

Ilo irti osaamisesta

Polku sosiaalialan korkeakoulutettujen työnjaon laatimiseksi

Osaamisen tunnistava työnjako varmistaa laadukkaat palvelut asiakkaille. Toimiva työnjako lisää työhyvinvointia ja parantaa työntekijöiden yhteistyötä.

ASIAKASPROSESSIN VAIHEET TYÖNJAON POLULLA

Työnjaon laatimisen polku perustuu sosiaalihuollon ammattihenkilölakiin ja THL:n sosiaalihuollon asiakkaan palveluprosessiin.

Vireilletulo

Palvelutarpeen arviointi

Asiakkuuden suunnittelu

Rakenteellinen sosiaalityö

Palvelujen järjestäminen

Palvelujen toteutus

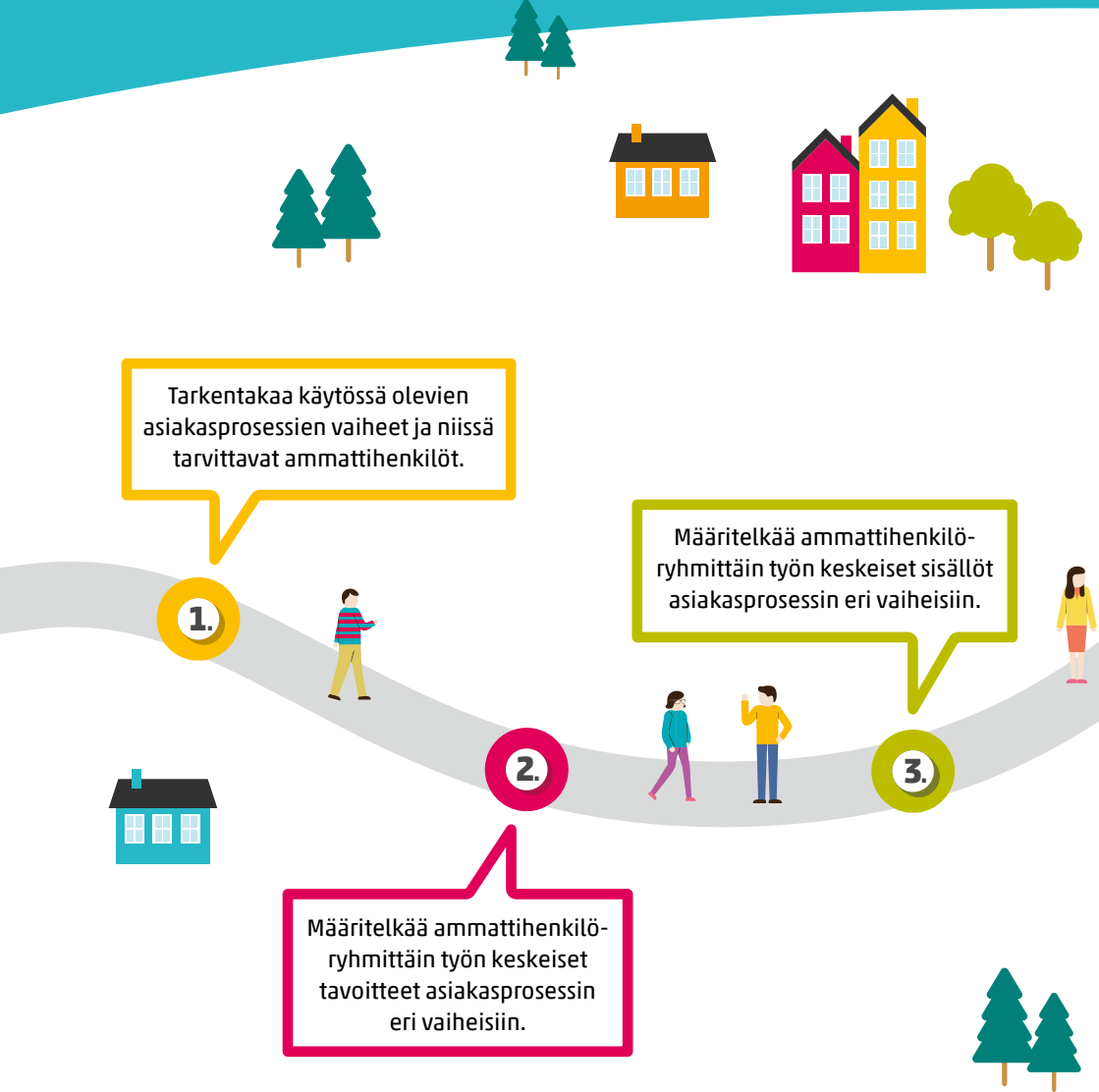
Palvelujen arviointi

Sosiaalihuollon laillistetut ammattihenkilöt: sosiaalityöntekijä, sosionomi (AMK), geronomi (AMK), kuntoutuksen ohjaaja (AMK).



Työnjaon polku – askeleet oman työpaikan työnjakoon

Poimikaa polulta ne vaiheet, joita omalla työpaikallanne tarvitaan.



1. Tarkentakaa käytössä olevien asiakasprosessien vaiheet ja niissä tarvittavat ammattihenkilöt.

2. Määritelkää ammattihenkilöryhmittäin työn keskeiset sisällöt asiakasprosessin eri vaiheisiin.

3. Määritelkää ammattihenkilöryhmittäin työn keskeiset tavoitteet asiakasprosessin eri vaiheisiin.

**Hyödyntäkää
työnjakomallia myös
yksilöllisissä tehtäväkuvauksissa
ja työn vaativuuden arvioinnissa.**

Osallistakaa asiakkaita
laatimaan työnjaon mallin
viimeistelyyn.

5.

4.

Tarkentakaa ammatti-
henkilöiden roolia ja suhdetta
asiakkaisiin asiakasprosessin
eri vaiheissa.

6.

Arvioikaa ja täsmentäkää
laatimaanne mallia uudelleen
aina tarpeen mukaan.



Työnjaossa huomioitavaa

Asiakkaat keskiöön

- Tärkeintä on, että asiakkaat saavat parasta mahdollista palvelua. Se edellyttää kohdennettua asiakasmääriä sekä asiakkaiden tuen tarpeiden tutkimista ja tunnistamista.
- Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen sekä taloudellinen asiakasturvallisuus on varmistettava.
- Sosiaalihuollon ammattihenkilölain, sosiaalihuoltolain ja sosiaalihuollon erityislakien vaatimukset asiakastyölle on tarkistettava.
- Asiakaspalautteita ja asiakastietoa kannattaa hyödyntää.

Katse osaamiseen

- Eri ammattilaisten osaaminen on kohdennettava vastaamaan asiakkaiden tarpeita, sekä työn tavoitteita ja sisältöjä.
- Osaamisen aukot on tunnistettava ja paikattava.
- Onnistuneella osaamisen hyödyntämisellä tuetaan työhyvinvointia.
- Yksilöllisiä tehtäväkuvauksia voidaan käyttää arvioitaessa työn vaativuuden ja palkkauksen välistä suhdetta.
- Työnjaon yhteydessä on varmistettava, että oikeus osaavaan ammatilliseen johtamiseen toteutuu.

Jatkuva kehittäminen

- Työnjaon toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.
- Työnjaon vaikutuksia on seurattava asiakkaiden, työntekijöiden ja johtamisen näkökulmista.
- Kehittämistyön jatkuvuus turvaa työn tavoitteiden, asiakastyytyvyyden ja työhyvinvoinnin toteutumista.

Lue lisää: www.talentia.fi/tyonjako



Talentia

Sosiaalialan korkeakoulutettujen
ammattijärjestö Talentia ry

Liity seuraamme:   Talentiary  talentia_ry

www.talentia.fi