistelun työnjakoa.



Kuvio 4. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako lastensuojelussa

PÄÄTÖKSET SEKÄ TOIMENPITEIDEN JA PALVELUIDEN TOTEUTUS



Päätösten valmistelu ja teko: avohuollon tukitoimet, huostaanotot, sijaishuolto, jälkihuolto, asiakkaan asian hoitaminen viranomaisverkostossa

- Asiakkaan neuvonta ja ohjaus
- Psykososiaalinen työ

- Perhetyö
- Vastuu hoito- ja kasvatustehtävistä laitoksessa
- Avohuollon tukitoimien ja jälkihuollon toteuttaminen

- Kotipalvelu tai muu kotona tehtävä lähityö
- Hoito- ja huolenpito-tehtävät laitoksessa

Muiden viranomaisten toimenpiteet ja palvelut

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI



- Kokonaisvastuu arvioinnista
- Tiedon tuottaminen ja välittäminen asiakas-tilanteiden vaikutusten arvioinnista asiakastyön kehittämiseen sekä yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön

- Toimenpiteiden ja palveluiden vaikutukset asiakkaan tilanteeseen
- Asiakassuunnitelman seuranta ja arviointi
- Lapsen edun toteutumisen arviointi

ASIAKKUUDEN PÄÄTTÄMINEN



Päätös asiakkuuden lopettamisesta

Kaikki ammattiryhmät tekevät neuvonta- ja ohjaustyötä sekä psykososiaalista asiakastyötä ammatillisen osaamisensa perusteella. Osaaminen pyritään myös hyödyntämään optimaalisesti siten, että asiakas saa parhaan mahdollisen avun/palvelun eri ammattiryhmien osaamista ja taitoa hyödyntäen. Sosiaalityöntekijä vastaa asiakasprosessin etenemisestä ja sen kuluessa tehtävistä päätöksistä. Psykososiaalisessa työssä sosiaalityöntekijän ydinaluetta on vaikeiden ja monimutkaisesti rakenteellisiin ja yhteisöllisiin ongelmiin kietoutuviissa asiakastilanteissa työskentely. Sosiaaliohjaajan tehtäväalueisiin kuuluvat erityisesti palvelutarpeen arviointi yhteistyössä sosiaalityöntekijän kanssa, perhetyö ja avohuollon tukitoimien sekä jälkihuollon toteuttaminen asiakassuunnitelmassa sovittujen tavoitteiden ja tehtävien mukaisesti. Lähihoitajat puolestaan huolehtivat avohuollon tukitoimiin tai jälkihuoltoon liittyvästä kotona tehtävästä lähityöstä tai kotipalvelusta.

Sosiaaliohjaaja vastaa laitoksissa hoito- ja kasvatustehtävistä, joita he toteuttavat yhdessä lähihoitajien kanssa. Laitosten yhteydessä voidaan myös tehdä perhetyötä tai antaa jälkihuollon palveluja, jotka tällöin kuuluvat pääasiallisesti sosiaaliohjaajan tehtäviin.

Asiakastyön vaikutusten arviointi tehdään säännöllisin väliajoin moniammatillisessa tiimissä, jossa seurataan ja arvioidaan asiakassuunnitelman toteutumista sekä lapsen edun toteutumista. Sosiaalityöntekijä tekee arvioiden pohjalta päätökset uusista toimista, asiakassuunnitelman tarkistamisesta tai asiakkuuden päättämisestä. Ennen prosessin päättämistä on myös tehtävä arvio siitä, miten suunnitelmaa on toteutettu ja viime kädessä arvioitava palveluiden ja toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Lisäksi sosiaalityöntekijä kokoaa asiakkuuksista ja niiden arvioinnista syntyvää tietoa rakenteellisen vaikuttamistyön pohjaksi vaikuttaakseen sekä korjaavasti että ennaltaehkäisevästi potentiaalisten ja aktuaalisten lastensuojeluasiakkaiden tilanteeseen. Sosiaalityöntekijä välittää syntynyttä tietoa päätöksenteon pohjaksi ja toisaalta pyrkii hankkimaan rakenteista ja päätöksistä sellaista tietoa, jolla on merkitystä lastensuojelun toiminnan suunnittelun kannalta.

3.3 Ikääntyneiden palvelujen tehtävärakennesuositukset

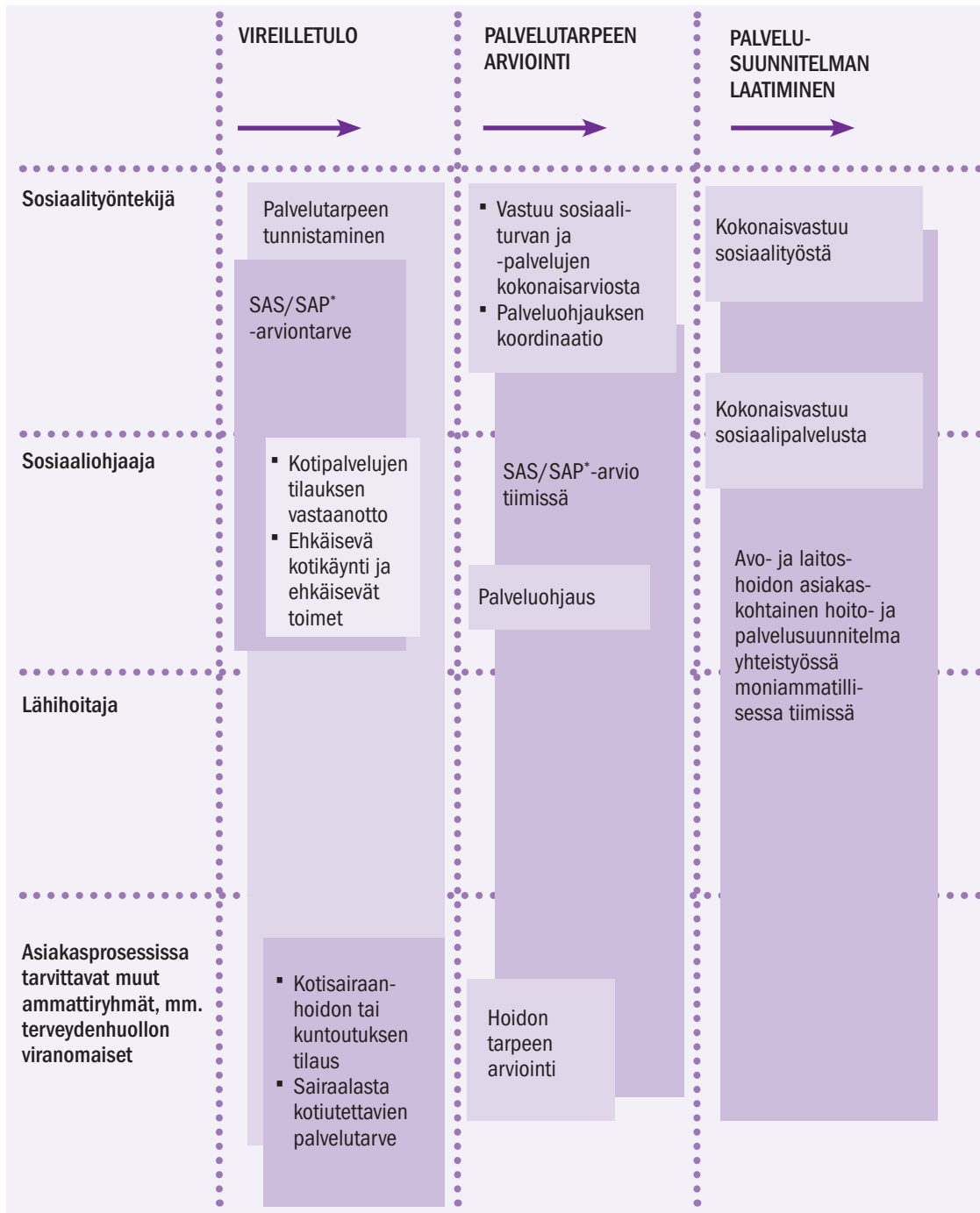
Ikääntyneiden sosiaalipalveluissa vireilletulon käynnistää useimmiten ikäihmisen tai hänen läheisensä yhteydenotto palveluista vastaavaan kunnan viranomaiseen tietyn palvelun saamiseksi. Yhteydenotto voi tulla myös esimerkiksi terveydenhuollosta ikäihmisen kotiutuessa sairaalasta.

Kiireellisissä tapauksissa sosiaalipalvelujen tarve on arvioitava viipymättä (Sosiaalihuoltolaki § 40 a). Palveluntarpeen arviointi tehdään sosiaalihuollossa yhteistyössä ikäihmisen itsensä ja tarvittaessa hänen läheistensä sekä hoito- ja sosiaalityön, lääketieteen ja kuntoutuksen ammattilaisten kanssa.

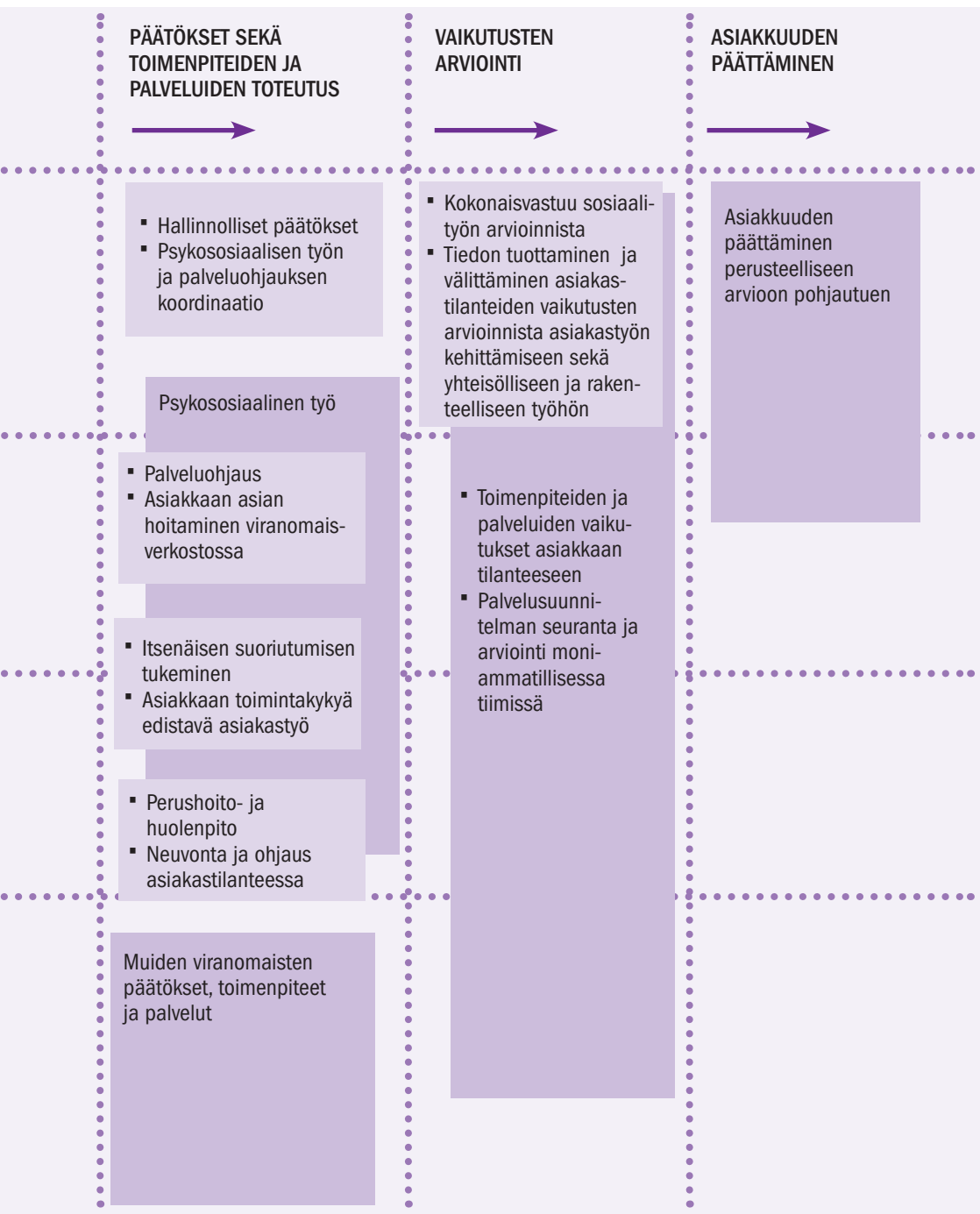
Mikäli kyse on kotipalvelujen tarpeesta, on luonteva asiakasprosessin vastuuhenkilö sosiaaliohjaaja. Mikäli kyseessä on SAS/SAP²-arvion tekemiseen viittaava tarve, tulisi prosessin käynnistäjän ja yhteyshenkilön sosiaalihuollossa olla ensisijaisesti sosiaalityöntekijä. Sosiaaliturvan ja sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnista ja palvelujen myöntämisestä vastuu on sosiaalityöntekijällä, mutta tarvittaessa myös sosiaaliohjaaja voi suorittaa palvelutarpeen arvioinnin paikallisesti sovitun työnjaon mukaisesti. Palvelusuunnitelma (avo- ja laitoshoidon asiakaskohtainen hoito- ja palvelusuunnitelma) laaditaan moniammatillisessa tiimissä, johon tarvittaessa terveydenhuollon henkilöstö osallistuu. Kokonaisvastuu palvelusuunnitelmasta on sosiaalipalvelujen osalta sosiaalityöntekijällä tai sosiaaliohjaajalla.

Palveluiden tavoitteet asetetaan, toteutetaan ja arvioidaan kiinteässä yhteistyössä asiakkaan ja hänen niin halutessa hänen läheistensä kanssa. Tehtävät jakautuvat eri ammattiryhmien osaamisen pohjalta siten, että kullakin ammattiryhmällä on omat vastualueensa. Sosiaalipalveluiden osalta sosiaalityöntekijä vastaa psykososiaalisen työn ja palveluohjauksen koordinaatiosta ja tekee tarvittavat hallinnolliset päätökset. Sosiaalityöntekijä osallistuu myös varsinaiseen psykososiaaliseen työhön yhdessä sosiaaliohjaajien ja lähihoitajien kanssa.

² SAS-arvio=selvitys-arvio-sijoitus, SAP-arvio=selvitys-arvio-palveluohjaus



Kuvio 5. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako ikääntyneiden palveluissa



* SAS-arvio=selvitys-arvio-sijoitus, SAP-arvio=selvitys-arvio-palveluohjaus

Palveluohjauksesta ja asiakkaan asioiden hoitamisesta viranomaisverkostossa vastaa sosiaaliohjaaja. Sosiaaliohjaaja osallistuu myös itsenäisen suoriutumisen tukemiseen ja kuntoutumista edistävään asiakastyöhön yhdessä lähihoitajien kanssa. Lähihoitajien vastuulla on perushoito- ja huolenpityö sekä neuvonta ja ohjaus asiakastilanteissa. Asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman sekä toimenpiteiden ja palveluiden vaikuttavuuden arviointia ja seuranta tehdään moniammatillisissa tiimissä säännöllisesti. Tämän pohjalta tehdään tarvittaessa tarkennuksia asiakaskohtaiseen palvelusuunnitelmaan. Asiakkuuden päättämisen tekee sosiaalipalvelujen osalta perusteelliseen harkintaan pohjautuen sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja riippuen palvelusta.

3.4 Vammaistyön tehtävärakennesuosituksat

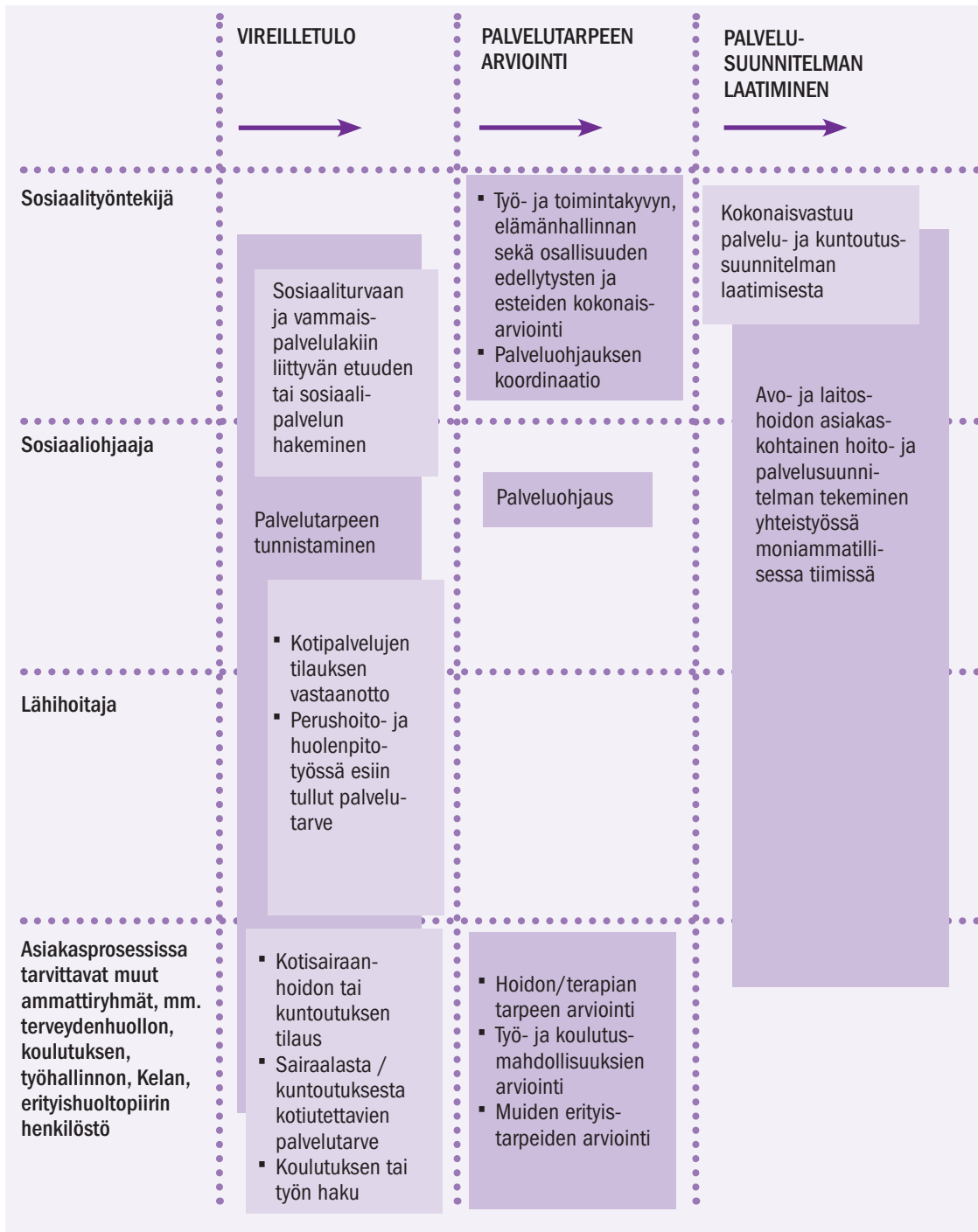
Vammaispalveluissa asiakasprosessi käynnistyy sosiaaliturvaan ja vammaispalvelulakiin liittyvän etuuden tai sosiaalipalvelun hakemisen tai muun palvelun yhteydessä ilmi tulleen palvelutarpeen vuoksi. Prosessin voi käynnistää asiakkaan oma yhteydenotto, hakemus ja mahdollinen palvelutarpeen itsearvio. Prosessi voi käynnistyä myös lähiomaisten tai muiden viranomaisten yhteydenotosta joko vammaispalveluista vastaavaan sosiaalityöntekijään tai sosiaaliohjaajaan.

Vastuu palvelutarpeen arvioinnista on sosiaalityöntekijällä, mutta sosiaaliohjaajan tulisi tarvittaessa osallistua palvelutarpeen arviointiin. Sosiaalityöntekijä käynnistää asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman laatimisen ja koordinoi sen tekemistä moniammatillisissa tiimissä. Palvelusuunnitelmaan liittyviä palveluja sekä vammaispalvelu- tai sosiaaliturvaetuutta myönnettäessä sosiaalityöntekijä tekee päätökset, mikäli päätöksenteosta ei ole vastuussa muu viranomainen. Sosiaalityöntekijällä on myös koordinaatiovastuu psykososiaalisesta työstä ja palveluohjauksesta.

Sosiaaliohjaaja toteuttaa palveluohjausta ja hoitaa asiakkaan asiaa viranomaisverkostoissa sekä huolehtii yhdessä lähihoitajan kanssa itsenäisen suoriutumisen tukemisesta ja kuntoutumista edistävästä asiakastyöstä.

Lähihoitaja vastaa perushoito- ja huolenpitotyöstä sekä asiakkaan neuvonnasta ja ohjauksesta asiakastilanteissa. Lähihoitaja tukee yhteistyössä sosiaaliohjaajan kanssa asiakkaan itsenäistä suoriutumista sekä edistää asiakkaan kuntoutumista ja osallisuutta yhteisössään.

Moniammatillinen tiimi arvioi tehtyjen toimenpiteiden ja vammaispalvelujen vaikutusta asiakkaan tilanteeseen yhteistyössä asiakkaan kanssa. Arvioinnin pohjalta sosiaalityöntekijän vastuulla on asiakkuuden päättäminen tai asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman tarkentaminen ja mahdollisten uusien toimenpiteiden tai etuuksien myöntäminen. Sosiaalityöntekijä vastaa myös yksittäisistä asiakastilanteista kumuloituneen tiedon hyödyntämisestä ehkäisevässä, yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä.



Kuvio 6. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako vammaispalveluissa

PÄÄTÖKSET SEKÄ TOIMENPITEIDEN JA PALVELUIDEN TOTEUTUS

- Hallinnolliset päätökset
- Psykososiaalisen työn ja palveluohjauksen koordinaatio

Psykososiaalinen työ

- Palveluohjaus
- Asiakkaan läheisten ohjaus ja neuvonta
- Asiakkaan asian hoitaminen viranomaisverkostossa

- Itsenäisen suoriutumisen tukeminen
- Kuntoutumista ja osallisuutta edistävä asiakastyö

- Perushoito- ja huolenpito
- Neuvonta ja ohjaus asiakastilanteessa

Muiden viranomaisten päätökset, toimenpiteet ja palvelut

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

- Kokonaisvastuu arvioinnista
- Tiedon tuottaminen ja välittäminen asiakastilanteiden vaikutusten arvioinnista asiakastyön kehittämiseen sekä yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön

- Toimenpiteiden ja palveluiden vaikutukset asiakkaan tilanteeseen
- Palvelusuunnitelman seuranta ja arviointi moniammatillisessa tiimissä

ASIAKKUUDEN PÄÄTTÄMINEN

Asiakkuuden päättäminen perusteelliseen arvioon pohjautuen

3.5 Aikuisten palvelujen tehtävärakennesuositukset

Aikuisten palveluilla tarkoitetaan yli 18-vuotiaan väestön sosiaalipalveluja, jolloin aikuisväestön ongelmiin liittyy sosiaalipalvelujen ja/tai sosiaalityön tarvetta. Tällaisia ongelmia ovat mm. toimeentulo-ongelmat, työttömyys, päihdeongelmat, asunnottomuus.

Aikuisten palveluissa asian vireilletulo riippuu siitä, minkä tyyppisestä ongelmasta kulloinkin on kyse. Asian vireilletulo voi tapahtua palvelun/avun tarpeessa olevan henkilön oman yhteydenoton tai viranomaisverkostojen kautta. Pääsääntöisesti asia laitetaan vireille sosiaalityöntekijälle tai sosiaaliohjaajalle tulleen yhteydenoton kautta. Toimeentuloon liittyvissä ongelmissa, mikäli kyse on lyhytaikaisesta ja tilapäisestä toimeentulotuen tarpeesta, johon ei liity muita sosiaalisia ongelmia tai sosiaalityön tarvetta, tulee asia vireille etuuskäsittelijän kautta. Toimeentulotuen perusosan maksaminen ja mahdollinen takaisinperintä tapahtuvat etuuskäsittelyn kautta. Mikäli asiakkaan tilanteessa on kysymys muusta kuin lyhytaikaisesta tai tilapäisestä toimeentulotuen tarpeesta, hänet tulee ohjata sosiaaliohjaajan tai sosiaalityöntekijän luokse. Sosiaalityöntekijällä on kokonaisvastuu asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista ja palvelusuunnitelman laatimisesta, mutta palvelutarpeen arvioinnin ja suunnitelman laatimisen voi tehdä sosiaaliohjaaja tiimityössä asiakkaan tilanteen ratkaisemiseen osallistuvan lähihoitajan kanssa.

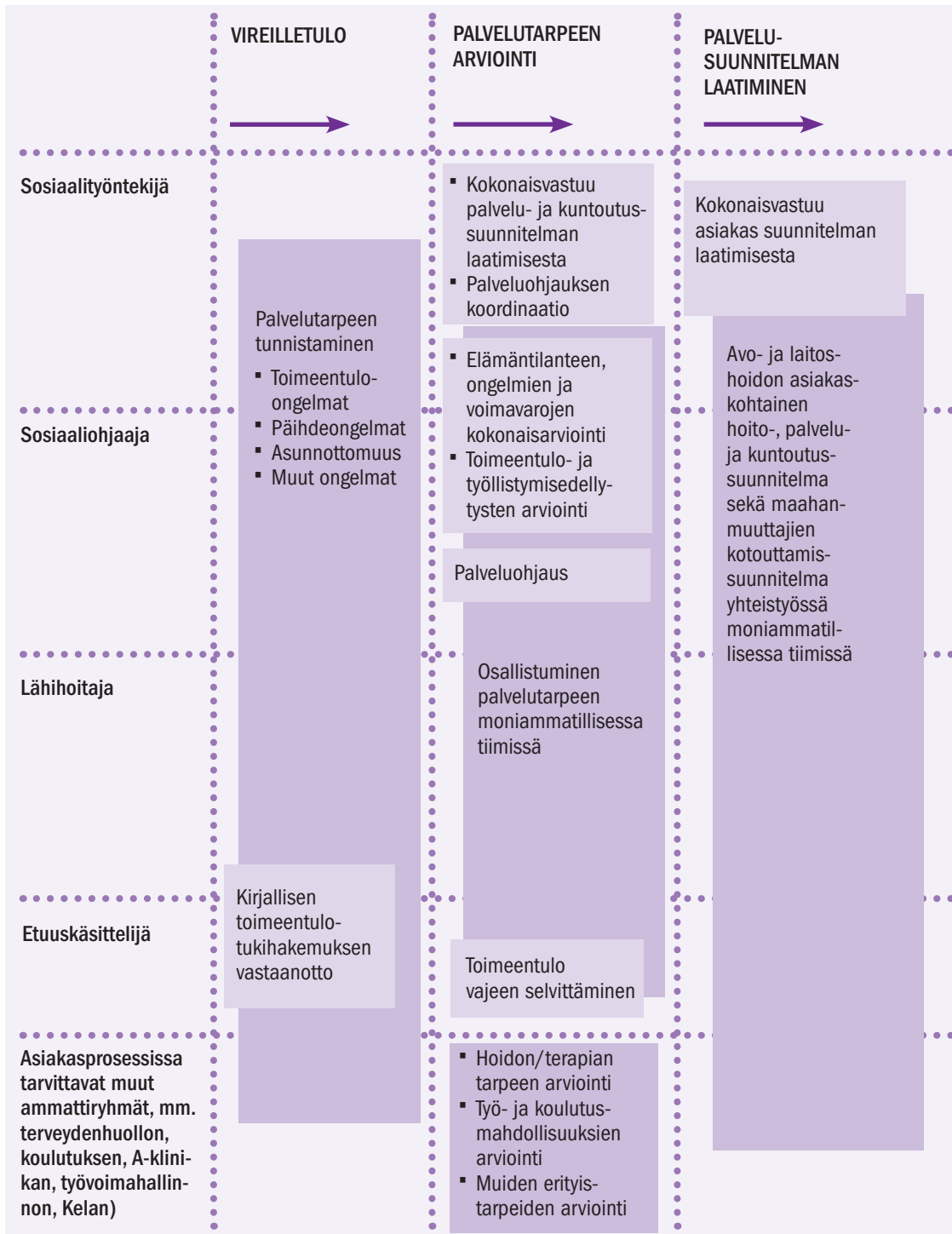
Sosiaalityöntekijä vastaa palvelusuunnitelman pohjalta tarvittavien asiakaskohtaisten hallinnollisten päätösten tekemisestä sekä psykososiaalisen työn, aktivoivan työn ja palveluohjauksen koordinaatiosta (kokonaisvastuu/prosessin johtajan vastuu). Psykososiaalinen työ, aktivoiva työ, itsenäisen suoriutumisen tukeminen ja kuntoutumista edistävä työ tapahtuvat kunkin ammattiryhmän osaamiseen pohjautuen tiimityönä/kaikkien ammattiryhmien yhdessä tekemänä.

Sosiaaliohjaajan työ painottuu asiakkaan ja asiakkaan lähiyhteisön kanssa työskentelyyn, palveluohjaukseen sekä asiakkaan asian hoitamiseen viranomaisverkostoissa. Työhön sisältyy asiakkaan aktivointia, taloudellista neuvontaa ja ohjausta sekä muita asiakkaan voimavaroja

vahvistavia toimia. Työtä tulisi kohdentaa erityisesti nuoriin aikuisiin, maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseen sekä aikuisväestön ongelmia ehkäisevään yhteisölliseen työhön.

Lähihoitajan tehtäviin kuuluvat perushoito- ja huolenpitytyöhön liittyvät tehtävät sekä asiakkaan neuvonta ja ohjaus näihin liittyvissä asiakastilanteissa.

Moniammatillinen tiimi arvioi toimenpiteiden ja palveluiden vaikuttavuutta asiakkaan tilanteeseen yhteistyössä asiakkaan kanssa, ja asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti tiimissä. Arvioinnin pohjalta sosiaalityöntekijän vastuulla on asiakkuuden päättäminen tai asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman tarkentaminen ja mahdollisten uusien toimenpiteiden tai etuuksien myöntäminen. Sosiaalityöntekijä vastaa myös yksittäisistä asiakastilanteista kumuloituneen tiedon hyödyntämisestä ehkäisevässä, yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä.



Kuvio 7. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako aikuisten palveluissa

PÄÄTÖKSET SEKÄ TOIMENPITEIDEN JA PALVELUIDEN TOTEUTUS

- Hallinnolliset päätökset
- Psykososiaalisen, palveluohjauksen ja aktivoivan työn koordinaatio

- Palveluohjaus
- Asiakkaan asian hoitaminen viranomaisverkostossa
- Lähiyhteisöjen tukeminen
- Taloudellinen neuvonta ja ohjaus
- Maahanmuuttajan kotoutumisen tukeminen

- Itsenäisen suoriutumisen tukeminen
- Kuntoutumista edistävä asiakastyö

- Perushoito- ja huolenpito
- Neuvonta ja ohjaus asiakastilanteessa

- Toimeentulotuen myöntäminen ja takaisinperintä
- Neuvonta ja ohjaus asiakastilanteessa

Muiden viranomaisten päätökset, toimenpiteet ja palvelut

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

- Kokonaisvastuu arvioinnista
- Tiedon tuottaminen ja välittäminen asiakastilanteiden vaikutusten arvioinnista asiakastyön kehittämiseen sekä yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön

- Toimenpiteiden ja palveluiden vaikutukset asiakkaan tilanteeseen
- Asiakasta koskevien suunnitelmien seuranta ja arviointi moniammatillisessa tiimissä

ASIAKKUUDEN PÄÄTTÄMINEN

Asiakkuuden päättäminen perusteelliseen arvioon pohjautuen

3.6 Päiväkotien tehtävärakennesuosituksset

Päivähoidon tehtävärakennetta kehitettäessä on otettava huomioon, että päivähoidon henkilöstörakenne ja henkilöstömitoitus on säännelty lasten päivähoidosta annetussa asetuksessa. Näissä suosituksissa keskitytään lastentarhanopettajien ja lähihoitajien tehtävänjakoon päiväkodeissa.

Lasten päivähoidosta annetun lain mukaan lasten vanhemmilla on vanhempainrahakauden päätyttyä oikeus saada lapselleen kunnan järjestämä päivähoitopaikka joko päiväkodista tai perhepäivähoidosta siihen saakka, kunnes lapsi siirtyy oppivelvollisena perusopetukseen. Päivähoidossa tarjottavan varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista. Subjektiivisen päivähoito-oikeuden myötä päivähoito on universaali palvelu, joka koskettaa kaikkia alle kouluikäisiä lapsia ja heidän perheitään tasa-arvoisesti.

Päivähoidossa asiakasprosessi käynnistyy perheen tekemän päivähoitohakemuksen myötä. Hakemuksen käsittelyajasta säädetään lasten päivähoidosta annetussa asetuksessa (2 §). Hakemusta jätettäessä perheen kanssa keskustellaan päivähoidon tarpeesta ja ohjataan perhe sopivimman varhaiskasvatuspalvelun piiriin ottaen huomioon lapsen etu ja kunnassa oleva palvelutarjonta. Päätöksen päivähoitopaikasta tekee kunnan johtosäännöllä päätöksenteosta vastaava viranomainen.

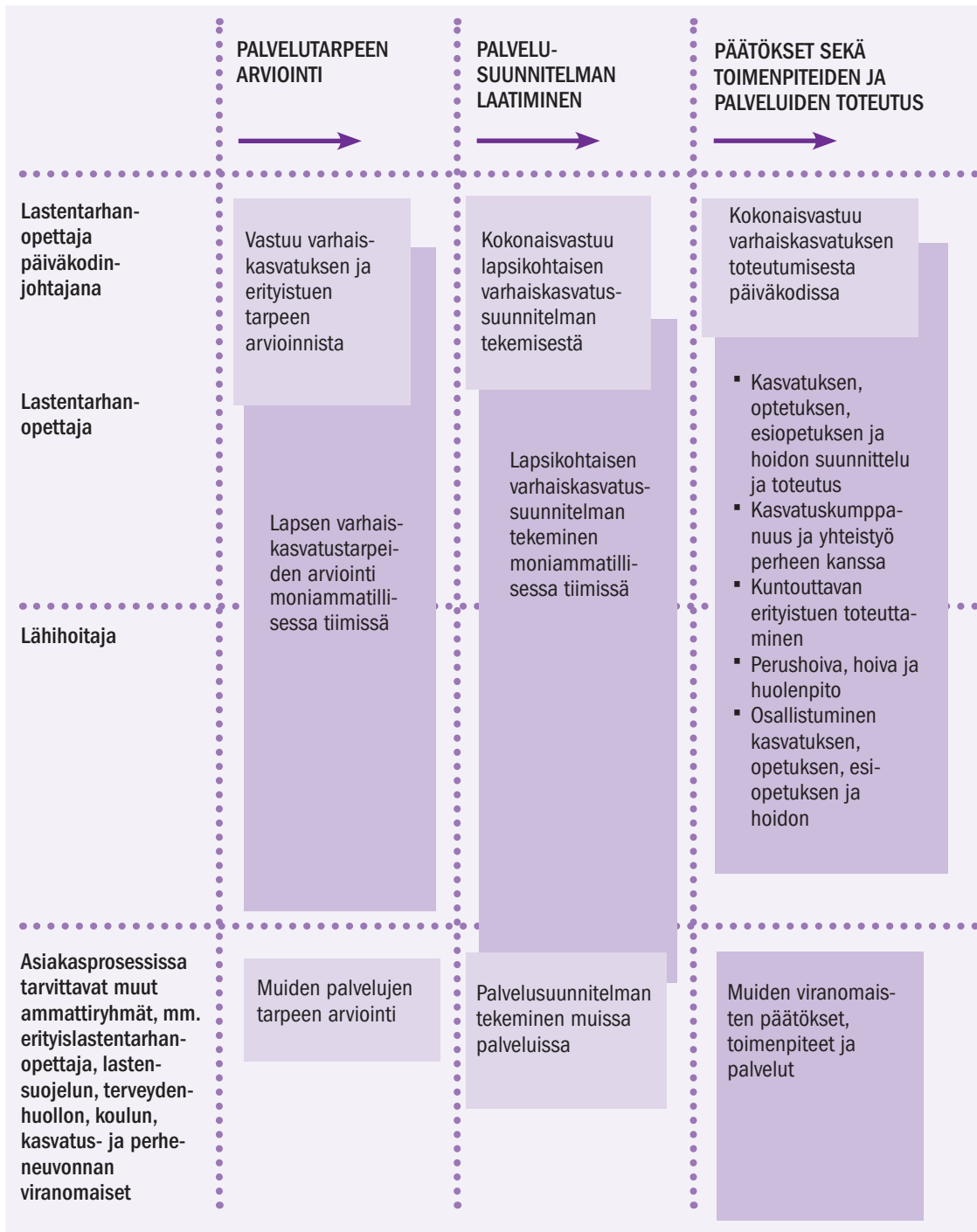
Päivähoidossa toteuttava varhaiskasvatus on *moniammatillista* tiimityötä, johon jokainen ammattiryhmä tuo omaa asiantuntemustaan ja osaamistaan (Liite 2). Yhteisiä, kaikille kuuluvia työtehtäviä ja orientaatioita ovat lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen, lapsen oppimisen edistäminen, vanhemmuuden ja kotikasvatuksen tukeminen sekä hoito-, hoiva- ja huolenpitotehtävät. Henkilöstön tehtävärakenteen avulla voidaan turvata varhaiskasvatuksessa tarvittava osaaminen ja eri ammattiryhmien yhteinen, jaettu ammatillinen toiminta perustehtävän toteuttamiseksi. Henkilöstön tehtävä rakenne vaikuttaa välittömästi siihen, kuinka laadukkaasti hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuus, lasten hyvinvointi ja perheiden kasvatustyön tukeminen varhaiskasvatuspalveluissa voivat toteutua. Siksi palvelujen järjestäjien tulee etsiä sellaisia tehtävärakenteeseen liittyviä ratkaisuja, joilla par-

haiten vastataan tämän päivän ja tulevaisuuden varhaiskasvatustyön muuttuviin ja kasvaviin haasteisiin.

Kuviossa 8 kuvattu asiakasprosessi alkaa päivähoitopaikasta tehdyn päätöksen jälkeen. Päiväkodissa päiväkodinjohtajalla on vastuu lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta. Päiväkodin johtajan tehtävä on huolehtia siitä, että kasvatushenkilöstöllä on riittävä ammattitaito kasvatustilanteiden käymiseen ja lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen yhteistyössä huoltajien kanssa. Lapsikohtaisia varhaiskasvatussuunnitelmia arvioidaan säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa, ja muutoksia suunnitelmiin tehdään aina tarpeen vaatiessa. Erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitseville lapsille tulee päivähoitolain 7a §:n mukaan laatia kuntoutussuunnitelma yhteistyössä lapsen vanhempien ja tarpeen mukaan kunnan muun sosiaalihuollon, terveydenhuollon sekä koulutoimen kanssa.

Lastentarhanopettajan tehtävissä painottuvat erityisesti opetukseen ja pedagogiikkaan liittyvät tehtävät, lapsiryhmien ohjaaminen, kotikasvatuksen tukeminen, psykososiaalinen työ sekä erityistä tukea ja hoitoa tarvitsevien lasten hoidon ja tuen varmistaminen. Lastentarhanopettajan tehtävänä on toiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä vastaaminen. Lastentarhanopettaja tekee itse päivittäin kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon liittyviä tehtäviä sekä näitä tukevaa työtä kuten suunnittelua ja kehittämistä, yhteistyötä perheiden ja muiden tahojen kanssa. Lastentarhanopettajan työtehtäviä määriteltäessä tulisi ottaa huomioon, että ammattikorkeakoulutuksen ja yliopistokoulutuksen saaneet lastentarhanopettajat ovat opiskelleet eri tavoin painottuneissa koulutusohjelmissa. Suositeltavaa olisikin hyödyntää varhaiskasvatuksessa toimivien lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaavien kasvatustieteen kandidaattien ja sosionomien (AMK) erilaisten koulutusten tuottama erityinen osaaminen.

Lähihoitajan tehtävissä painottuvat erityisesti hoito-, hoiva- ja huolenpitotehtävät. Lisäksi päiväkodeissa olisi mahdollista nykyistä paremmin hyödyntää lähihoitajan terveydenhuollon peruskoulutusta kuten terveyttä edistäviin ja sairauksia ehkäiseviin tottumuksiin ja työkäytäntöihin vaikuttamista.



Kuvio 8. Sosiaali-alan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuva tehtävänjako päiväkodissa

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI



- Lapsen kehityksen ja kasvun ja oppimisen arviointi
- Päiväkodin toiminnan ja ammatillisen yhteistyön arviointi
- Tiedon välittäminen lasten kasvua, kehitystä ja oppimista edistävästä ja haittaavista tekijöistä ehkäisevään, yhteisölliseen ja rakenteelliseen työhön

- Osallistuminen lapsikohtaiseen varhaiskasvatuksen arviointiin ja seurantaan
- Osallistuminen päiväkodin toiminnan ja yhteistyökäytäntöjen arviointiin ja kehittämiseen

Muiden viranomaisten toimenpiteiden ja palvelujen vaikutusten arviointi lapsen kehityksestä ja kasvusta

ASIAKKUUDEN PÄÄTTÄMINEN



Lapsen tukeminen esiopetukseen, kouluun tai toiseen hoitopaikkaan siirtymisessä

Päivittäisen asiakastyön linkki perheisiin ja laajemmin yhteisöihin syntyy vanhempien kohtaamisen, vanhemmuuden ja kotikasvatuksen tukemisen kautta. Varhaiskasvatustyössä yksittäisistä lapsista ja varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisen arvioinnista syntyneitä ja kumuloitunutta tietoa ja asiantuntijuutta tulisi osana päiväkodinjohdajan työtä hyödyntää päiväkodin toiminnan ja ammatillisen työn kehittämässä sekä yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä esimerkiksi kunnan lapsipoliittisia ohjelmia laadittaessa.

3.7 Johtaminen ja kehittäminen sosiaalihuollossa

Sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen johtaminen voidaan jakaa hallinnolliseen, ammatillisen työn ja asiakasprosessien johtamiseen. Kaikilla näillä johtamisen tasoilla on tavoitteena sosiaalipalvelujen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden lisääminen, mihin vaikuttavat oleellisesti henkilöstövoimavarat ja henkilöstön osaaminen. Henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteena on sovittaa yhteen kunnan palvelustrategiassa ilmaistut toiminnalliset tavoitteet ja huolehtia siitä, että henkilöstön kehittämistoimet ovat yhteensopivia organisaation ja työn kehittämistoimien kanssa. Poliittisen johdon vastuulla on asettaa toimintaa koskevat kokonaistavoitteet sekä luoda aineelliset ja muut edellytykset tavoitteiden saavuttamiselle. Henkilöstöstrategiassaan kunta määrittelee mm. henkilöstöä koskevat määrälliset ja rakenteelliset sekä osaamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet, joiden avulla kunta aikoo saavuttaa asettamansa palvelutavoitteet. Sosiaalialan työn ja organisaatioiden kehittäminen edellyttää kannustavaa ja uudistavaa johtamista organisaation kaikilla tasoilla.

Hallinnollisella tasolla kunnan sosiaalijohto vastaa sosiaalihuollon johtamisesta. Sosiaalijohto sovittaa yhteen moninaiset ja ristiriitaiset asiakkaiden, poliittisten päättäjien, eri työntekijäryhmien, toisten hallinnonalojen ja sidosryhmien odotukset sosiaalihuollon yhteiskunnallisen perustehtävän mukaisten tavoitteiden kanssa. Tässä johtamistehtävässä sosiaalijohdolla tulee olla valmiuksia strategiseen sekä henkilöstövoimavarojen ja osaamisen johtamiseen, kykyä varmistaa oman

organisaation resurssit ja hankkia yhteistyökumppaneita toimintaympäristöstä. Strategisten palvelutavoitteiden oikea kohdentuminen ja palvelutoiminnan tarkoituksenmukainen kehittäminen edellyttävät kiinteää yhteistyötä ja toimivaa vuorovaikutusta ammatillisen työn johdon kanssa, vaikka hallinnolliset johtotehtävät eivät sisälläkään varsinaista asiakastyötä eivätkä välitöntä asiakastyön ohjausta.

Kelpoisuusvaatimuksena³ kunnan tai kuntayhtymän hallinnollisiin johtotehtäviin on sosiaalityöntekijän kelpoisuus tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja alan tuntemus. Lisäksi vaaditaan riittävää johtamistaitoa. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain 10 §:n 1 momentin säännöstä hallinnollisista johtotehtävistä sovelletaan vain kunnan tai kuntayhtymän sosiaalihuollon tai yhdistetyn sosiaali- ja terveydenhuollon pääasiassa hallinnollisiin johtotehtäviin. Päivähoidon hallinnollisiin johtotehtäviin soveltuva ylempi korkeakoulututkinto on esimerkiksi kasvatustieteen maisterin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus. Tehtävien kokoonpanosta riippuen myös muu koulutus voi tulla kysymykseen. Päiväkodin johtajaan, joka osallistuu ajoittain lapsiryhmissä työskentelyyn, ohjaa työntekijöiden työtä ja osallistuu yksittäisen päiväkodin varhaiskasvatuksen suunnitteluun, sovelletaan sen sijaan kelpoisuuslain 10 §:n 3 momentin säännöstä ammatillisista johtotehtävistä. Tällöin edellytetään, että johtajalla on lastentarhanopettajan kelpoisuus.

Ammatillisen työn johto vastaa toiminnan tuloksellisuudesta. Työ on lähiesimiestyötä, johon sisältyy työntekijöiden välitöntä ammatillisen työn johtamista ja ohjausta sekä toiminnan kehittämistä, mikä edellyttää lähiesimieheltä hyvää sosiaalialan ammatillista osaamista sekä johtamansa alueen erityisasiantuntemusta. Lähiesimiehen tehtävänä on yhteistyössä henkilöstön kanssa työn tarkoituksenmukainen organisointi, työkäytäntöjen ja henkilöstön osaamisen uudistaminen sekä työyhteisön hyvinvoinnin lisääminen. Johtamistyötä tukee järjestelmällinen tiedonkeruu asiakkaista ja asiakasprosessin vaikutuksista sekä työyhteisöstä ja työyhteisön toimintakykyisyydestä. Lähiesimiehen johtamistyön haasteiksi nousevat ihmisissä olevan kyvykkyyden ja innovatiivisuuden esiin saaminen, tehtävärakenteiden ja työmene-

³ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005)

telmien kehittäminen sekä avoimen vuorovaikutuksen edistäminen ja tutkiva ote työhön. Organisaation oppimista edistävä lähiesimies selkiyttää palvelutavoitteita ja innostaa henkilöstöä omaehtoiseen kehittymiseen. Hän luo yhdessä henkilöstön kanssa elinikäistä oppimista tukevia toimintamalleja ja tukee ryhmä- ja yksilötason oppimisprosesseja. Osallistava ja avoimeen vuorovaikutukseen pohjaava johtaminen edistää työkäytäntöjen ja toimintatapojen tarkoituksenmukaista uudistamista sekä henkilöstön sitoutumista työhönsä.

Kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityön ammatillisiin johtotehtäviin on sosiaalityöntekijän kelpoisuus ja riittävä johtamistaito. Ammatillisen työn lähiesimiehenä toimiva sosiaalityöntekijä voi toimia esimiehenä myös muille sosiaalihuollon ammattihenkilöille.

Kelpoisuusvaatimuksena muihin asiakastyön johtamista ja ohjausta edellyttäviin tehtäviin on soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus ja riittävä johtamistaito. Säännös kattaa laajan joukon erilaisia sosiaalihuollon toimintayksiköitä ja jättää työnantajalle laajan harkintavallan soveltuvan vaatimustason määrittämisessä. Johtamistehtävien vaativuuteen eri yksiköissä vaikuttaa monien eri tekijöiden kokonaisuus kuten asiakaskunnan erityistarpeet, yksiköiden koko sekä henkilöstön koulutusrakenne ja työtehtävien yleinen vaativuus. Korkeakoulututkintona voi tulla kyseeseen soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai siirtymäsäännösten nojalla ammattikorkeakoulututkintoa edeltänyt opistotason tutkinto. On kuitenkin tärkeää, että johtajalla on sellaista asiantuntemusta, joka tukee kyseisen toimintayksikön palveluita käyttävien asiakkaiden tarpeiden toteutumista ja henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä. Sosiaalipalveluihin keskittyvien toimintayksiköiden johtoon on siten perusteltua valita ensisijaisesti sosiaalialan tutkinnon suorittaneita henkilöitä.

Päivähoidon ammatillisessa johtotehtävässä toimivalla päiväkodin johtajalla on kokonaisvaltainen vastuu johtamansa yksikön varhaiskasvatuksen laadusta ja tuloksellisuudesta. Päiväkodin johtajan työtehtäviin kuuluvat hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuuden johtaminen, palvelu- ja työorganisaation sekä henkilöstön osaamisen johtaminen. Lisäksi päiväkodinjohtaja toimii päivähoiton ja varhaiskasvatuksen asiantuntijana. Päiväkodinjohtajan tehtäviin voi sisältyä myös vastuu päivähoiton eri muodoista, minkä vuoksi ammatillisiin johto-

tehtäviin sisältyy laaja-alaista toiminnan suunnittelua, organisointia ja kehittämistä. Johtotehtävien lisäksi päiväkodin johtajan tehtäviin voi kuulua myös lapsiryhmätyöskentely. Päiväkodin johtajan työtehtäviä määriteltäessä tulee ottaa huomioon tehtävien vaativuus ja laaja-alaisuus sekä huolehtia työmäärän kohtuullisuudesta. Hallinnollisen johtajuuden ohella tulee huolehtia siitä, että voimavaroja on myös pedagogiseen johtajuuteen. Päivähoidon ammatillisen työn tuen sekä lasten hyvinvoinnin ja turvallisuuden kannalta on suositeltavaa ja tarpeellista, että jokaisella päivähoiton yksiköllä on määritelty lähiesimies, joka vastaa toiminnan sujuvuudesta ja operatiivisesta päätöksenteosta päiväkodissa.

Perhepäivähoidossa tarvitaan myös ammatillisen työn johtamista. Perhepäivähoidon esimiehen tehtäviin kuuluvat perhepäivähoitajien pedagogisen johtamisen ja ohjauksen lisäksi henkilöstö- ja taloushallintoon, asiakaspalveluun, päivähoiton kehittämiseen ja käytännön esimiestehtäviin liittyvät tehtävät. Perhepäivähoidon esimiehen tehtävien määrittelyssä kunnassa tulee ottaa huomioon sekä hallinnollisen johtajuuden että pedagogisen johtajuuden tehtävät siten, että perhepäivähoidon esimiehen on mahdollista toteuttaa perhepäivähoitajien ja ryhmäperhepäivähoitajien pedagogista ohjausta.

Kelpoisuusvaatimuksena päivähoiton ammatillisiin johtotehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus taikka sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK), johon sisältyy valtioneuvoston asetuksen mukaiset opinnot varhaiskasvatuksesta ja sosiaalipedagogiikasta sekä riittävä johtamistaito.

Asiakasprosessin johtamisen keskeisin tavoite on lisätä asiakkaiden saaman palvelun ja hoidon vaikuttavuutta. Asiakasprosessin vastuuhenkilö vastaa prosessin toteuttamisesta ja sen vaikutusten arvioinnista sekä asiakasprosessin kehittämisestä. Hän ei ole välttämättä esimiesasemassa prosessin toimijoihin. Asiakasprosessien eri vaiheiden toteuttamisessa hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti eri ammattihenkilöiden osaamista. Asiakasprosessin vastuuhenkilö ja asiakasprosessissa mukana olevat ammattihenkilöt muodostavat tiimin tai ryhmän, jonka työtä asiakkaan palvelu- ja hoitosuunnitelman tavoitteet ohjaavat samansuuntaisesti. Tiimityössä voidaan hyödyntää erilaisia

näkemyksiä, tehdä näkyväksi työkäytäntöjä ja erilaisia ajattelutapoja sekä prosessoida niitä kriittisesti yhdessä. Vuorovaikutustaidot kehittyvät läheisen yhteistyön myötä ja työskentely tiimissä tukee työntekijöiden ammatillista kasvua. Tiimityöllä voidaan parantaa yhteistyötä ja työn koordinoitua palvelu- ja hoitoketjuissa sekä tehostaa rajallisten resurssien käyttöä. Kokemukset tiimityöstä näyttävät myös edistävän henkilöstön tyytyväisyyttä työhönsä sekä tiedon ja osaamisen liikkumista organisaatiossa.

Sosiaalihuollon asiakasprosessin johtamisen vaativassa tehtävässä on tarkoituksenmukaista hyödyntää alan korkeinta koulutusta saaneita kuten yhteiskuntatieteellisen (sosiaalityöntekijä) tutkinnon suorittaneita. Laitoksissa ja palveluyksiköissä asiakasprosessien johtamisessa myös sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi AMK, geronomi AMK, kuntoutusohjaaja AMK) suorittaneiden osaaminen tulee hyödyntää.

Päiväkodissa lapsikohtaisten varhaiskasvatuksen suunnitelmien laatimisesta, niiden toteuttamisen ohjaamisesta ja arvioinnista on vastuu päiväkodinjohtajalla. Päiväkodinjohtaja määrittelee vastuuhenkilön yksittäisen lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimista, sen toteuttamista ja arviointia varten.

3.8 Ehkäisevä, yhteisöllinen ja rakenteellinen työ

Kuntalaisten hyvinvointi ei ole vain yksilökohtaisen asiakastyön varassa, vaan tarvitaan myös ehkäiseviä toimia sekä ryhmien ja lähiyhteisöjen kanssa työskentelyä. Tavoitteena ovat toimivat lähiyhteisöt ja viranomaisverkostot sekä sosiaalisten näkökohtien huomioon ottaminen kaikissa politiikoissa ja päätöksissä.

Ehkäisevän työn ydin on tukea ihmisten hyvinvointia suojaavia tekijöitä ja auttaa poistamaan hyvinvoinnin riskitekijöitä ennen kuin ne aktualisoituvat hyvinvoinnin vajeiksi ja ihmisten ongelmiksi. Ehkäisevä ote lähtee siitä, että hyvinvoinnin ja sosiaalisen turvallisuuden edistämiseen liittyvä vastuu kuuluu kaikille politiikan lohkoille yhteisvastuun yhteiskunnassa. Erityisen tärkeinä kysymyksinä nousevat

tällöin esille asuminen, koulutus, työ, liikkuminen, lähipalvelut sekä vapaa-aika ja kulttuuri. Näiden sektoreiden suunnitelmilla ja päätöksillä on sosiaalisia seurauksia, jotka vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin ja osallisuuteen yhteisöissään.

Ehkäisevä työote vaatii sosiaalialan henkilöstöltä osaamista puuttua hyvinvointia vaarantaviin tekijöihin yhteisöissä ja rakenteissa. Tämä merkitsee ennakoivaa ja ihmisten osallisuutta vahvistavaa sosiaalisten vaikutusten arviointia. Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön tulisi tunnistaa entistä herkemmin ihmisten avuntarpeen eri asteita ja hyödyntää asiakkaiden omia voimavaroja siten, että asiakkaiden omatoimisuus ja riippumattomuus palveluista lisääntyvät. Myönteisiä kokemuksia on saatu esimerkiksi lasten ja nuorten ongelmien kasaantumisen ehkäisyssä varhaisen puuttumisen ja tuen toimintamallilla ja lupaavia toimintoja kuten perhekeskustoiminta ja vanhustenhuollossa ehkäisevät kotikäynnit on kehitteillä. Myös sosiaalihuollon palvelut voivat ehkäistä jonkin erityispalvelun tarvetta. Esimerkiksi avoimet varhaiskasvatuspalvelut voivat ehkäistä lastensuojelun tarvetta tarjotessaan lapsille mahdollisuuden lapsikontakteihin ja vertaisoppimiseen ja myös aikuisille väylän sosiaalisiin suhteisiin ja vertaistukeen.

Uudistaessa sosiaalihuollon palvelujärjestelmää ja ammatillisen henkilöstön tehtävärakennetta kuntien tulisi kohdentaa henkilöstövoimavaroja myös ehkäisevään, rakenteelliseen ja yhteisölliseen työhön. Tämä tehostaisi mahdollisuutta puuttua riittävän varhain sosiaalisten ongelmien kehittymiseen sekä toimintakäytäntöjen, työmenetelmien ja monitoimijaverkostojen luomisen ihmisten ja yhteisöjen hyvinvoinnin, sosiaalisen turvallisuuden ja toimeentulon parantamiseksi. Tehtävärakenteiden jäsentämistä jatketaan näillä alueilla henkilöstön mitoitussuosituksia laadittaessa pilottikuntien kanssa.

4 HENKILÖSTÖN MITOITTAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Nykyiset mitoitusperusteet

Sosiaalialan henkilöstön nykyisin voimassa olevat mitoitusosuudet on määritelty joko lainsäädännössä tai erityyppisinä laatusuosituksina. Nämä toimivat henkilöstön mitoittamisen kehittämisen lähtökohtana, kun valtakunnalliset mitoitusosuudet laaditaan vuoden 2008 loppuun mennessä.

Mitoitukseen liittyvä lainsäädäntö

Sosiaalialan henkilöstön mitoitus perustuu vain muutamilta osin ja epäsuorasti lainsäädäntöön lukuun ottamatta lasten päivähoitoa. Lainsäädännössä ei pääsääntöisesti oteta suoraan kantaa henkilöstömääriin, vaan useimmiten viitataan palvelun sisältöön, laajuuteen ja laatuun, jotka implisiittisesti viittaavat henkilöstömääriin.

Sosiaalihuoltolain 10 §:n mukaan kunnassa tulee olla sosiaalihuollon toimeenpanoon liittyviä tehtäviä varten sosiaalihuollon ammatillista henkilöstöä. Lain mukaan jokaisen kunnan käytettävissä tulee olla sellaisen asiakastyöhön osallistuvan viranhaltijan palveluja, jolla on sosiaalityöntekijän ammatillinen kelpoisuus. Sosiaalihuoltolaki ei siis ota kantaa suoraan henkilöstömääriin.

Sosiaalihuollon asiakaslain (22.9.2000/812) mukaan asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa. Tämä edellyttää riittävää henkilöstömitoitusta, joka on eräs laadukkaan palvelun edellytys.

Päihdehuoltolaki (17.1.1986/41) edellyttää, että kunnan on huolehdittava päihdehuollon järjestämisestä sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisena kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Päihdehuoltoasetuksessa (29.8.1986/65) todetaan, että päihdehuoltoa järjestäessään kunnan on huolehdittava siitä, että palveluja on tarvittavassa laajuudessa saatavissa niinä vuorokauden aikoina, joina niitä tarvitaan.

Uuden lastensuojelulain mukaan (HE 252/2006 vp.) kunnan on huolehdittava siitä, että sekä ehkäisevä lastensuojelu että lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaiseksi kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä tarvittavia palveluja ja tukitoimia. (LSL 2§)

Lain mukaan lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua on järjestettävä tarvittavassa laajuudessa niinä vuorokauden aikoina, joina sitä tarvitaan. Lastensuojelun on oltava laadultaan sellaista, että se takaa lastensuojelun tarpeessa oleville lapsille ja nuorille sekä heidän perheilleen heidän tarvitsemansa avun ja tuen. Lastensuojelulaissa otetaan kantaa myös henkilöstön ammatilliseen pätevyyteen eri tehtävissä, joka luonnollisestikin vaikuttaa eri ammattiryhmien välisiin määrällisiin suhteisiin. Lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle on nimettävä hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä (lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä), jolla tulee olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukainen sosiaalityöntekijän ammatillinen kelpoisuus. Päätöksentekovaltaa kiireellistä sijoitusta ja siihen liittyvää yhteydenpidon rajoittamista koskevista asioista käyttäen sosiaalityöntekijän ammatillisen kelpoisuuden omaava viranhaltija. Lapsen huostaanottoa sekä sijaishuoltoa koskevat asiat valmistelee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä yhteistyössä toisen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojeluun perehtyneen työntekijän kanssa. Valmistelutyön tukena tulee olla käytettävissä oikeudellista asiantuntemusta ja muuta lastensuojelun toteuttamisessa tarvittavaa asiantuntemusta.

Lastensuojelun henkilöstömitoituksesta on myös huomioitava, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on käytettävissään lapsen kasvun ja kehityksen, terveydenhuollon, oikeudellista sekä muuta lastensuojelutyössä tarvittavaa asiantuntemusta. Mitoitukseen vaikuttaa myös se, että lastensuojelua toteutettaessa lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän tulee tavata lapsi riittävän usein henkilökohtaisesti. (29 §)

Mitoituksessa on huomioitava myös viranomaisyhteistyön ja verkostotyön vaatima sekä ehkäisevän työn vaatima aika. Lain 11 §:n mukaan sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen on lastensuojelua järjestäes-

sään oltava tarvittaessa yhteistyössä kunnan eri hallintokuntien, muiden viranomaisten samoin kuin muiden kuntien ja kuntayhtymien sekä muiden palveluja järjestävien yhteisöjen ja laitosten kanssa riittävien ja tarvetta vastaavien palvelujen järjestämiseksi ja asiantuntemuksen turvaamiseksi kunnassa. Lain 7 §:n mukaan kunnan sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen ja kunnan muiden viranomaisten on yhteistyössä seurattava ja edistettävä lasten ja nuorten hyvinvointia sekä poistettava kasvuolojen epäkohtia ja ehkäistävä niiden syntymistä. Sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen on välitettävä tietoa lasten ja nuorten kasvuoloista ja sosiaalisista ongelmista sekä annettava asiantuntija-apua muille viranomaisille samoin kuin kunnan asukkaille ja kunnassa toimiville yhteisöille.

Kunnan on sosiaali- ja terveydenhuoltoa, opetustointia sekä muita lapsille, nuorille ja lapsiperheille tarkoitettuja palveluja järjestäessään ja niitä kehittäessään huolehdittava siitä, että näiden palvelujen avulla tuetaan vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lasten kasvatuksessa ja saadaan selville lasten, nuorten ja lapsiperheiden erityisen tuen tarve. Kunnan on järjestettävä tarvittaessa erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia ja nuoria tukevaa toimintaa.

Lastensuojelulaitosten henkilöstömitoituksessa on huomioitava, että niissä on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. Hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne.

Tarkinta henkilöstömitoitusten sääntely on tällä hetkellä lasten päivähoidossa. Päivähoitoasetus säätelee henkilöstömitoituksia ja lasten määrää suhteessa hoitajien määrään päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Päivähoitolaissa mainitun leikkitoiminnan ja muun päivähoitotoiminnan henkilöstörakenteesta tai -mitoituksesta laissa ei ole säännöksiä.

Päivähoitoasetuksen (806/1992) mukaan päiväkodissa tulee hoito- ja kasvatustehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (804/1992) 4 tai 5 §:ssä säädetty ammatillinen kelpoisuus, enintään seitsemää kokopäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttänyttä lasta

kohden. Enintään neljää alle kolmivuotiasta lasta kohden tulee päiväkodissa hoito- ja kasvatustehtävissä samoin olla vähintään yksi henkilö, jolla on edellä säädetty ammatillinen kelpoisuus. Päiväkodissa tulee hoito- ja kasvatustehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on 1 momentissa mainittu ammatillinen kelpoisuus enintään 13 osapäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttänyttä lasta kohden. Jos päiväkodissa on yksi tai useampia erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevia lapsia, on tämä otettava huomioon hoidettavien lasten lukumäärässä tai hoito- ja kasvatustehtävään osallistuvien henkilöitten lukumäärässä, jollei päiväkodissa ole tällaista lasta varten erityistä avustajaa. Päiväkodissa tulee vähintään joka kolmannella hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen 4 §:ssä säädetty ammatillinen kelpoisuus ja muilla hoito- ja kasvatustehtävissä toimivilla 5 §:ssä säädetty ammatillinen kelpoisuus. Kunta voi poiketa 1 ja 2 momentissa säädetyistä suhdeluvusta, jos lasten keskimääräiset hoitopäivät ovat jatkuvasti huomattavasti vähäisemmät kuin toimintapäivät. Poikkeaminen voi tapahtua siten, ettei lapsia ole muutoin kuin lyhytaikaisesti yhtäaikaisesti hoidossa enempää kuin kokonaissuhdeluku edellyttää 1.8.2007 alkaen (1345/2006).

Lakiin lasten päivähoidosta lisättiin vuoden 2007 alusta uusi säännös, jonka mukaan kunnan käytettävissä tulee olla lasten päivähoidossa esiintyvää tarvetta vastaavasti sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 9 §:n mukaisesti määräytyvän kelpoisuuden omaavan erityislastentarhanopettajan palveluja (1255/2006). Palveluiden tarvetta arvioitaessa lähtökohtana oli se, että valtakunnallisella tasolla erityislastentarhanopettajia tulisi olla noin yksi 250 päivähoitossa olevaa lasta kohden, jotta palvelujen tarpeeseen voitaisiin vastata.

Vaikka päivähoiton henkilöstön mitoitus on säädöksin normitettu, sen käytännön toteutumisessa on ilmennyt ongelmia. Ongelmat liittyvät muun muassa henkilöstön viikkotyöajan lyhentymiseen, päiväkotien aukioloaikojen pidentymiseen sekä varhaiskasvatuksen vaatimusten lisääntymiseen. Henkilöstömitoituksen toteuttamista hankaloittaa myös se, että henkilöstömitoitus on erilainen osapäiväisesti päivähoitossa olevilla lapsilla kuin kokopäivähoidossa olevilla lapsilla. Sijaisten riittävyys ja sijaisjärjestelyjen toimivuus toteutuvat myös monelta osin

puutteellisesti. Lyhytaikaisten sijaisten saatavuudessa oli viimeisimmän päivähoiton tilanteesta tehdyn selvityksen mukaan ongelmia 39 prosentissa kunnista. Usein päivähoitoasetuksen suhdeluvusta poikkeamisen perusteena säännöksen sanamuodon vastaisesti käytetään henkilöstöön liittyviä syitä (Lasten päivähoiton tilannekatsaus, STM Selvityksiä 2006:16). Lasten päivähoidosta annetun asetuksen mukaisia henkilöstömitoituksia tulee noudattaa myös henkilöstön sairaus- ja vuosilomien sekä muiden tilapäisten poissaolojen aikana varautumalla niihin etukäteen. Kunnissa tulee huolehtia sijaisten riittävydestä ja sijaisjärjestelyjen toimivuudesta pysyvillä rakenteilla sekä perhepäivähoidossa että päiväkodeissa.

Useimmissa kunnissa päiväkotien henkilöstörakenne vastaa päivähoitoasetuksen minimivaatimuksia niin, että lastentarhanopettajien osuus on vähentynyt ja lähihoitajan osuus on lisääntynyt. Päivähoitossa tapahtuvan hoito-, kasvatusta- ja opetustyön sekä perheiden kanssa tehtävän yhteistyön vaatimukset ovat samanaikaisesti kuitenkin lisääntyneet merkittävästi. Yhteiskunnan rakenteelliset, kulttuuriset ja taloudelliset muutokset ovat vaikuttaneet lasten ja perheiden elämään ja tuoneet haasteita varhaiskasvatukseen toteuttamiseen. Päiväkotien henkilöstömitoitusta suunniteltaessa kuntien tulee ottaa huomioon lapsen etu ja päivähoitoa koskevat säännökset, kunnan päivähoiton kokonaisuus, työtehtävien pedagoginen, sosiaalinen ja yhteiskunnallinen laajuus sekä varattava henkilöstölle mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen sekä työn ja varhaiskasvatukseen kehittämiseen. Päiväkodin henkilöstötarpeita määriteltäessä tulisi arvioida myös toiminnan ehkäiseviä vaikutuksia kuten esimerkiksi vähentääkö päiväkotien lastentarhanopettajien määrän nostaminen erityistä tukea tarvitsevien lasten erityispalvelujen tarvetta.

Mitoitukseen liittyvät laatusuosituks² ja muut suositukset

Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelmassa vuosille 2000-2003 on suositeltu, että kunnissa tulee olla vähintään yksi sosiaalityöntekijä 2000 asukasta kohden. Tämä mitoitus on toteutunut vaihtelevasti (ks. tarkemmin esim. Sosiaalibarometri 2005; Sosiaalibarometri 2003; Lääninhallitusten peruspalveluarviointi 2006).

Ikäihmisten hoitoa ja palvelua koskevassa laatusuosituksessa (STM Oppaita 2001:4) todetaan, että palvelujen määrällisten ja laadullisten tavoitteiden toteuttamiselle osoitetaan paikallisten olosuhteiden pohjalta riittävät voimavarat, joita ovat henkilöstön määrä, kelpoisuus ja koulutustaso sekä toimitilat koti- ja laitoshoidossa. Henkilöstömäärien määrittelyssä jokaisessa kunnassa on arvioitava paikallinen tarve. Ikääntyneiden toimintakyky ja hoitoisuusaste ovat henkilöstömitoituksen olennaisin tekijä. Henkilöstön riittävyys on selvitettävä sekä kotiin annettavien palvelujen että palveluasumisen ja laitoshoidon mitoittamisessa. Paikallisia henkilöstömitoituksia tehtäessä voidaan käyttää apuna toisten kuntien esimerkkejä, valtakunnallisia vertailutietoja sekä muiden Pohjoismaiden lukuja. Hyvän perustan tarjoavat myös olemassa olevat hyvät käytännöt sekä seudulliset tai samaan kuntaryhmään kuuluvien kuntien tiedot.

Laatusuositusten mukaan valtakunnallisia lukuja ei aina voida pitää hyvinä mitoitusperusteina, koska ne eivät perustu paikallisiin tarpeisiin. Tyydyttävän henkilöstötilanteen saavuttaminen koko maassa vaatii useamman vuoden. Henkilöstöön liittyvien laatuindikaattorien käyttöönotto ja kehittäminen ovat kehittämishankkeiden avulla syvennettäviä asioita.

Palvelujen määrällisten ja laadullisten tavoitteiden toteuttamiseksi kunnissa määritellään kullekin palvelulle riittävä henkilöstömitoitus. Laatusuosituksissa otetaan huomioon muun muassa:

- Asiakkaiden toimintakyky ja avuntarve
- Intensiivistä hoitoa edellyttävien asiakkaiden määrä (esimerkiksi aivovammapotilaat, dementoituneet ja vanhuspsykiatriset henkilöt)
- Henkilöstön riittävyys erityistilanteissa (esimerkiksi saattohoito ja haasteellisesti käyttäytyvät potilaat)
- Yksikön tarjoamien erilaisten palvelujen vaikutus henkilöstön määrään (esimerkiksi kuntouttavan lyhytaikashoidon tai päivätoiminnan järjestäminen)
- Henkilöstön riittävyys eri työvuoroissa ja työvuorojen suunnittelu asiakkaiden tarpeista lähtien
- Henkilöstön poissaolojen vaikutus sijaisten tarpeeseen (esimerkiksi koulutus, sairauslomamat)

- Palvelujen hankkiminen ostopalveluina
- Työkäytännöt ja tehtävien organisointi (esimerkiksi henkilöstön yhteiskäyttö, henkilöstön ikärakenne)
- Toimintayksikön koko, rakenteellinen toimivuus ja paloturvallisuus

Päihdepalvelujen laatusuosituksessa (STM Oppaita 2002:3) todetaan päihdehuollon erityispalvelujen henkilöstömitoituksissa olevan kyse suosituksista, jotka kunnat voivat ottaa huomioon omien voimavarojensa ja tarpeittensa mukaan. Henkilöstömitoituksen arvioinnin lähtökohtina laatusuosituksissa ovat olleet a) laskelmat päihdeiden kulutuksen ja palvelukysynnän välisestä suhteesta; b) seurantatiedot palvelujärjestelmän työnjaon (palvelurakenteen) muutoksista (keskeisenä tavoitteena kääntää kehitys nykyistä enemmän kohti avohoitopainotteista päihdetyötä); c) vertailu muiden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen osalta esitettyihin laskennallisiin tarpeisiin (esimerkiksi perusterveydenhuollon, sosiaalitoimen, mielenterveystyön ja ikäihmisten hoidon erilaisissa palveluyksiköissä) ja näiden lukujen suhteuttaminen päihdehaittojen yleisyyteen; d) laatusuositustyöryhmän jäsenten omat tiedot ja arviot, joita on tehty sekä koko ryhmän kesken että erillisessä pienryhmässä.

Laatusuosituksissa polikliinisen päihdetyön henkilöstömitoituksen tavoitteena on kolme henkilötyövuotta 10 000 asukasta kohti. Suurimmissa kunnissa tarve voi olla tätäkin suurempi. Laatusuositusten mukaan erityispalvelujen henkilöstötarve on sidoksissa sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluiden toimivuuteen päihdeongelmaisten palvelemisessa.

Ympäri vuorokautisessa katkaisu- ja vieroitushoidossa henkilöstön mitoitus edellyttää 0,8 sosiaali- tai terveydenhuollon koulutuksen saanutta työntekijää asiakasta kohti. Joidenkin asiakasryhmien, kuten alaikäisten, huumeiden käyttäjien ja sekakäyttäjien, psyykkisistä ongelmista kärsivien tai päihtyneiden hoidossa ammattikoulutetun henkilöstön tarve saattaa olla 1,5 työntekijää asiakasta kohti.

Kuntoutuslaitoksen henkilöstömitoitus edellyttää laatusuositusten mukaan 0,5 sosiaali- tai terveydenhuollon koulutuksen saanutta työntekijää kuntoutettavaa asiakasta kohti. Laitosmuotoisessa (huoltosuh-

teisessa) palveluasumisessa kohtuullisena henkilöstön mitoituksena voidaan pitää 0,3 sosiaali- tai terveydenhuollon koulutuksen saanutta työntekijää asiakasta kohti. Muuta kuin varsinaiseen asiakastyöhön osallistuvaa henkilöstöä (hallinto, siivous, ruokahuolto jne.) on oltava tarvittava määrä.

Polikliinisissa palveluissa sekä akuutissa laitoshoidossa (katkaisu- ja vieroitushoito sekä päivystys- ja päihtyneiden palveluissa) työvuorot ja henkilöstömitoitus järjestetään siten, että toimintayksikössä on aina vähintään kaksi työntekijää. Samoin muissa yksiköissä, joissa toiminta ja turvallisuus sitä edellyttävät.

Laatusuositusten mukaan työntekijöiden työssä jaksamisesta huolehditaan. Työntekijöille järjestetään mahdollisuus säännölliseen työnhajaukseen ja tarvittaessa konsultaatioon.

Laatusuositusten mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa olisi oltava vähintään yksi päihdetyöhön erikoistunut työntekijä, jonka tehtävänä on asiakastyön lisäksi kouluttaa muita oman yksikkönsä työntekijöitä ja tehdä yhteistyötä muiden päihdetyötä tekevien ja eri viranomaistahojen kanssa. Henkilön tulee olla tehtävään koulutettu ja sitoutunut. Tehtävien on oltava selkeästi määriteltyjä ja työntekijälle on taattava tarvittavat resurssit tehtävän hoitamiseen. Päihdetyöntekijöille taataan turvalliset työskentelyolosuhteet riittävän henkilöstömitoituksen, tarvittavan tilasuunnittelun ja teknisten järjestelyjen avulla.

Sosiaalijohdon arvioita nykyisistä mitoitusperusteista

Kuntien sosiaalijohdolle järjestetyistä työkokouksista (ks. tarkemmin luku 1.2) saadun palautteen perusteella sosiaalialan henkilöstön mitoituksessa ja nykyisissä mitoitusperusteissa on runsaasti kehitettävää. Kritiikki koski erityisesti mitoituslaskentaperusteita esimerkiksi vanhustenhuollossa. Mekanistiset laskentaperusteet eivät ota huomioon kuntien palvelujen järjestämislogiikan erilaisuutta eikä niissä ole toisaalta täsmällisesti käsitteellisesti määritelty, mitä eri palvelumuodot pitävät sisällään ja millainen asiakaskunnan rakenne niissä on. Asiakaskunnan rakenne ja sitä kautta esimerkiksi asiakkaiden hoitoisuus voi poiketa saman palvelumuodon sisällä eri kunnissa. Toisena mitoitukseen liittyvänä kriittisenä kohtana nähtiin se, millä tavalla henkilöstömääriä lasketaan. Pelkän ammatillisen henkilöstön määrän

huomioiminen ei välttämättä anna oikeaa kuvaa mitoituksista, mikäli ammatillinen henkilöstö tekee toisaalla myös avustavia tehtäviä ja toisaalla yksinomaan ammatillisia tehtäviä. Joidenkin näkemysten mukaan mitoituksissa tulisi huomioida kaikki se henkilöstö, joka tekee työtä kyseisessä yksikössä asiakkaiden hyvinvoinnin ja arkielämän kohentamiseksi. Ongelmallisena koettiin myös avohoidon mitoitusperusteiden puuttuminen. Valtakunnallisissa strategioissa korostetaan avohuoltopainotteisuutta, mutta tällä hetkellä vain laitoksiin on olemassa mitoitus-suosituksia.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelmassa (TATO) määriteltyä sosiaalityöntekijämitoitusta (1 sosiaalityöntekijä 2000 asukasta kohden) pidetään osin toimivana, mutta toisaalta myös mekanistisena ja karkeana. Mitoitus ei mielipiteiden mukaan huomioi kuntien erilaista väestörakennetta ja sosiaalisia ongelmia eikä niiden määrää.

Sosiaalijohdolle tehdyn kyselyn perusteella mitoitus tulisi perustua useammin suositukseen kuin tarkkaan säädöspohjaiseen ohjaukseen. Mitoitusperusteiden tulisi liittyä osaksi kuntien strategiatyöskentelyä sekä henkilöstö- ja palvelustrategioita.

4.2 Lähtökohia henkilöstömitoituksen kehittämiseksi

Henkilöstömitoituksen tarkoituksena on varmistaa asiakasprosessien toimivuus, asiakkaan saama vaikuttava palvelu ja viime kädessä tulokellinen palvelujärjestelmä. Henkilöstön mitoittamista ei voi tarkastella irrallaan tehtävän työn kohteista ja tavoitteista, joita ovat asiakkaat ja asiakkaiden saama vaikuttava palvelu. Henkilöstömitoituksen kehittämisen lähtökohatna toimivat edellä luvussa 2 kuvattu ja muu voimassaoleva lainsäädäntö sekä edellä luvussa 4.1 esitetyt laatu- ja muut suositukset.

Henkilöstön määriä koskevien suositusten antamisen tulee perustua käytännön tietoon ja tarpeeseen. Edellä 3 luvussa kuvatulla henkilöstön tehtävärakenteiden uudistamisella ja käynnissä olevalla kunta- ja palvelurakennemuutoksella on vaikutusta henkilöstön mitoittamiseen. Tehtävärakenteiden uudistaminen ja ammattiryhmien

uudenlaisen osaamisen täysimääräinen hyödyntäminen voivat vaikuttaa eri ammattiryhmien työn painottumiseen ja sitä kautta myös eri ammattiryhmien määrällisiin osuuksiin. Kunta- ja palvelurakennemuutos puolestaan voi muuttaa palvelujen tuottamis- ja järjestämistapoja, jolla voi olla myös vaikutusta henkilöstön määrään ja eri ammattiryhmien määrällisiin suhteisiin. Ylipäätäänkin kuntien välillä on eroja jo tällä hetkellä siinä, kuinka palveluja järjestetään ja millainen eri toimintojen sisäinen logiikka on (ts. mitä missäkin kunnassa kuuluu tiettyjen palveluiden alle). Tämän vuoksi tarkkojen suositusten luominen ilman paikallisten palvelujen järjestämistapojen ja toimintakäytäntöjen tuntemusta ja huomioimista ei ole järkevää. Suositukset eivät saisi myöskään kahlita jo syntyneitä tai syntyneitä olevia hyviä käytäntöjä tai innovatiivisia uusia hyviä tapoja tuottaa palveluita. Toisaalta suositukset eivät saa myöskään heikentää asiakkaan saamaa palvelua ja sen vaikuttavuutta.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön tarkoituksena on antaa valtakunnalliset mitoitussuositukset vuoden 2008 lopussa. Valtakunnalliset mitoitussuositukset kehitetään yhteistyössä valittujen pilottikuntien kanssa. Pilottikunniksi valitaan kuntia, jotka ovat aloittaneet tehtäväväkenteen kehittämisen sosiaalialan kehittämishankkeen aikana esimerkiksi valtionavustusten turvin. Ne edustavat erilaisia palvelujen tuottamis- ja organisoitintapoja sekä sijoittuvat eri puolille Suomea. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö tiedottaa pilottikuntien työskentelystä ja sen tuloksista säännöllisesti mitoituksen kehittämisprosessin kuluessa niin, että kaikki kunnat voivat hyödyntää pilottikuntien työn tuloksia.

Mitoituksen kehittämisen tavoitteena kunnissa tulee olla kunta- ja sosiaalihuollon tuloksellisuuden lisääminen. Tällöin henkilöstömitoituksen toimivuudessa on tarkasteltava *esimerkiksi* seuraavia ehtoja:

- A) Asiakkaan saaman vaikuttavan palvelun kannalta henkilöstöä on riittävästi silloin, kun
 - Asiakas saa palvelutarpeen arvioinnin viivytyksettä,
 - Asiakkaan palvelutarpeen arvioinnille ja palvelusuunnitelman tekemiselle on riittävästi aikaa niin, että asiakkaan saama palvelu kohdentuu tarkoituksenmukaisesti ja toimii lainsäädännön tarkoittamalla tavalla,

- Asiakas saa tarvitsemansa palvelun, toimenpiteet ja päätökset riittävän nopeasti ja oikea-aikaiseksi eivätkä asiakkaan ongelmat vaikeudu,
- Asiakaan saama palvelu ja toimenpiteiden vaikutukset voidaan arvioida
- Asiakaan saama palvelu vastaa erityyppisissä laatusuosituksissa asetettuja ehtoja, asiakkaan saama palvelu vastaa sen sisällölle annettuja (laatu)tavoitteita (valtakunnalliset tavoitteet ja kunnan palvelustrategiat),
- Henkilöstöresursseja voidaan kohdentaa tehokkaasti eri asiakkaiden ja asiakasryhmien kesken, toiminnan tuloksellisuus lisääntyy ja työn kuormittavuus jakautuu tasaisesti,
- Eri ammattiryhmät, ammattiryhmien yhteinen ja erityinen osaaminen ovat määrällisesti oikein painottuneet (prosessi on saumaton ja ehjä), eri ammattiryhmien osaaminen hyödynnetään optimaalisesti,
- Henkilöstön osaamisen ja työn kehittäminen on säännöllistä ja kohdentuu kaikkiin ammattiryhmiin
- Henkilöstön työssä pysyminen ja jaksaminen sekä alan houkuttelevuus paranevat
- Ammatillinen työn johtaminen on turvattu ja sille on riittävästi aikaa

B) Kunnan sosiaalisten olojen kehittämisen ja sosiaalisten epäkohtien poistamisen kannalta henkilöstöresursseja on riittävästi silloin, kun

- Lähiyhteisöjen ja viranomaisverkostojen sekä muiden ihmisten hyvinvointia turvaavien monitoimijaisen verkostojen toimivuus on turvattu,
- Asiakasprosesseista ja prosessien vaikutuksesta saatua tietoa kerätään ja hyödynnetään ehkäisevässä, yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä,
- Asukkaita tuetaan omatoimisessa sosiaalisten epäkohtien ehkäisemisessä ja korjaamisessa sekä hyvinvointia edistävien olosuhteiden ylläpitämisessä ja kehittämisessä ja

- Sosiaalinen näkökulma huomioidaan terveydenhuollossa, koulutoimessa, maankäytössä ja rakentamisessa, asumisen järjestämisessä, työllistämisessä, kulttuuri- ja vapaa-ajan toiminnoissa sekä liikenne- ja muiden palvelujen järjestämisessä.

Mitoituksen kehittämistyö etenee kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kuvataan mitoituksen nykytila pilottikunnissa. Tätä varten pilottikunnista kerätään tiedot henkilöstö- ja asiakasmääristä yhtenäisesti sovituin perustein. Muut kunnat voivat hyödyntää pilottikunnissa luotuja yhtenäisiä tiedonkeruun perusteita oman kuntansa henkilöstömitoituksen selvittämisessä. Mitoitussuositusten kehittämisen tueksi organisoidaan tukirakenne, joka mahdollistaa yhteisten toimintamallien kehittämisen ja yhdessä oppimisen (benchlearning-prosessi) sekä kehittämisen valtakunnallisen tuen. Pilottikuntien ympärille rakennetaan ns. benchmarking-prosesseja, joihin osallistuu samankaltaisia kuntia. Muut kunnat kehittävät itsenäisesti ja kehittämisprosessin tuloksia hyödyntäen omaa mitoitustaan.

Mitoituksen kehittämisen toisessa vaiheessa vertaillaan pilottikuntien välisiä eroja henkilöstö- ja asiakasmäärissä sovituin yhtenäisin perustein. Vertailun perusteella etsitään syitä mitoituseroille ja tarkastellaan erityyppisten mitoitusmenetelmien toimivuutta tai toimimattomuutta. Tässä yhteydessä kehitetään kriteerit sille, millaisten ehtojen tulee täytyä toiminnassa palvelujen vaikuttavuuden lisäämiseksi.

Mitoituksen kehittämisen kolmannessa vaiheessa yhteistyössä pilottikuntien kehitetyt ja käytännössä toimiviksi testatut mitoitusmenetelmät arvioidaan kriittisesti. Arviointi tehdään vertaamalla samantyyppisten kuntien mitoitusmenetelmistä benchmarking-prosessissa. Toimiviksi osoitettujen mitoitusmenetelmien pohjalta laaditaan valtakunnalliset mitoitusmenetelmät kuntien käyttöön.

5 SUOSITUSTEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteesta annettujen suositusten toimeenpanoa ja kunnissa tapahtuvaa henkilöstön mitoittamisen kehittämistä seurataan ja arvioidaan vuosina 2007–2008 yhteistyössä kuntien kanssa. Ajankohtaisseuranta tehtävärakennesuositusten toimeenpanon etenemisestä kunnissa tehdään vuoden 2010 loppuun mennessä.

Mitoituksen kehittämisen saadun yhteydessä tarkennetaan tarvittaessa tehtävärakennesuosituksia. Tässä yhteydessä sovitetaan tarvittaessa ammatillisen lisensiaatin tutkinnon ja ylempien ammattikorkeakoulututkintojen sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tuottama osaaminen tarkoituksenmukaisella tavalla tehtävärakenteeseen. Lisäksi arvioidaan avustavan henkilöstön määrä ja sijoittuminen tehtävärakenteeseen eri palvelualueilla.

KOULUTUKSEN TUOTTAMA SOSIAALIALAN HENKILÖSTÖN AMMATILLINEN OSAAMINEN

Sosiaalialan koulutusjärjestelmää ja alan keskeisten ammattiryhmien koulutusta on kehitetty vastaamaan väestön ja yhteiskunnan haasteisiin merkittävästi koko 1990-luvun ajan. Yliopistossa sosiaalityö sai pääaineen statuksen ja yliopistojen tutkintojärjestelmää on kehitetty eurooppalaisen korkeakoulujen tutkintorakenteiden yhdenmukaistamisen myötä kaksiportaiseksi. Uudet kandidaatin ja maisterintutkinnot otettiin käyttöön yliopistoissa 1.8.2005. Lastentarhanopettajien koulutus siirtyi yliopistoihin alemmaksi korkeakoulututkinnoksi jo vuonna 1995. Korkeakoulujärjestelmää täydennettiin ns. duaalimallin pohjalta ammattikorkeakouluilla, minkä seurauksena sosiaalialalle syntyivät uudet ammattikorkeakoulututkinnot, sosionomi AMK, geronomi AMK ja kuntoutuksen ohjaaja AMK. Sosiaali- ja terveysalan kouluasteiset tutkinnot yhdistettiin yhdeksi laaja-alaiseksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnoksi, lähihoitajan tutkinnoksi.

Koulutuksen kehittyminen ja sen tuottama uudistunut ammatillinen osaaminen on haastanut koko sosiaalialan tarkistamaan tehtävärakenteitaan ja työkäytäntöjään. Tässä kappaleessa on kuvattu sosiaalialan keskeisten ammattiryhmien osaamisalueita. Kuvaukset pohjautuvat opetussuunnitelmiin ja alan koulutuksesta vastaavien tahojen kuten sosiaalityön yliopistokoulutuksen verkoston (SOSNET), ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutusverkoston, toisen asteen koulutuksen verkoston ja varhaiskasvatuksen kouluttajien näkemyksiin tarvittavasta osaamisesta.

1. Sosiaalityöntekijän osaamisalue

Sosiaalityö ammattina on laaja-alaista osaamista edellyttävää työtä. Useissa sosiaalityön määrittelyissä korostetaan yksilön, yhteisöjen ja yhteiskunnan keskinäistä suhdetta sekä ongelmien synnyn että ratkaisujen suhteen. Yleisellä tasolla sosiaalityön kohteena on ihmisten selviytyminen ja toimintakykyisyyden ylläpitäminen arjessa. Edelleen täsmentäen sosiaalityön kohteeksi nousee ihmiselämän ja ongelmien koko kirjo: lasten ja nuorten hyvinvoinnin vajeet, vanhusten selviytymisen puutteelliset edellytykset, perheisiin ja perhe-elämään koh-

distuvat paineet, köyhyys, työttömyys, päihteiden käyttö, väkivalta, pakolaisuus ja monenlainen marginaalisuus. Sosiaalityön tavoitteeksi nousee tällöin sosiaalisten ongelmien ehkäisy ja poistaminen sekä ihmisten, perheiden ja yhteisöjen auttaminen sosiaalisissa ongelmatilanteissa siten, että ihmisten toimintakyky ja omatoimisuus palautuu. Asiakastyön ohella sosiaalityön tavoitteena on ylläpitää ja hyvinvointia tukevia ja edistäviä olosuhteita ja yhteisöjen toimivuutta.

Sosiaalityöntekijät käyttävät sosiaalisen asiantuntemusta sitä edellyttävissä tehtävissä julkisissa, kolmannen sektorin tai yksityisten tuottamissa palveluissa. Tässä työssä sosiaalityöntekijät toimivat yhdessä toisten ammattilaisten kanssa omaa osaamistaan käyttäen. Osaamisen ydin on sosiaalisten tilanteiden monipuolinen analysointi ja ymmärtäminen sekä näihin perustuva toiminta muuttuvissa olosuhteissa. Osaamisen voi myös jakaa työn sisällölliseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen, jotka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Sisällöllinen osaaminen on ensinnäkin sosiaalityön yhteiskunnallisten yhteyksien ymmärtämistä niin talouden, kulttuurin muuttuvien elämäntapojen ja arvojen suhteen. Globaali talous, yhtenäis- ja erilliskulttuurit, erilaistuvat elämäntavat ja moninaistuvat arvot muovaavat ihmisten ja ihmisryhmien elämän ulkoisia ja sisäisiä suhteita. Tämä on sosiaalityön yhteiskunnallinen toimintaympäristö, jonka analysointi ja ymmärtäminen auttaa ymmärtämään niin ihmisten elämän ja sosiaalityön muuttuvia ehtoja. Se on luonteeltaan yhteiskunnallista, täsmällisemmin *yhteiskuntatieteellistä osaamista*.

Toiseksi sosiaalityön sisällöllinen osaaminen liittyy ihmisten ja ihmisryhmien elämäntilanteisiin liittyvien riskien, puutteiden ja ongelmien havaitsemiseen ja analysointiin. Sosiaaliset ongelmat hahmotetaan ajallisissa ja paikallisissa yhteyksissä muuttuviksi ilmiöiksi, joiden ehkäisyyn ja ratkaisemiseen on kehitetty erilaisia toimintamalleja ja palvelujärjestelmiä. Nämä liittyvät erilaisiin hyvinvoinnin tuottamisen malleihin, joilla on omat kansalliset erityispiirteensä. Näihin malleihin kytkeytyvä sekä muu lainsäädäntö määrittävät kansalaisten oikeuksia erilaisiin etuuksiin, palveluihin ja tukeen. Oikeudellinen osaaminen on osa palvelujärjestelmiin liittyvää osaamista ja on eräs sosiaalityön perustehtävistä, joka myös monella tavalla haastaa sosiaalityön käytäntöjä. Tämän ymmärtäminen on osa oikeudellista osaamista. Palvelujärjestelmiin liittyvä osaaminen on *resurssiosaamista*.

Linkittyessään muuttuvaan yhteiskuntaan sosiaalityössä tarvitaan valmiutta kehittämiseen. Muuttuva toimintaympäristö tuottaa haasteita hyvinvoinnin tuottamisen malleille ja luo perustaa uusien yhteistyökumppanien etsimiselle palvelujen rakentamisessa. Julkiset

palvelut, kolmas sektori ja vapaaehtoistyö sekä yksityiset palvelujen tuottajat haastavat sosiaalityötä kumppanikseen. Kehittämiskaavat eivät ainoastaan koske palveluita, vaan myös sosiaalityötä, sen tietoperustaa ja toteutusta. Sitä voi kutsua *innovaatio-osaamiseksi*.

Kehittämistyö liittyy läheisesti tiedonmuodostukseen ja tiedon tuotantoon sosiaalityössä. Sosiaalityön kehittämisessä tarvitaan monipuolisia arviointitaitoja, jonka perustana on tutkimuksellinen tieto ja siihen kiinnittyvä työorientaatio. Arvioinnissa on kyse laaja-alaisesta osaamisesta: työn seurausten, laadun, tulosten, vaikutusten ja prosessien arvioinnista. Tutkimuksellinen orientaatio ulottuu arviointia laajempiin kysymyksiin ja koskettaa aiemmin mainittua sosiaalityön tietoperustaa ja sen uudistumista. Tutkimuksellinen osaaminen liittyy tätä kautta sosiaalityön menetelmälliseen kehittelyyn ja tutkivan työotteen kehittämiseen. Tätä voi kutsua *tutkimukselliseksi osaamiseksi*.

Käytännön sosiaalityö, kehittämien ja tutkimus ankkuroituvat ihmisten maailmaan; palvelujen käyttäjiin, toisiin ammattilaisiin, maallikkouttaajiin, eri palveluiden tuottajiin, eri hallinnon aloille, poliittisiin päätöksentekijöihin kansallisella ja paikallisella taholla. Sosiaalityö on siten monelle suunnalle haarautuvaa vuorovaikutustyötä, jossa on keskeistä kykyä solmia ja ylläpitää kommunikaatiota sekä ratkoa niihin kätkeytyviä konflikteja. Sosiaalityö on myös monenlaisten suhteiden rakentamis-, purkamis- ja tulkinta työtä. Vuorovaikutuksen tulkinta tarvitsee myös viestien sisältämien kulttuuristen koodien ja merkitysten ymmärtämistä. Tämä osaaminen on *vuorovaikutuksellista osaamista*.

Vuorovaikutus kytkeytyy likeisesti arvokysymyksiin ja syvimmiltään ihmisestä välittämiseen. Ihmisen ainutkertaisuus ja koskemattomuus, valinnan mahdollisuudet ja oikeudet, velvollisuudet ja vapaus koskevat aidosti sosiaalityön ydintä: ihmisen auttamista moninaisissa elämäntilanteissa. Ihmisarvoa koskevat kysymykset ovat erityisen keskeisiä sosiaalityössä, jossa kohdataan usein huono-osaisia tai muuten haavoittuvissa olosuhteissa eläviä ihmisiä. Yhteiskunnallisten resurssien oikeudenmukainen jakautuminen ja oikeus niiden käyttämiseen koskettaa yhteisöjen ja yhteiskuntien arvomaailmaa ja niiden ajankohtaisia arvovalintoja. Yhteiskunnallisessa päätöksenteossa määrittämällä myös ihmisten ja yhteiskunnan keskinäistä vastuiden ja oikeuksien jakaantumista, jolloin sosiaalityössä kohdataan väistämättä yhteisöeettisiä kysymyksiä. Ihmisoikeudet ja niihin kytkeytyvät kansainväliset sopimukset ja lainsäädännölliset normit raamittavat sosiaalityötä, joka haastaa monella tavalla sosiaalityön eettistä osaamista. Tämä osaamisen alue on *arvo-osaamista*.

Sosiaalityön sisällölliseen osaamiseen kuuluu laaja-alainen perehdytys käytännön työprosesseihin ja menetelmiin. Sosiaalityössä tarvittavat työorientaatiot kuvaavat sitä prosessia, jossa sosiaalityöntekijä suuntautuu sosiaalityön käytännön tehtäviin. Sosiaalityön työorientaatioita ovat ehkäisevä ja varhainen tuki, kuntouttava työote, yhteistyö ja rakenteellinen työ. Ehkäisevä ja varhainen tuki merkitsee verkostoituvaa työotetta ja toimintaa erilaisissa auttajaverkostoissa. Kuntouttava työote sisältää psykososiaalista ja voimavaraistavaa ihmisten toimintakykyä palauttavaa toimintaa. Yhteistyö tarkoittaa yksilötyötä laajempaa työotetta, jossa työtä tehdään asuinalueilla, lähiössä ja kylissä, asumisyhteisöissä, laitoksissa ja vuokrataloissa, harrastus- ja vapaa-ajan yhteisöissä. Rakenteellinen työote on puolestaan yhteiskunnallisiin päätöksiin ja arkielämän reunaehtoihin suuntautuvaa vaikuttamistyötä, johon voi lukea suunnittelun ja osaltaan sosiaalityön johtamisen. Kaikki työotteet sisältävät sosiaalityön systemaattisen työprosessin. Tähän kuuluvat laaja-alaiset tilanearviot, tavoitteellinen työskentely palvelu- ja kuntoutussuunnitelmat, muutostyö ja työn monipuolinen arviointi. Tätä käytännön työprosessiin suuntautuvaa laaja-alaista osaamista voi luonnehtia *metodiseksi osaamiseksi*.

Sosiaalityön sisällöllisen osaamiseen kuuluvat *yhteiskunnallinen ja yhteiskuntatieteellinen osaaminen, resurssiosaaminen, innovaatio-osaaminen tutkimusosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, arvoosaaminen ja metodinen osaaminen*. Nämä alueet ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Sosiaalityöntekijän *henkilökohtaiseen osaamiseen* kuuluu oman oppimisen ja osaamisen arviointi ja ohjaaminen, työhön liittyvän kiinnostuksen ylläpitäminen, muutos – ja kehittämisvalmiudet, teorian, tutkimuksen ja käytännön välisten yhteyksien ymmärtäminen, oman ammatillisen minän ymmärtäminen ja käyttäminen työssä.

Sosiaalityössä tavoitellaan sellaista asiantuntijuutta, jossa kyetään muuttuvissa olosuhteissa vastaamaan niin nykyisiin kuin uusiin haasteisiin. Tämä tarkoittaa tietoisena, tutkimuksellisen työotteen omaksumista yhdistyneenä taitavaan ja eettisesti kestävään toimintaan. Tätä osaamista voi kuvata pyrkimykseksi *kriittiseen refleksiivisyyteen*.

Sosiaalityöntekijän kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, yleensä yhteiskuntatieteiden tai valtiotieteiden maisterin tutkinto, jonka pääaine on sosiaalityö. Sosiaalityön pääaineopintojen lisäksi tutkinnon suorittaneen osaamista suuntaavat ja laajentavat suoritettavat sivuaineet ja sivuainekokonaisuudet. Tällaisia sivuaineita ovat esimerkiksi sosiaalipolitiikka, hallintotiede, taloustiede, oikeustiede, liiketalous ja johtaminen sekä psykologia.

2. Sosiaaliohjaajan osaamisalue

Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutusohjelmat ovat määritelleet Arene ry:n asettamassa ja opetusministeriön rahoittamassa projektissa (ECTS-työryhmä, sosiaaliala 20.3.2006) osaamiskompetenssit, joita ne ovat sitoutuneet tuottamaan. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkosto on syksyllä 2006 päättänyt jatkaa ydinosaamiskompetenssien määrittelytyön pohjalta erityisosaamisen jäsentämistä verkostoyhteistyössä sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen eri tehtäväalueilla. Samalla uudistetaan opetussuunnitelmia vastaamaan entistä paremmin työelämän kentän ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen nykyisiin ja tuleviin kehitystarpeisiin.

Sosiaalialan koulutusohjelmakohtaisessa kompetenssianalyyssissä on kuvattu ammattikorkeakoulututkinnon tuottama osaamisprofiili osaamisalueittain, joihin sisältyy sekä tiedollinen että taidollinen osaaminen. Seuraavassa on kuvattu sosiaalialan koulutusohjelman kompetenssianalyyssin sisältö eri osaamisalueittain.

Sosiaalialan eettinen osaaminen. 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 palvelujärjestelmäosaaminen. Sosionomi (AMK) tuntee hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja siihen liittyvän lainsäädännön. Hän 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.

Yhteiskunnallinen analyysitaito. Sosionomi (AMK) ymmärtää yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ja osaa jäsentää ja analysoida

da sitä erilaisista teoreettisista näkökulmista. Hän ymmärtää ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten muotoutumisen ja yhteiskunnallisen päätöksenteon välisen yhteyden. Sosionomi (AMK) osaa jäsentää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnallisesta viitekehyksestä.

Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen. Sosionomi (AMK) on sisäistänyt reflektiivisen ja tutkivan työtteen. 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.

Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. 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.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa ydin- ja erityisosaamisen mahdollistavaa tietoperustaa rakennetaan koko koulutuksen ajan. Opinnot on rakennettu siten, että ne tuottavat ydinosaiselle ominaista ja välttämätöntä laaja-alaista ammattitaitoa. Ydinosamisen lisäksi opinnoissa tuotetaan erityisosaamista. Erityisosaamisen tarve voi vaihdella esimerkiksi asiakasryhmän elämäntilanteiden, kulttuurisen alkuperän tai paikallisten olosuhteiden mukaan. Ammattikorkeakoulut tuottavat tätä osaamista joko suuntautumisvaihtoehdoilla tai ammatillisesti eriytyvillä vaihtoehtoisilla opinnoilla.

Nämä opinnot voivat olla esimerkiksi asiakasryhmäkohtaisia tai menetelmäosaamista korostavia. Ammattikorkeakoulut päättävät itse suuntautumisvaihtoehdoista ja vaihtoehtoisista opinnoista, mikä mahdollistaa eri koulutusyksiköiden profiloitumisen.

3. Lastentarhanopettajan osaamisalue

Varhaiskasvatus voidaan ymmärtää yhteiskunnallisena, kulttuurisena ja pedagogisena ilmiönä. Varhaiskasvatus liittyy kaikkeen siihen yhteiskunnalliseen ja yhteisölliseen toimintaan, jolla pyritään vaikuttamaan

kasvuolosuhteisiin ja edistämään lapsen mahdollisimman suotuisaa kehitystä. Edelleen varhaiskasvatus on lapsuuden eri kasvu- ja oppimisympäristöissä tapahtuvaa suunniteltua ja tavoitteellista kasvatuksellista sekä pedagogista toimintaa, joka perustuu aikuisten ja lasten sekä lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä aikuisten keskinäiseen toimintaan ja yhteistyöhön lapsuuden erilaisissa toimintaympäristöissä esiopetus mukaan lukien.

Lastentarhanopettajaa voidaankin luonnehtia kasvatuksen, varhaisen kehityksen ja oppimisen ja varhaispedagogiikan asiantuntijaksi. Näitä asiantuntijuuden alueita toteutetaan yhdessä perheiden, työyhteisön muiden työntekijöiden, yksittäisten lasten ja lapsiryhmien sekä muiden alojen ammattilaisten kanssa työskennellen. Akateemisen koulutuksen saaneiden kasvatustieteen, erityisesti varhaiskasvatuksen kandidaattien ja maistereiden työote on työn kehittämiseen tähtäävä.

Varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien ammattilaisten työn vaatavuustekijät ovat muuttuneet voimakkaasti viime vuosikymmenen aikana. Muutokset liittyvät lähinnä yhteiskunnan ja työelämän sekä perheen muutoksiin ja lapsuuden monimuotoistumiseen – vaihtelevien lapsuuksien rakentumiseen – niiden seurauksena.

Muutokset liittyvät myös jatkuvasti lisääntyvän ja muuttuvaan tietoon lapsista, lasten kehityksestä ja lapsuudesta. Alan kehityksen seuraaminen ja siihen osallistuminen onkin tullut olennaiseksi osaksi varhaiskasvattajan työtä. Yhä enemmän on myös paineita siihen suuntaan, että varhaiskasvatustyön tulisi olla teoreettisesti hallittua. Varhaiskasvattajan tulisi siis kyetä argumentoimaan, minkälaisiin oletuksiin lapsuudesta, kasvatuksesta ja yhteiskunnasta hänen tekemänsä ratkaisut perustuvat. Lastentarhanopettajan työssä on painotunut pedagoginen ulottuvuus. Erityisesti esiopetusuudistus ja sitä edeltänyt keskustelu varhaiskasvatuksesta on yhä enemmän nostanut esiin tarvetta päivähoidon työntekijöiden opetuksellisen orientaation vahvistamiseen.

Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus vaatii tuekseen monenlaista osaamista. Keskeiseksi osaamisen alueiksi voidaan todeta toimintaympäristöön liittyvä osaaminen, varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen.

Kasvatus, opetus ja hoito ovat pienten lasten opetus- ja toimintaympäristön keskeisistä ulottuvuuksista. Kasvatus on aina sidoksissa vallitsevan kulttuurin perusolettamuksiin. Kasvatuksen yhteiskunnallisten ja kulttuuristen lähtökohtien tiedostaminen on siten yksi toimintaympäristöön liittyvän osaamisen ulottuvuuksista.

Toimintaympäristöön ja perustehtäviin liittyvä osaamisalue pitää sisällään kulttuurin ja yhteiskunnallisten instituutioiden toiminnan tuntemusta. Subjektiiivinen päivähoito-oikeuden ja kuusivuotiaiden maksuttoman esiopetuksen myötä päiväkodin tarjoamia palveluja voi - vanhempien niin halutessa - käyttää koko ikäluokka. Monilla alueilla myös monikulttuurisuus tuottaa omanlaisiaan haasteita henkilöstön osaamiselle. Päiväkodin ja koulun työntekijät ovat siis kasvatuksellises- sa vuorovaikutuksessa hyvinkin erilaisten lasten ja perheiden kanssa. Työskentely erilaisten perheiden kanssa vaatii hyvää kulttuurista luku- taitoa. On kyettävä ymmärtämään erilaisista elämänarvoista nousevia vaihtelevia kasvatuksen tavoitteita, joita perheet oman lapsensa kasva- tukselle asettavat. Myös lapsen ja perheiden arjen kokonaisuuden tun- temus on välttämätöntä, jotta päiväkotit ja koulu kykenevät toimimaan luontevana osana tätä kokonaisuutta.

Tietoisuus työtä kulloinkin ohjaavasta lainsäädännöstä ja muusta ohjauksesta on osa sitä ydinosaamista, joka sisältyy toimintaympäris- tön ja perustehtävien tulkintaan liittyvään osaamiseen. Lainsäädännön ja ohjausympäristön tuntemus auttaa henkilöstöä kehittämään arki- päivän työtään kulloistakin sääntelyä vastaavaksi.

Toimintaympäristöön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osa- aminen on välttämätöntä kaikille varhaiskasvatusta sekä toteuttaville henkilöstöryhmille. Tietoisuus toimintaympäristöstä ja sen muutok- sista auttaa yksittäisiä työntekijöitä ja eri ammattiryhmiä pohtimaan sekä kunkin oman työn ja osaamisen painopisteiden muutoksia että muuttuvien tehtävien yhteistä toteuttamista.

Varhaiskasvatukseen liittyvä osaamisalue koostuu moniaineksisesta ydinosaamisesta: kasvatuserityksistä, lapsiosaamisesta, oppimisteo- riaosaamisesta sekä pedagogisesta osaamisesta (oppimisen ohjaami- nen, opetussuunnitelmaosaaminen).

Kasvatuseritysosaaminen on yksi varhaiskasvatuksen sekä esi- ja alku- opetuksen osaamisalueen ydinosaamisista. Yksi kasvatuseritysosaamisen ulottuvuuksista on kasvatukseen liittyvien uskomusten ja käsitysten tiedostaminen ja arviointi nykyhetken ja tulevaisuuden näkökulmasta. Voidakseen auttaa lasta hankkimaan valmiuksia, jotka kantavat häntä nykyhetken ohella pitkälle tulevaisuuteen, työntekijä tarvitsee kuvan sekä tavoitellusta että toteutumaan pyrkivästä tulevaisuudesta. Tämä vaatii väistämättä myös niiden arvojen pohtimista, joiden varaan tu- levaisuutta rakennetaan. Arvokeskustelut, tulevaisuuden kuvien luo- minen ja näiden kasvatuserityksellisten seurausten pohdinta ovat seikkoja, jotka parhaimmillaan toteutuvat yhdessä lasten vanhempien ja koko työyhteisön kanssa. Tulevaisuuteen suuntautuminen ja tulevaisuuden

ennakointi ovat nykypäivän kasvattajien keskeisiä taitoja. Henkilöstön vankka kasvatusosaaminen luo perustan laadukkaan toiminnan toteuttamiselle. Se auttaa henkilöstöä myös näkemään sen, mikä on olennaista ihmiseksi kasvamisessa ja mitkä lopulta ovat sellaisia kasvatuksellisia tavoitteita, sisältöjä ja menetelmiä, jotka voivat auttaa lasta tässä ihmiseksi kasvamisen prosessissa. Kasvatuksellisen vuorovaikutuksen näkökulmasta kasvatusta ja opetusta toteutuvat tässä ja nyt. Tuon vuorovaikutuksen laadun tiedostaminen ja kehittäminen ovatkin tärkeitä kasvatusosaamiseen liittyviä seikkoja.

Varhaiskasvatusta asiantuntijalta edellytetään kasvatusosaamisen ohella myös oppimisen ilmiöiden tuntemusta. Pienten lasten oppiminen käynnistyy usein heidän luontaisesta kiinnostuksestaan ympäristönsä ilmiöitä kohtaan. Kiinnostuksen kehittyminen oppimista edistäväksi aktiiviseksi toiminnaksi vaatii tuekseen laadukasta oppimisen ympäristöä ja aikuisen ohjaavaa opetusta. Laadukkaan oppimisympäristön muodostaminen onkin osa ammatillista osaamista. Jotta varhaiskasvatusta sekä esi- ja alkuopetuksen konteksteissa kyettäisiin rakentamaan lapsille laadukas kasvu- ja oppimisympäristön on tunnettava lapsen kehitystä ja sen ympäristölle asettamia vaatimuksia. Lisääntynyt tieto lapsen kehityksestä ja oppimisesta haastaa myös kehittämään uudenlaisia opetuksellisia ratkaisuja. Pienten lasten opettajien on tunnettava hyvin ikäkaudelle soveltuvia pedagogisia menetelmiä, jotta he kykenevät ottamaan niitä käyttöön sopivissa tilanteissa.

Opetussuunnitelmaosaaminen näyttäytyy opettajan taitona suunnitella, kehittää ja uudistaa opetusta liittyen oppimisen tavoitteisiin, sisältöjen valintaan, työtapoihin sekä arviointiin.

Edellä on todettu kasvatusta olevan yhteisöllinen ilmiö ja toteutuvan parhaimmillaan kasvatusta ja oppimiskumppanuuden periaatteella. Kasvatusta ja oppimiskumppanuus tuottaa mukanaan vaatimuksen yhteistyöosaamisesta. Tuota osaamista tarvitaan niin vanhempien muun henkilöstön kuin keskeisten yhteistyökumppaneidenkin kanssa työskennellessä. Yhteistyöosaamisen yksi keskeinen ulottuvuus on työn kielellinen hallinta. Työn kielellisen hallinnan merkitys on noussut selvästi esille viime vuosina esimerkiksi esiopetussuunnitelmia laadittaessa ja esi- ja alkuopetuksen jatkumoa rakennettaessa.

Muuttuvassa työympäristössä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen on keskeistä. Samoin työn kehittäminen edellyttää oman työn tutkimista, reflektiivistä työotetta, ts. reflektio-osaamista.

4. Lähihoitajan osaamisalue

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja, antaa valmiudet sosiaali- ja terveysalan perustason tehtäviin, joissa kuuluu hallita sekä sosiaali- että terveydenhuollon osaamista. Lähihoitajan työ on ihmisten kanssa tehtävää työtä. Työssä tarvitaan hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, neuvottelutaitoja, yhteistyökykyä, kielitaitoa sekä vankkaa osaamista sosiaali- ja terveysalan hoito-, huolenpito- ja kasvatustehtävissä. Lähihoitajan tulee osata tukea erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten toimintakykyä voimavaralähtöisesti ja ottaa huomioon asiakkaan erilaiset lähtökohdat.

Lähihoitajan työssä on mahdollista erottaa toisistaan sosiaali- ja terveysalan osaamista, työskentelipä sitten sosiaalialan tai terveysalan työpaikassa. Kaikki lähihoitajan työ voidaan jäsentää ajatuksellisesti kasvun tukemisena ja ohjaamisena, hoitona ja huolenpitona sekä kuntoutumisen tukemisena. Koulutuksensa aikana lähihoitaja on syventänyt osaamistaan valitsemassaan koulutusohjelmassa, joita on yhdeksän. Seuraavassa on kuvattu näiden koulutusohjelmien osaamisalueita.

Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata lapsen ja nuoren hoito ja kasvatustyö, tukea kasvua ja kehitystä varhaislapsuudessa, kouluiässä ja nuoruudessa sekä hoitaa sairasta lasta ja nuorta.

Mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata mielenterveys- ja päihdetyön keskeinen tietoperusta, kohdata mielenterveys- ja päihdeongelmaisia sekä mielenterveys- ja päihdetyön asiakkaiden hoito- ja sosiaalipalvelutyö.

Sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata hoito- ja huolenpitoprosessi ja kuntoutus, sairaanhoito ja kotihoito, ravitsemus sekä lääkehoito.

Suu- ja hammashoidon koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata toimia suun terveydenhuollon palvelujärjestelmässä ja yksikössä, edistää suun terveyttä sekä suun ja hampaiden perushoito ja erikoishoito (lääkärin avustaminen ja asiakkaiden ohjaaminen).

Vammaistyön koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata toimia eettisesti, kohdata vammaisuutta ja erilaisuutta sekä vammaisten kasvatusta, hoitoa, kuntoutusta ja palvelutyötä.

Vanhustyön koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata toimia eettisesti, kohdata vanhus yksilöllisesti sekä edistää arjen mielekkyyttä. Hänen tulee hallita gerontologinen hoito- ja sosiaalipalvelutyö.

Asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata sosiaali- ja terveydenhuollon asiakaspalvelun ja sihteerin tehtäviä, ajanvarausjärjestelmä, vastaanotto- ja polikliininen hoitotyö, lääkehoito sekä käyttää tietotekniikkaa.

Ensihoidon koulutusohjelman suorittaneen lähihoitajan tulee osata terveydenhoidon ensihoitopalvelut, pelastuspalvelut, hätäkeskus-toiminta, lääkintälaitteiden käyttö sekä datan siirto, sairaankuljetus, ennaltaehkäisevä ja perustason ensihoitotyö sekä päivystyspoliklinikatyö.

Kuntoutuksen koulutusohjelman suorittaneet lähihoitajan tulee osata toimia kuntoutuksen palvelujärjestelmässä sekä tukea, edistää ja arvioida kuntoutujan fyysistä ja psykososiaalista toimintakykyä.

VARHAISKASVATUKSEN NEUVOTTELUKUNNAN JA OSTON ESITYS VARHAISKASVATUKSEN TYÖ- TEHTÄVISSÄ TARVITTAVAN OSAAMISEN KUVAUS

	Tutkimus- ja kehittämis-tehtävät	Esimies-tehtävät	Päivähoidon opetus-, kasvat- ja hoitotehtävät			
			Eriyislasten-tarhanopettaja	Lastentarhan-opettaja	Lasten-hoitaja	Perhepäivä-hoitaja
1) Kaikille yhteinen osaaminen	Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen Eettinen osaaminen					
2) Varhaiskasvatusosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen Kasvatusosaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen Kasvatusosaaminen
3) Erytynyt osaaminen	Tutkimusosaaminen Suunnitteluosaaminen Kehittämisosaaminen Johtamiseen, hallintoon ja ohjaamiseen liittyvä osaaminen Talousosaaminen Eriyispedagoginen osaaminen Konsultaatioosaaminen Opetussuunnitelmaosaaminen Lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus Sosiaali-pedagoginen osaaminen Tutkimus- ja kehittämisosaaminen Lasten terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen Lasten terveyteen, turvallisuuteen ja ruokahuoltoon liittyvä osaaminen					
4) Tilanneosaaminen	Tilannesidonnaiset osaamisen ulottuvuudet (esim. kieli- ja kulttuurikysymykset)					

Kaikille ammattiryhmille yhteinen osaaminen kattaa varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvän osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kaikilta ammattiryhmiltä edellytetään myös varhaiskasvatuksen substanssin hallintaa. Tämä osaamisen alue on kuitenkin eri ammattiryhmillä eritasoista ja eri tavoin painottunutta. Ammattiryhmillä on myös omat erityiset osaamisalueensa. Lisäksi osaamisessa voidaan nähdä tilannesidonnaisia osaamisen alueita.

Lähde: Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaoston ehdotus. (STM Selvityksiä 2007/7)

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN JULKAISUJA

ISSN 1236-2050

- 2007: 1 Tasa-arvo valtatiellä. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2004-2007 loppuraportti.
(Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 978-952-00-2258-7 (PDF)
- 2 Men and Gender Equality Policy in Finland.
ISBN 978-952-00-2269-3 (pb)
ISBN 978-952-00-2270-9 (PDF)
- 3 Hyvinvointi 2015 -ohjelma.
Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteita.
ISBN 978-952-00-2275-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2276-1 (PDF)
- 4 HTP-arvot 2007. Haitallisiksi tunnetut pitoisuudet.
ISBN 978-952-00-2307-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2308-9 (PDF)
- 5 Seulontaohjelmat. Opas kunnille kansanterveystyöhön kuuluvien seulontojen järjestämisestä. Screeningprogram. Handbok för kommuner om ordnande av screening som ett led i folkhälsoarbetet.
ISBN 978-952-00-2309-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2310-2 (PDF)
- 6 Leena Tamminen-Peter, Maj-Britt Eloranta, Marja-Leena Kivivirta, Eija Mämmelä, Irma Salokoski, Arja Ylikangas. Potilaan siirtymisen ergonominen avustaminen. Opettajan käsikirja.
ISBN 978-952-00-2313-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2314-0 (PDF)
- 7 Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä.
ISBN 978-952-00-2317-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2318-8 (PDF)
- 8 Arbetsplatsen och företagshälsövärdens i samarbete om sjukskrivningspraxis
ISBN 978-952-00-2319-5 (inh.)
ISBN 978-952-00-2320-1 (PDF)
- 9 Nationell beredskapsplan för en influensapandemi.
(Publiceras bara på Internet www.stm.fi).
ISBN 978-952-00-2325-6 (PDF)
- 10 National preparedness plan for an influenza pandemic.
(Published only at Internet www.stm.fi).
ISBN 978-952-00-2326-3 (PDF)
- 11 Toimeentulotuki. Opas toimeentulotukilain soveltajille. 6. korj. p.
ISBN 978-952-00-2334-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2335-5 (PDF)
- 12 Utkomststöd. Handbok för tillämpning av lagen om utkomststöd.
ISBN 978-952-00-2336-2 (inh.)
ISBN 978-952-00-2337-9 (PDF)
- 13 Asumista ja kuntoutusta. Mielenterveyskuntoutujien asumispalveluja koskeva kehittämissuositus.
ISBN 978-952-00-2338-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2339-3 (PDF)
- 14 Pirjo Sarvimäki, Aki Siltaniemi (toim.). Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus.
ISBN 978-952-00-2366-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2367-6 (PDF)