

Lappi

Itä-Suomi

Jyväskylä

Elina Rahko

Samassa veneessä sosiaalialalla

Tampere

**Tutkimus
sosiaalityöntekijöiden
ja sosiaaliohjaajien
kokemuksista työparityöstä**

Turku

Helsinki



Elina Rahko

Samassa veneessä sosiaalialalla

Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista
työparityöstä

Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet
Rovaniemi 2011

SOSNET julkaisuja 3

© Elina Rahko

Taitto: Ritva Lahtinen

ISSN 1797-0148 (painettu)

ISBN 978-952-484-452-9

ISSN 1797-0156 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-484-453-6 (pdf)

Julkaisun verkkoversio saatavilla: www.sosnet.fi

Lapin yliopistopaino, Rovaniemi 2011

Tiivistelmä

Tutkimuksessa analysoidaan sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia heidän välisestään työparityöstä. Tutkimuksessa tarkastellaan työparin kokemuksia sosiaalialan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta, keskinäisestä työnjaosta ja rooleista erityisesti työparityössä, työparityön esteistä ja edistävästä tekijöistä sekä kehittämisenpaikoista. Viitekehityksessä hahmotetaan sosiaalialan toimintaympäristön kontekstia: sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittymistä sekä toimintaympäristön muutosta. Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelun avulla kolmelta sosiaalityöntekijältä ja kolmelta sosiaaliohjaajalta. Haastateltavien valinnan kriteereinä on ollut yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen tai sosiaalialan ammattikorkeakoulukoulutuksen suorittaminen sekä kokemus työparityöstä toisen sosiaalialan korkeakoulutuksen saaneen henkilön kanssa. Aineisto on analysoitu teoriasidonnaista sisällön analyysia käyttäen. Tuloksia on jäsennetty osaamisten jaottelun, sosiaalialan työn ja moniammatillisen yhteistoiminnan mallin mukaisesti.

Tutkimustulosten perusteella sosiaaliohjaajien osaamista kuvataan vuorovaikutus- ja viestintätaitojen, kanssakulkemisen, erityisosaamisen, käyttöteorioiden muodostumisen, teoria–käytäntö-reflektion, harjoittelujaksojen merkityksen, palvelujärjestelmäkokonaisuuden hahmottamisen ja lainsäädännön tuntemisen luokkien avulla. Sosiaalityöntekijöiden osaamista kuvaavia kategorioita ovat normiston hallinta, päätöksenteko, palvelujärjestelmän hallinta, vähän välineitä käytännön työhön, sivuaineet, tieteellinen perustelu työlle, tutkimuksellisuus, muutosten ja vaikutusten rekisteröinti, kommunikointitaidot, käytännön jaksot, kokonaisvaltainen tarkastelu ja sivuaineet. Sosiaaliohjaajan tehtäviä työparityössä ovat suunnitelman toteuttaja, rinnalla kulkija, verkostotyöntekijä ja tiedonhaltija. Sosiaalityöntekijän tehtäviä ovat suunnitelman laatija, konsultti, kokonaisprosessin hallitsija ja ohjaustarpeen arvioija.

Työparityötä estäviä tekijöitä ovat yhteisen näkemyksen puuttuminen, sooloilu, kilpailu, tiedonkulun estyminen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyys, dokumentointi, persoonat, roolit ja työskentelyperinteet. Edistäviä tekijöitä ovat suunnitelmallisuus, sosiaalialan vahvistaminen, työnohjausellisuus, ammatillisuuden arvostaminen, tarkastelun kokonaisvaltaisuus, yhteinen ymmärrys, hallinnon tuki, aika ja paikka työparityölle, tiedonkulku, työparin tunteminen, luottamus, yhdessä tekeminen sekä myönteinen asenne työparityötä kohtaan. Työparityön mahdollisuuksia ja kehittämisen paikkoja kuvaavia luokkia ovat tiedonkulusta huolehtiminen, roolien selvyys, suunnitelman riippuvaisuus toteutuksesta, työparityön automaatio ja tuloksellisuus, työn mielekkäisyys, työnjako, roolit, rajojen ylitys, jaettu asiakastyönprosessi, prosessin yhteinen hallinta ja yhteinen pohdinta.

Tulokset osoittavat, että työparityön kautta on mahdollista hyödyntää monipuolisesti sosiaalialan korkeakoulutusten tuottamaa osaamista. Työparityössä tehtäväalueet jakautuvat selkeästi ja joustavasti. Työskentely asiakkaan kanssa muodostaa kokonaisuuden. Sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden työparityön kautta on mahdollista saavuttaa asiantuntemusta, jonka avulla selviydytään epävarmassa ja monimutkaistuvassa, mutta myös erilaisia riippuvaisuuksia sisältävässä sosiaalialan toimintaympäristössä.

Avainsanat: sosiaalialan korkeakoulutus, sosionomi (AMK); sosiaaliohjaaja, sosiaalityöntekijä, yhteistyö; työparityö

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Sosiaalityö ja sosiaalialan korkeakoulutus Suomessa	10
2.1	Sosiaaliala, sosiaalityö ja sosiaaliohjaus	10
2.2	Sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittyminen	11
2.3	Sosiaalialan korkeakoulutus 2000-luvulla	15
2.4	Toimintaympäristön muutos ja sosiaalityön uudet haasteet	20
3	Tutkimuksen toteutus	23
3.1	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tehtävä	23
3.2	Tutkimuksellinen lähestymistapa	24
3.3	Kohderyhmä ja aineistonkeruumenetelmä	26
3.4	Aineiston käsittely ja analysointi	29
3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	33
4	Osaaminen ja työparityö	38
4.1	Osaaminen ja lähikäsitteiden tarkastelu	38
4.2	Sosiaalialalla vaadittava osaaminen ja asiantuntijuuden muutos	41
4.3	Moniammatillinen yhteistyö ja yhteistoiminta	45
4.4	Moniammatillisen yhteistoiminnan toteuttaminen	46
5	Työparin osaaminen	49
5.1	Koulutus ja kokemus	49
5.2	Sosiaaliohjaajan osaaminen	51
5.3	Sosiaalityöntekijän osaaminen	57
6	Työparin tehtävät	69
6.1	Sosiaalipalvelutyö ja sosiaalityö	69
6.2	Sosiaaliohjaaja työparityössä	70
6.3	Sosiaalityöntekijä työparityössä	74
7	Työparityön esteet ja mahdollisuudet	81
7.1	Edistävät ja estävät tekijät	81
7.2	Työparityö ja sen kehittämisen paikat	101
8	Kohti yhteistä työskentelyä	111
8.1	Kokemukset työparityöstä	111
8.2	Tutkimuksen menetelmät	120
8.3	Tulevaisuus	122
	Lähteet	126
	Liitteet	145

Kuvioluettelo

Kuvio 1.	Tehtävien ja opetuksellisten seikkojen painottuminen ammattikorkeakoulussa ja tiedekorkeakoulussa	16
Kuvio 2.	Osaamiseen liittyvät keskeiset käsitteet tutkimuksessa	41
Kuvio 3.	Tiedon ja osaamisen suhde	50
Kuvio 4.	Sosiaaliohjaajan osaaminen ja haastatteluissa esille nousseet osaamisen alueet työparityössä	51
Kuvio 5.	Sosiaalityöntekijän osaamisalueet ja haastatteluissa esille tulleet osaamisen alueet.	58
Kuvio 6.	Sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden tehtävät työparityössä. .69	
Kuvio 7.	Moniammatilliseen yhteistoimintaan, työparityöhön vaikuttavat tekijät.	81
Kuvio 8.	Ammattiroolin kautta työparityöhön vaikuttavat tekijät	82
Kuvio 9.	Rakenteellisten tekijöiden kautta työparityötä edistävät ja estävät tekijät.	89
Kuvio 10.	Persoonallisten tekijöiden vaikutukset työparityöhön.	96
Kuvio 11.	Työparityötä edistävät ja estävät moniammatillisen yhteistoiminnan historiaan liittyvät tekijät.	99
Kuvio 12.	Moniammatillisen yhteistoiminnan; työparityön piirteet ja siihen vaikuttavat tekijät.	102
Kuvio 13.	Tutkimuksen tulosten kokonaisuus.	112

1 Johdanto

Yhteiskunnassa viimeisten vuosikymmenten aikana tapahtunut murros näyttäytyy sosiaalityön kentällä moniammatillisen, moniosaamisen tarpeen lisääntymisenä. Moderni maailma on vaihtunut nykyiseen postmoderniin, jota kuvataan usein *moniliitteisillä* sanoilla. Sosiaaalialalla muutosta on kuvattu epävarmuuden lisääntymisenä (ks. esim. Kemppainen & Koskinen & Pohjola & Urponen 1998), joka näyttäytyy sosiaalityössä esimerkiksi moniasiakkuuksina ja yksilöiden monimutkaisina elämäntilanteina. Niiden ratkaiseminen edellyttää uudenlaista osaamista ja työskentelyssä on mahdollista hyödyntää sosiaalian sisäistä moniammatillista yhteistoimintaa, työparityötä.

Nykyinen sosiaalian koulutus noudattaa kolmiportaista formaattia. Toisella asteella koulutetaan lähihoitajia, alemmalla korkeakouluasteella sosionomeja – sosiaaliohjaajia¹ sekä yliopistossa maistereita² – sosiaalityöntekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän välisestään työparityöstä. Kokemusten tarkastelu kiinnitetään korkeakoulutusten tuottamaan osaamiseen, työparityöhön liittyvään tehtävien jakoon sekä työparityötä edistäviiin sekä haastaviin tekijöihin. Lisäksi informanteilta on pyydetty heidän näkemyksiään tulevaisuuden kehittämisenpaikoista työparityöhön liittyen.

Yhteistyön osapuolet, joista toisella on sosiaalityöntekijän ja toisella sosionomin koulutus, voivat yhdessä saavuttaa uudenlaista tietoa, asiantuntemusta. Molempien koulutusten panos ja osuus käytännön työssä sosiaaalialalla ovat tärkeitä. Myös Anneli Pohjolan (1998, 45) mukaan sekä sosionomi- että sosiaalityöntekijäkoulutus kehittävät sosiaalian asiantuntijuutta. Tutkimusaihe on ajankohtainen. Kapeampana ilmiönä

1 Viittaan tutkielmassani sosionomi- ja sosiaaliohjaaja-käsitteillä sosiaalian ammattikorkeakoulutukseen ja sen suorittaneeseen henkilöön ellen toisin mainitse. Sosionominimikettä on käytetty myös sosiaalihuoltajakoulutuksen saaneesta henkilöstä. Sosiaalian koulutusohjelmista ammattikorkeakoulusta valmistuvien tutkintonimike voi olla myös geronomi tai kuntoutuksenohjaaja.

2 Sosiaalihuollon kelpoisuuslain (272/2005, 3 §) mukaan ”kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtäviin on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä.” Tutkintonimike voi olla yhteiskuntatieteiden tai valtiotieteiden maisteri.

kiinnostus sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien yhteistoiminnan mahdollisuuksiin on kasvanut (ks. esim. Numminen 2007). Laajemmassa mittakaavassa on selkeä paine poikkitieteelliseen, sektorirajat ylittävään yhteistyöhön (ks. esim. Sosiaali- ja terveysministeriö 2008; Kohl 2006). Sosiaalialan korkeakoulutukset ja yhteistoiminta kiinnostavat minua myös henkilökohtaisista syistä. Olen aikaisemmalta koulutukseltani sosionomi (AMK) ja nykyinen koulutukseni tähtää sosiaalityöntekijän pätevyYTEEN. Olen työskennellyt ohjaajana sijaishuollon yksiköissä ja suorittanut kaksi sosiaalityön käytännön jaksoa lastensuojelun sosiaalityössä.

Tarkasteltaessa ammattikorkeakoulun ja yliopiston sosiaalialan koulutuskokonaisuuksia on nähtävissä niiden erot. Osaamisen ja tehtävien erottaminen käytännön työssä voi muodostua pulmalliseksi. (Kempainen 2006b, 261–262.) Sosiaalialan korkeakoulutusten välisiä jännitteitä voidaan kuvata aitana tai köydenvetona, mitkä ovat mahdollisesti seurausta koulutuksia koskevista ennakkoluuloista ja oman reviirin, työn, suojelemisesta. Merja Borgmanin (2006, 159) mukaan kaikkiaan sosiaalialalla on jäänyt puuttumaan eri koulutusalojen välinen kokonaisvaltainen keskustelu ammattialasta sekä sen yhteiskunnallisesta tehtävästä. Koulutusjärjestelmäosasista on puhuttu erikseen ilman keskinäisten suhteiden tarkastelua (Borgman 2006, 159). Viimeisten kymmenen vuoden aikana vastakkain asettelun sijaan sekä koulutusvaiheessa että työelämässä on pyritty yhteistyöhön. Pohjola (1998, 48–51) toi selvitystyössään esille yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyön niin koulutuksessa kuin myöhemmin työelämässä. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA, 2003–2006) on toinen esimerkki yhteistyön lisääntymisestä ja sen merkityksen ymmärtämisestä eri koulutusyksiköissä. Hankkeessa on lähdetty yhdessä ratkaisemaan ja pohtimaan yhteistä huolta sosiaalialan tulevaisuudesta. Miten koulutettu työvoima tulee riittämään tulevaisuudessa? Mitkä ovat nykyisten koulutusten todelliset osaamisalueet ja miten niitä voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla? (Vuorensyrjä ym. 2006, 10–11.)

Sosiaalialan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta sekä yhteistyöstä ja työparitoiminnasta, molempien osaamisen hyödyntämisestä on kirjoitettu paljon sosiaalialan ammattilehdissä 2000-luvulla (ks. esim. Sosiaaliturva 13/2000, 7/2003, 9/2004, 15/2004; Janus 2/2005; 4/2005). Aihetta on tarkasteltu lisäksi erilaisissa projekteissa ja hank-

keissa. SOTENNA selvitti sosiaalialan osaamis- ja työvoimatarpeita koulutusten ydinosaamiset huomioiden (Vuorensyrjä ym. 2006). Myös Opetusministeriön (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007) työryhmä laati oman ehdotuksensa sosiaalialan koulutuksen ja tutkimuksen järjestämisestä sekä kehittämisestä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin (STEAM) tavoitteena oli kehittää sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakennetta siten, että sosiaalityön yliopistokoulutuksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneiden sosionomien erilainen osaaminen voidaan parhaalla tavalla hyödyntää sosiaalihuollon toimintakäytännöissä (Horsma & Jauhiainen 2004). Varsinainen tutkimustieto aiheesta rajoittuu hankkeiden yhteydessä tehtyihin tutkimuksiin. Lisäksi aihetta on tarkasteltu ammattikorkeakoulun opinnäytetyissä ja projektiin liittyvässä kandintyössä (ks. Sironen 2009; Siltala 2005; Österberg 2005). Työparitoimintaa on sivuttu eräässä gradussa (Kolppanen 2008), jossa se mainittiin myönteisenä kokemuksena.

Seuraavassa luvussa tarkastelen tekijöitä, jotka muodostavat pohjan ja reunaehdot sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityölle. Keskeisessä osassa ovat sosiaaliala, sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittyminen ja nykytilanne sekä toimintaympäristössä viimeisten vuosikymmenten aikana tapahtunut muutos. Luvussa kolme esittelen tutkimuksen toteutuksen. Empiirinen aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla kuudelta sosiaalialan korkeakoulutetulta henkilöltä kevään ja kesän 2009 aikana. Analyysimenetelmänä on käytetty teoriasidonnaista sisällön analyysia. Luvussa neljä jatkan reunaehtojen käsittelyä syvenyessäni osaamisen – ja yhteistyön – käsitteiden avaamiseen. Luvuissa viisi, kuusi ja seitsemän kuvaan tutkimukseni tulokset peilaten niitä aikaisempiin tutkimuksiin ja aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Luku kahdeksan sisältää tutkimuksen kokonaisuutta koskevan pohdinnan, jossa kokoan tutkimustulokset ja tarkastelen niiden yhteydessä syntyneitä päätelmiä.

2 Sosiaalityö ja sosiaalialan korkeakoulutus Suomessa

2.1 Sosiaaliala, sosiaalityö ja sosiaaliohjaus

Hyvinvointivaltio ja sen harjoittama sosiaalipolitiikka ovat keskeisiä tekijöitä, jotka raamittavat sosiaalialan työtä Suomessa. Sen kautta sosiaalialan ammatillinen työ saa oikeutuksensa. Sosiaaliala viittaa erityiseen alaan, joka syvenyy yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan suhteissa syntyviin ilmiöihin (Kemppainen 2006a). Lisäksi se kuvaa sosiaalialaa terveysalan rinnakkaisena työkenttänä (ks. esim. Niiranen-Linkama 2005, 16). Käytän sosiaalialaa yläkäsitteenä, jonka alaisuudessa sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat toimivat.

Sosiaalityö voidaan nähdä professiona, oppialana sekä yhteiskunnan toimintajärjestelmänä. Se koostuu tutkimuksesta, koulutuksesta ja käytännön sosiaalityöstä sekä näiden vuorovaikutuksesta. Sosiaalityö on tutkimukseen perustuvaa ammatillista toimintaa niin sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi kuin lievittämiseksi. (Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää 2004, 32; ks. myös Sipilä 1989, 57–60; Toikko 2005, 16–19.) Tutkimukseni kohdistuu sosiaalityöhön professiona, ammatillisena toimintana sekä oppialana. Profession määrittelyssä osatekijöiksi on perinteisesti tunnistettu teoreettinen tieto ja erikoistuva koulutus, pyrkimys yhtenäiseen ammatilliseen oppiin ja käytäntöön, rajanveto suhteessa lähiammatteihin sekä ammattikunnan etua valvova itsenäinen ammattijärjestö (ks. esim. Karvinen 1996a, 33; Konttinen 1997, 48–50), jotka kaikki toteutuvat sosiaalityön kohdalla. Sosiaaliohjausta, sosionomityötä voidaan tarkastella sosiaalisesti painottuneena ohjauksena. Se sisältää yleisen ohjaustehdävän sekä elämänhallintaan liittyvät tehtävät. Sosiaaliohjaus tähtää palvelujen käytön ohjauksen lisäksi asiakkaan subjektiuden vahvistamiseen ja erilaisten mahdollisuuksien avaamiseen. Sosiaaliohjaus voidaan nähdä näin ollen palveluohjauksena. (Honkakoski 2005, 214–215.)

Teija Horsma (2004, 91) jakaa sosiaalialan työt sosiaalityöhön ja sosiaalipalvelutyöhön. Lisäksi hän (mt.) erottaa sosiaalipalvelutyössä sosiaaliohjauksen sekä hoiva- ja huolenpitotyön. Jälkimmäistä toteuttavat sosiaali- ja terveysalan perusasteen (lähihoitajat) tai aiemman kouluasteen tutkinnon suorittaneet henkilöt. Sosiaalityötä tekevät sosiaalityöntekijät

ja sosiaalipalvelutyötä sosiaaliohjaajat. (Horsma 2004, 91, 98.) Timo Toikko (2005, 14–15) puolestaan jakaa käytännön sosiaalityön erityiseen ja yleiseen. Erityinen sosiaalityö on lakien ja asetusten määrittelemää ammatillista toimintaa. Yleistä sosiaalityötä ovat melkein kaikki sosiaalisen avun ja tuen muodot. Erityisestä ja yleisestä sosiaalityöstä voidaan hänen mukaansa käyttää myös nimityksiä professionaalinen sosiaalityö sekä yleinen sosiaalinen työ. (Toikko 2005, 14–16.) Edellä esitetyn mukaisesti ajattelen, että sosiaalityöntekijät tekevät sekä erityistä että osaksi yleistä sosiaalityötä. Sosiaaliohjaajien tekemästä sosiaalialan työstä käytän käsitteitä sosiaalipalvelutyö, yleinen sosiaalinen työ ja sosiaaliohjaus. Käytännön työssä sosiaalialalla yllä mainitut osa-alueet esiintyvät päällekkäisinä.

2.2 Sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittyminen

Sosiaalialan korkeakoulutuksen – sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien koulutusten – kehittyminen nykymuotoon on käynyt läpi erilaisia vaiheita (ks. liite 1). Kehitystä on suunnannut vahvasti yhteiskunnan kehitys. Sosiaalityön käytäntö ja teoria ovat sidoksissa esimerkiksi taloudelliseen, sosiaaliseen, hallinnolliseen ja ideologiseen maailmaan (Macarov & Baerwald 2000/2001; Urponen 1994b, 10). Yhteiskunta määrittää ammatillista kehitystä ja koulutusta, koska niiden olemassaolon perustelut syntyvät toimintaympäristön tarpeista (Pohjola 2003b, 145; ks. myös Satka 1997, 34; Väärälä 1995, 48). Pohjola (2003b, 159) kiteyttää osuvasti, että sosiaalityön koulutus tasapainoilee yhteiskunnan ja toimintaympäristön muutoksen sekä oman toiminnan kehittämisen haasteiden keskellä. Tämän vuoksi teorian, käytännön ja koulutuksen tiivis yhteistyö on hänen (mt.) mukaansa tärkeää.

Sosiaalityön koulutuksen kehitys 1920-luvulta 1990-luvulle

Sosiaalityön koulutuksen kehittäminen ja kehittyminen kiinnittyvät sosiaalipolitiikkaan ja hyvinvointivaltion rakentamiseen. Toisen maailmasodan jälkeen valtio toteutti perustavanlaatuisia sosiaalipoliittisia reformeja, kuten sosiaaliavustus- ja -vakuutusjärjestelmät. Niiden ja sosiaalilainsäädännön kehittymisen kautta työt sosiaalialalla lisääntyivät ja

edellyttivät ammatillista osaamista. (Vuorikoski 1999, 17, 83; ks. myös Urponen 1994a.) Myös Kyösti Raunio (2004, 11) paikantaa sosiaalityön juuret modernina ja ammatillisena toimintana teollistuneen ja kaupungistuneen yhteiskunnan kehittymiseen. Näiden muutosten aikaansaamat sosiaalinen turvattomuus ja köyhyys tarvitsivat uuden apua antavan järjestelmän. (Raunio 2004, 11.)

Yliopistollisen sosiaalityön varhaisimmat juuret ulottuvat vuoteen 1928, jolloin Kansalaiskorkeakoulussa käynnistettiin vuoden mittainen lastensuojelututkimus. Sosiaalityöntekijöiden ammatillinen koulutus aloitettiin 1940-luvulla sosiaalihuoltajakoulutuksena ja samansisältöinen koulutus ruotsinkielisenä vuotta myöhemmin. Koulutuksen tarkoituksena oli kouluttaa osajia kuntien sosiaalihuollon työntekijöiksi. Näin ollen koulutuksessa painotettiin juridishallinnollista osaamista, jolloin muut sosiaalityön sisältöalueet jäivät taustalle. (Pohjola 2003b, 147; Toikko 2005, 156–157; Vuorikoski 1999, 82–83; ks. myös Hämäläinen 1995, 325–327.) Yhdeksi sosiaalityön asiakastyömuodoksi nimitään edelleen byrokratiatyö (Raunio 2004, 131; Sipilä 1989, 213–218), joten sen perinteet ovat syvällä suomalaisen sosiaalityön historiassa (ks. myös Toikko 2005, 223–225). 1950-luvulla keskustelu liittyi sosiaalityön menetelmiin sekä siihen, mitä sosiaalityö on. Samalla sosiaalityöntekijöiden mielenkiinto psykologisiin yksilö- ja ryhmätyömenetelmiin kasvoi erityisesti Yhdysvalloista saadun sosiaalityön oppien kautta. (Vuorikoski 1999, 99; myös Heikkinen 2008, 20; Satka 1994, 316–318.) Sosiaalityöntekijäkoulutuksen sisällöstä – muun muassa lainsäädäntöpainotteisuudesta sekä terapeuttisuonteisuudesta – käytiin runsaasti keskustelua 1960-luvulle asti (ks. esim. Vuorikoski 1999, 83–108).

1960-luvun keskeisimpänä aiheena oli sosiaalityön koulutuksen nostaminen. Erityisenä perusteena mainittiin muodollisesti pätevien työntekijöiden lisääminen, yhteistyön lisääntyminen muiden korkeakoulutuksen saaneiden ammattiryhmien kanssa ja sosiaalityön koulutuksen suorittaneiden saaminen tutkimus- ja suunnittelutehtäviin. Samanaikaisesti keskustelun taustalla vaikuttivat uudenlaiset, esimerkiksi kaupungistumiseen liittyvät sosiaaliset ongelmat, jotka kasvattivat työn vaatimuksia. (Vuorikoski 1999, 109–111; Satka 1994, 326–327.) Sosiaalihuoltajakoulutus ei kuitenkaan muuttunut ratkaisevasti historiansa ensimmäisten kolmenkymmenen vuoden aikana (Pohjola 1998, 16; Vuorikoski 1999).

Sosiaalityön synty yliopistollisena ylempänä korkeakoulututkintona voidaan ajoittaa Tampereelle vuoteen 1970. Tuolloin perustettiin maamme ensimmäinen sosiaalipolitiikan, erityisesti sosiaalihuollon professuuri. Aluksi sosiaalityötä opiskeltiin sosiaalipolitiikan alaisuudessa sosiaalihuollon oppilinjalla, jonka nimi myöhemmin muuttui sosiaalityöksi. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 18; Pohjola 1998, 16.) Sosiaalityön koulutuksen muuttuminen yliopistolliseksi perustutkinnoksi vauhditti tutkimustoimintaa (Mutka 1998, 145). Sidos sosiaalihuoltoon säilyi vahvana usean kymmenen vuoden ajan, minkä vuoksi sosiaalityön erityisluonne sai vähemmän huomiota (Pohjola 2003b, 147–148). Sosiaalihuollon koulutus Tampereella suuntasi nimenomaan hallinto- ja suunnittelutehtäviin asiakastyön sijaan (Vuorikoski 1999, 123).

1970-luvun teemana oli sosiaalityön koulutuksen kehittäminen, mikä liittyi yleisesti koko korkeakoululaitoksen uudistamiseen. Sosiaalityön koulutuskomitean vuonna 1972 valmistuneessa mietinnössä erotettiin sosiaalihuolto ja sosiaalityö toisistaan. Sosiaalityö nähtiin ammatillistuneena työalana ja koulutuskomitean tarkoituksena oli suunnitella sosiaalityöntekijäkoulutus palvelemaan eri toimintakenttien alueita. Sosiaalityön integroituminen yhteiskuntapolitiikkaan ja sosiaalipolitiikan kokonaisuuteen oli keskeinen ajatus. Komitea rajasi sosiaalityön työn asiakaskohtaiseen työskentelyyn (yksilö-, perhe-, ryhmä- ja yhdyskuntatyöhön), hallintoon ja suunnitteluun sekä sosiaalitutkimukseen, mikä sosiaalityöntekijän tuli hallita kokonaisuudessaan. Yhteiskuntapolitiikkaan integroitumisen vuoksi anglosaksisten maiden sosiaalityön ongelmakeskeinen jäsenitys koettiin soveltumattomana Suomeen, jossa sosiaalityö oli organisaatio- ja toimenpidekeskeistä. (Komiteanmietintö 1972, 9–12.)

1980-luvulla huolen aiheena oli pula koulutetuista sosiaalityöntekijöistä. Koulutuksen yhteiskuntatieteellinen tietoperusta sai osakseen kritiikkiä ja erityisesti 1980-luvun puolivälissä painotettiin aikaisempaa enemmän myös käyttäytymistieteellisen tietoperustan merkitystä asiakastyössä ja ammatillisena valmiutena. (Vuorikoski 1999, 150, 179.) Sosiaalityön menetelmät ja etiikka eivät saaneet niille kuuluvaa asemaa koulutuksessa, vaikka käytännön työssä niiden merkitys korostuu (Satka 1997, 31). Samalla vuosikymmenellä sosiaalityön ja sosiaalityöntekijän käsitteet vakiintuivat koulutuksessa sosiaalihuoltajakoulutuksen termin jäädessä taka-alalle (Kempainen 2006a).

1990-luvulta saakka sosiaalityön yliopistollista koulutusta on kehitetty paljon. Sosiaalityön tutkimusta on kehitetty, on perustettu opetus-sosiaalikeskuksia opetuksen ja käytännön integroimiseksi, sosiaalityöstä on tullut itsenäinen pääaine yliopistoissa sekä on luotu valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto SOSNET (Pohjola 2003b, 150–153; Saarima 2007). Lisäksi sosiaalityö on pyrkinyt vähitellen irrottautumaan sosiaalipolitiikasta, mihin viittaa sosiaalityön itsenäinen oppiaineasema Kuopion, Lapin ja Tampereen yliopistoissa³ vuodesta 1994 lähtien (Kempainen ym. 1998, 29).

Sosiaalityön yliopistokoulutuksella ja käytännön työllä on maassamme pitkät perinteet. Keskeisiä, toistuvia teemoja niin sen historiassa kuin nykyisin näyttävät olevan sosiaalityön sisältöön liittyvät seikat, suhde sosiaalipolitiikkaan sekä käyttäytymistieteisiin ja pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Itsenäisen pääaineen asema on vauhdittanut tutkimustyötä sosiaalityön kentällä ja sitä kautta on hahmottanut sosiaalityön erityisyyttä itsenäisenä tieteenä sekä suhteessa muihin yhteiskuntatieteisiin. 1990-luvulla sosiaalialan töitä tulivat jakamaan sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen suorittaneet henkilöt.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kehitys

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen juuret vievät noin viisitoista vuotta taaksepäin ja sen kehittämistahti on ollut nopea (ks. esim. Niemi 2008, 32). 1980-luvun loppuvuosina sosiaalialan keskiasteen koulutuksen pohja oli opistotasoinen, mutta vuonna 1992 koulutus muuttui ammattikorkeakoulukokeiluksi (Vuorensyrjä ym. 2006, 289–290). Kokeilu liittyi suomalaisen koulutusjärjestelmän uudistamiseen sekä eri koulusteiden eurooppalaisen vertailtavuuden mahdollistamiseen (Lampinen 1998, 96; ks. myös Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä 2007; Korhonen 1992). Ammatillisen koulutuksen muospaineen taustalla oli näkemys tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta, jonka avulla yksilö voi kehittää itseään ja ammattiaan. Aikaisemman, tiukkaan työnjakoon

³ Lisäksi itsenäinen oppiaineasema Helsingin, Jyväskylän ja Turun yliopistoissa vuodesta 2000 lähtien (Asetus yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista annetun asetuksen muuttamiseksi 615/1999).

perustuvan mallin ei nähty kehittävän tulevaisuuden työn haasteita vastaavia taitoja. (Aho 1999.)

Sosionomikoulutuksen perinteessä vaikuttavat opistoasteiset sosiaali-ohjaajan, sosiaalikasvattajan sekä kehitysvammaistenohjaajana koulutus-ammattit. Myös opistoasteilta ammattikorkeakouluun siirtyneet opettajat kantoivat aikaisempien tutkintojen perinnettä mukanaan. (Aho 1999, 15; Borgman 2006, 159.) Koulutus vakinaistettiin vuonna 1995, jolloin ensimmäiset ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet valmistuivat. Samalla tutkinnot annettiin nimikkeeksi sosionomi. (Borgman 2006, 159.) Päivi Aho (1999, 15) rinnastaa tämän tutkinnon tason muutoksen saman laajuiseksi kuin siirtymä sosiaalihuoltajututkinnosta yliopistolliseen sosiaalityön koulutukseen aikanaan oli. Borgmanin (2006, 166) mukaan ammattikorkeakoulun jatkotutkinnoista keskusteltiin 1990-luvun loppupuolella sekä aloitettiin niihin liittyvä suunnittelutyö⁴.

Sosiaalityön koulutushistoriaan verrattuna sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen historia on lyhyt. Koulutus vietiin käytäntöön hyvin nopeasti ja ensimmäiset opiskelijat aloittivat tutkinnon suorittamisen ilman ammattinimikettä. Nämä ovat tehneet osaksi sosionomien oman paikan löytämisen sosiaalialan työkentällä haasteelliseksi. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen tuottamaa osaamista ei ole välttämättä osattu hyödyntää.

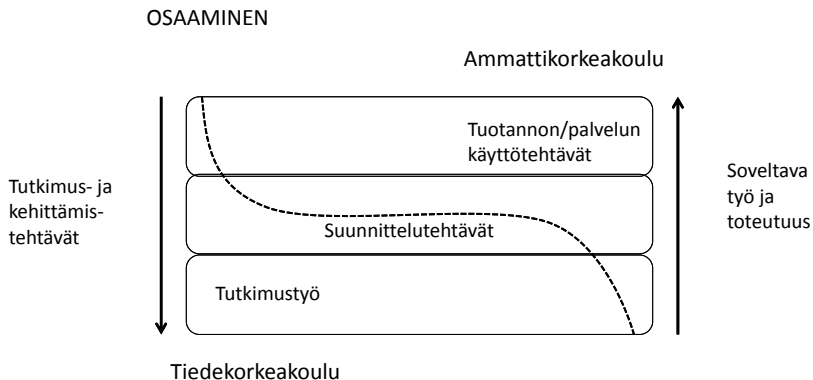
2.3 Sosiaalialan korkeakoulutus 2000-luvulla

Sosiaalialan korkeakoulutus noudattaa maassamme duaalimallia (ks. liite 2). Alemmalla korkeakoulutasolla ammattikorkeakouluissa koulutetaan sosionomeja, sosiaaliohjaajia ja ylemmällä korkeakoulutasolla yliopistoissa maistereita, sosiaalityöntekijöitä. Yliopistolain (2009/558) 2 §:n mukaan yliopistojen tarkoituksena on ”edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa”. Opintoissa tähdätään uuden tiedon tuottamis- ja tieteellisten metodien käyttövalmiuteen, tieteellisen ajattelun kehittymiseen, itsenäiseen ongelmanratkaisutaitojen omaksumiseen, kriittiseen tiedonhankintaan ja tarkasteluun sekä oppiaineen teoriaan ja metodeihin perehtymiseen (Korhonen 1992, 13). Ammattikorkeakoululain (351/2003) 4 §:n mu-

⁴ Ks. Laki ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta (645/2001).

kaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on ammatillisten asiantuntijoiden koulutus työelämän ja sen kehittämisen tarpeisiin. Ammattikorkeakoulussa liittyvät yhteen toisalta korkeakoulumaiset piirteet, toisaalta opistotasaisen koulutuksen käytännönläheisyys sekä sidos ammattiin ja sen kehittämiseen (Korhonen 1992, 19). Ammattikorkeakoulutuksessa korostuu vahva työelämysidosis ja yliopistollisessa koulutuksessa tiedekorkeakouluille ominainen tieteen tekemisen ja tiedon tuottamisen näkökulma (Aho 1999, 16).

Seppo Helakorven ja Anita Olkinuoran (1997, 7–8; myös Helakorpi 1999) jäsenitys ammattikorkeakoulun ja tiedekorkeakoulun tehtävistä sekä opetuksen painopisteistä kuvaa hyvin korkeakoulutusten painotuksia (ks. kuvio 1). Ammattikorkeakoulutuksessa tieteellisyys ja käytännöllisyys nivoutuvat yhteen. Keskeisessä asemassa ovat käytännöllinen tieto ja tietotaito sekä palveluun ja tuotantoon liittyvien tehtävien suunnittelu ja ohjaus. Tutkimuksellisuus liittyy käytännönläheisiin teemoihin. Yliopistokoulutuksessa tieteellinen tutkimus on keskeistä. (Helakorpi 1999, 4; Helakorpi & Olkinuora 1997, 7–8, 11.) Kuvio havainnollistaa korkeakoulutusten painotukselliset erot, mutta myös niiden tuottamien osaamisten joustavuuden. Käytännön työn todellisuus on monimuotoinen ja sitä on mahdollista lähestyä eri näkökulmista. Olennaista on, että tulevaisuudessa korkeakoulutukset yhdistävät voimavarojaan tutkimus- ja kehittämistyössä (ks. Helakorpi & Olkinuora 1997, 7–8).



Helakorpi 1999, 4.

Kuvio 1. Tehtävien ja opetuksellisten seikkojen painottuminen ammattikorkeakoulussa ja tiedekorkeakoulussa.

Sosiaalityö on itsenäinen tiede ja se tuottaa tietoa yksilön ja yhteiskunnan suhteista. Sosiaalityö on tieteenä ja ammatillisena toimintana myös soveltava. Erilaisten yhteiskunnallisten ilmiöiden ymmärtämiseen tarvitaan yhteiskuntatieteitä kuten esimerkiksi sosiologiaa ja sosiaalipolitiikkaa. Toisaalta sosiaalityö hyödyntää myös käyttäytymistieteitä, jotka tutkivat yksilön toimintaa. (Ks. esim. Honkakoski 2005, 217; Leveridge & Gilchrist 2007/2008.)

2000-luvun alusta lähtien sosiaalityötä on ollut mahdollista opiskella kuudessa yliopistossa pääainestatuksella (Vuorensyrjä ym. 2006, 31; Sosiaalialan... 2007, 19). Tutkintorakenneuudistuksen myötä sosiaalityötä opiskellaan ensin kandidaatti- (180 op) ja sen jälkeen maisteritasolla (120 op). Yhteensä opinnot kestävät noin viisi vuotta ja niiden laajuus on 300 opintopistettä (ks. liite 3). Käytännön opetuksen laajuus on vähintään 30 opintopistettä. Maisteriopintojen jälkeen on mahdollista suorittaa erikoistumiskoulutuksena ammatillisen lisensiaatin tutkinto sekä lisensiaatin ja tohtorin tutkinto. Ammatillisen lisensiaatti tutkinnon vaihtoehtoina ovat lapsi- ja nuorisososiaalityön, marginalisaatiokysymysten sosiaalityön, kuntouttavan sosiaalityön, yhteisösosiaalityön ja hyvinvointipalvelujen erikoisalut. (Asetus koulutusvastuun täsmentämisestä, yliopistojen koulutusohjelmista ja erikoistumiskoulutuksista 568/2005, 16§; Sosiaalialan... 2007, 19–20.)

Ammattikorkeakoulussa opetus perustuu tieteellisiin lähtökohtiin (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, § 4) ja sosiaaliohjauksen tietoperusta on monitieteinen (Sosiaalialan... 2007, 22). Teoriapohjana ovat sosiaalityötiede, sosiaalipolitiikkatiede sekä sosiaalipedagogiikka, kasvatustiede, sosiologia ja psykologia. Verratessaan sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kehitystä sosiaalityön koulutuksen kehittymiseen Arja Honkakoski (2005, 216) toteaa, että ”Yleisistä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteistä on kuljettu kohti sellaista tietoa, joka tavoittaa paremmin yksilö–yhteiskuntasuhteen välittyneisyyden.” Sosiaalityön tietoperustaan tukeutumisen lisäksi Teemu Rantanen ja Timo Toikko (2005, 448) ehdottavat, että sosionomityö ammatillisena toimintana kaipaasi omaa teoreettista erittelyä ja empiiristä tutkimusta, sosionomitutkimusta.

Sosionomikoulutuksessa teoreettiset ja käytännön opinnot vuorottelevat keskenään (Eettisyyttä... 2004, 26) muodostaen selkeän jatkumon. Sosiaalialan ammattikorkeakouluopintoja voi suorittaa 22 ammatti-

korkeakoulussa sekä nuoriso- että aikuiskoulutuksena. Sosionomitutkinto on laajuudeltaan 210 opistopistettä ja suoritus aika 3,5 vuotta (ks. liite 4.) Tutkinto sisältää 105–135 opintopisteen verran perus- ja ammattiopin- toja, 45 opintopistettä harjoitteluja, 15 opintopistettä vapaasti valittavia opintoja sekä 15 opistopistettä opinnäytetyöstä. (Sosiaalialan... 2007, 21–22.) Opintoissa on olennaista tietyn suuntautumisvaihtoehdon tai vaihtoehtoisten ammattiopintojen suorittaminen, jotka tuottavat erityis- osaamista esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, lastensuojelussa, vanhus- ja vammaispalveluissa tai päihde- ja mielenterveyshuolissa työskentelyyn.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen jälkeen on mahdollista suorittaa jatkotutkintona ylempi ammattikorkeakoulututkinto, joka va- kinaistettiin vuonna 2005. Se on tarkoitettu työelämässä mukana ole- ville henkilöille, joilla on vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta. Opetussuunnitelman painopisteitä ovat ”yleiset taidot soveltaa teoreettis- ta tietoa, kriittinen ja analyttinen ajattelu, tutkimustyö ja uuden tiedon tuottaminen, asiakastyön syventäminen ja kehittäminen, kehittämistyön johtaminen sekä kyky toimia asiantuntijaverkostoissa”. Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytteessä painottuu työelämä- lähtöisyys. (Sosiaalialan... 2007, 23–24.) Periaatteessa ylempi ammatti- korkeakoulu työkokemuksen ja perusammattikorkeakoulututkinnon kanssa on pituudeltaan rinnastettavissa sosiaalityön maisteritasoiseen koulutukseen. Ammattikorkeakoulussa ei kuitenkaan opiskella sosiaali- työtä pääaineena. Koulutus ei anna kelpoisuutta sosiaalityöntekijänä toimimiseen (ks. Kelpoisuuslaki 272/2005, 3§; ks. Viinamäki & Pohjola 2009).

Vuonna 2005 voimaan tulleessa laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista (Kelpoisuuslaki 272/2005) on määritelty kolme sosiaalialan ammatillista tehtäväaluetta. Ne ovat sosiaalityö, so- siaaliohjaus ja varhaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen työ. Uusi kelpoi- suudet määrittelevä laki määrää koulutukseen perustuvan kelpoisuuden eri sosiaalipalveluiden ja sosiaalityön tehtäviin. Se noudattaa nykyistä koulutusjärjestelmää ja tutkintorakenteita. Kelpoisuuslain mukaan so- siaalityön yliopistokoulutuksen suorittanut voi toimia sosiaalityöntekijä- nä, kunnan sosiaalisektorin hallinnollisena johtajana, sosiaalityön johta- jana, johtavana sosiaalityöntekijänä, lastenvalvojana, sosiaaliasiamiehenä sekä muissa sosiaalityön osaamista edellyttävissä tehtävissä. Borgmanin

(2006, 159) mukaan sosionomeja voidaan tarkastella ammattikuntana vasta vuoden 2005 kelpoisuuslainsäädännön uudistuksessa, jossa tutkinnon kelpoisuus ja sijoittuminen sosiaalialalla määriteltiin. Työelämässä ammattinimike on sosiaaliohjaaja (Sosiaalialan... 2007, 22).

Eri hankkeiden ja jopa kelpoisuuslainsäädännön yhteydessä voin yhtyä Honkakosken (2005, 216) kommenttiin ammatillisista tehtävänjaoista: ”Sosiaalityö säilyttää ammattimonopolinsa ja sosionomit hakevat oman paikkansa”. Kelpoisuuslaissa käy hyvin ilmi tehtävät, joihin vaaditaan sosiaalityöntekijän pätevyys, mutta sosiaaliohjaajat etsivät paikkansa työelämästä itse. Myös Santala (2008, 77) pohtii sosiaaliohjauksen käsitteen vaikeaselkoisuutta (vrt. Honkakoski 2005).

Joka vuosi sosiaalialan opiskelun aloittaa noin 10 000 opiskelijaa, joista noin 2000 suorittaa sosionomin ja noin 200 sosiaalityöntekijän tutkinnon. Loput 8000 opiskelevat opistoasteella lähihoitajiksi. (Mäntysaari & Pohjola 2006, 298.) Sosiaalialan opinnot ammattikorkeakoulussa aloittaa vuosittain useampi kuin sosiaalityön opinnot yliopistossa, mikä johtuu sisäänottomääristä. Jokaista aloittavaa sosiaalityöntekijäopiskelijaa kohden aloittaa kymmenen sosionomiopiskelijaa. Tämän vuoksi sosionomeja valmistuu luonnollisesti sosiaalityöntekijöitä enemmän. Ei ole tarkoituksenmukaista yhtenäistää koulutusmääriä, koska sosiaalityöntekijöiden työ sosiaalialalla on lähtökohtaisesti erilaista kuin sosionomien. Valtakunnallisista tilastoista ei käy ilmi, kuinka paljon sosiaalityön kentällä on ylemmän korkeakoulututkinnon sosiaalityössä suorittaneita ja monellako on sosiaalityöntekijän pätevyys. Työssäkäyntitilastojen perusteella saadaan kuva ainoastaan siitä, kuinka paljon työikäisessä väestössä on ylemmän korkeakoulututkinnon sosiaalityöissä suorittaneita tai sosiaalihuoltajia. Sosiaalityön koulutuksesta valmistuneita sosiaalityöntekijöitä ei tilastoida erikseen. (Kempainen 2006b, 249.)

Tilastokeskuksen kunnallisen henkilöstörekisterin mukaan kunta- ja kuntayhtymien palveluksessa vuonna 2003 oli 4970 sosiaalityöntekijää. Heistä 1620 (32,6 %) on ylemmän korkeakouluasteen yhteiskuntatieteellinen koulutus. 1230:llä (24,8 %) puolestaan on alempi korkeakouluasteen, muu kauppa- tai yhteiskuntatieteellinen koulutus kuten esimerkiksi sosionomikoulutus (ent. sosiaalihuoltajakoulutus). Yksityisellä sektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden määrää voidaan arvioida olevan noin 1000–3000. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 17–18,

20.) Vuosien 1992–2004 aikana on valmistunut yhteensä noin 9902 sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta (ks. liite 5). Vuosittainen valmistumismäärä on ollut 2000-luvulla noin 1600–1700 (Borgman 2006, 170).

Tulevien vuosien aikana myös useita sosiaalityöntekijöitä tulee jäämään eläkkeelle. Lisääntykö paine palkata sosiaaliohjaaja sosiaalityöntekijän tilalle? Ammattikorkeakoulujen koulutusvolyyymi on tällä hetkellä suurempi kuin yliopistojen. Erilaista lähtökohdistaan käsin sekä sosiaalityöntekijät että sosionomit pyrkivät kuitenkin ihmisen elämän mahdollisuuksien vahvistamiseen sekä löytämiseen (Aho 1999, 16). Toisaalta sosionomien saatavuus ja monipuolinen osaaminen aiheuttaa osaltaan epäpätevien sosiaalityöntekijöiden määrän kasvua. Tulevaisuuden kehityssuunnat määrittelevät edelleen sosiaalialalla vaadittavaa osaamista, jonka yksi tärkeä tuottaja on koulutus.

2.4 Toimintaympäristön muutos ja sosiaalityön uudet haasteet

Jo yli kymmenen vuotta sitten Margareth Yelloly ja Mary Henkel (1995, 10) kuvasivat yhteiskunnassa tapahtunutta muutosta hyvinvointivaltion sekä sosiaalityön ja niihin liittyvien arvojen eroosiona. Moniarvoisuus ja monimuotoisuus ovat lisääntyneet, kilpailu yhteiskunnan eri sektoreilla on arkipäiväistynyt sekä tehokkuuden käsitteet ovat yleistyneet. Antti Karisto (2000, 13) nimittää 1990-lukua markkinadiskurssin vuosikymmeneksi, koska asiakkaista puhutaan kuluttajina, palveluita tuotteistetaan, korkeita kustannuksia seurataan tarkasti sekä johtamisessa hyödynnetään managerialistisia oppeja (ks. myös Pietroni 1995, 34). Sosiaalialan työntekijöitä haastavat 2000-luvulla lisääntynyt markkinoiden korostaminen, mutta myös asiakkaiden vaikeutuneet tilanteet. Ne edellyttävät ammatilliselta sosiaalityöltä nopeaa reagointia, mihin sosiaalityössä ei välttämättä ole tarvittavia resursseja (Kemppainen ym. 1998, 9).

Ulla Mutka (1998, 14) ennakoi viisaasti vuosikymmen sitten todetessaan, ettei tulevaisuuden maailma todennäköisesti näyttäyty tasapainoisempana, turvallisempana tai parempana. Pikemminkin kompleksisuus ja ambivalenttius tulevat monimutkaistamaan sekä haastamaan nyky-

yhteiskunnan ihmisiä (Mutka 1998, 14). Toisaalta ammatillista sosiaalityötä voidaan harvoin kuvata rutiininomaiseksi ja yksinkertaisten ilmiöiden kanssa työskentelyksi (Yelloly & Henkel 1995, 8).

Ainoastaan lama ei ole suurten muutosten takana, kuten Tarja Kempainen, Simo Koskinen, Anneli Pohjola ja Kyösti Urponen (1998, 10) toteavat. Kyseessä on ollut pitkäjänteisempi muutos, jota voidaan kuvata hyvin epävarmuuden lisääntymisellä (Kempainen ym. 1998, 10; ks. myös Raunio 2000, 18–20; Kananoja 1997, 25–31; Pietroni 1995, 44–45). Yhteiskunnassa viimeisten vuosikymmenten aikana tapahtuneiden muutosten myötä myös sosiaalityön toimintaympäristö on muuttunut (Kempainen ym. 1998, 21). Yhteiskunta on muuttunut modernista postmoderniksi. Muutoksen vaikutukset ulottuvat kaikille yhteiskunnan osa-alueille, luonnollisesti myös sosiaalityöhön (Raunio 2000, 66). Modernin perspektiivistä tarkasteltuna todellisuus toimii loogisesti ja siitä on erotettavissa selkeitä säännönmukaisuuksia. Ne mahdollistavat ymmärtämisen ja selittämisen. Postmodernissa näkökulmassa todellisuus hahmottuu epäjatkovana, kontingenttina. Ei ole olemassa yhtä ainoaa todellisuutta. (Howe 1996, 90.) Tilanne- ja yksilökohtainen tarkastelu, harkinta sekä tukeminen painottuvat yhä enemmän sosiaalityössä. Lisääntyvät riippuvuussuhteet perustelevat yhteistyötä eri toimijoiden kesken.

Siirtymistä modernista postmoderniin luonnehditaan ennustettavuuden heikentymisenä, mikä aiheuttaa elämäntilanteiden epävakautumisen. Tämä näyttäytyy lisääntyneenä työttömyytenä, epätyypillisinä työsuhteina sekä moninaistuneina perherakenteina. Yksilölliset valinnat muodostuvat keskeisiksi tekijöiksi henkilön elämässä. (Raunio 2000, 67; ks. myös Parton 2002, 237, 239.) Opiskelu ei välttämättä takaa sitä vastaavaa työpaikkaa, eikä ole olemassa varmoja työpaikkoja. Omien valintojensa ohjaamana yksilö kulkee yhteiskunnassa erilaisten mahdollisuuksien välillä. Kaikille yksilöille tämänkaltaiseen kehitykseen vastaaminen ei ole yksinkertaista. Sosiaalityö auttaa mahdollisuuksien avaamisessa kompleksisessa todellisuudessa, mikä vaatii yhteistyötä sekä eri ammattikuntien että asiakkaan epävirallisten sosiaalisten verkostojen kanssa. (Raunio 2000, 69; ks. myös Eräsaari 1998.)

Kyösti Raunio (2000, 69–70) esittää, että postmoderni ajattelu on haaste nimenomaan moderniin aikaan sidottuun sosiaalityöhön, kos-

ka perinteisesti on luotettu tieteellisen tiedon ja käytännön yhteyteen, edistykseen yhteiskunnassa, parempaan maailmaan kaikille, sosiaaliseen tasa-arvoon, oikeudenmukaisuuteen, yhtäläiseen ihmisarvoon sekä itsemääräämisoikeuteen. Postmodernismi kohdistaa Raunion (2000, 71) mukaan kritiikin ihmisen toiminnan standardoituun ja normatiiviseen tarkasteluun. Mirja Satka (2000, 185) esittää yhteiskuntatieteilijöiden kuvaavan modernin aikakauden loppua reflektiivisen modernin käsitteellä. Käsitteen alaan kuuluu esimerkiksi käsitys erilaisten prosessien keskinäisen riippuvuuden lisääntymisestä yhteiskunnassa. Luonnollisesti nämä riippuvuudet näyttäytyvät myös sosiaalityössä, mikä edellyttää sosiaalityöntekijöiltä kokonaisvaltaisempaa työtettä ja lähestymistapaa. (Satka 2000, 185.) Sosiaalialan toimintaympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin on mahdollista vastata koulutusta kehittämällä, mutta myös sosiaalialan sisäistä moniammatillista yhteistyötä hyödyntäen.

Tässä luvussa olen avannut sosiaalialan, sosiaalityön ja sosiaalihojauksen käsitteitä sekä tarkastellut sosiaalityön – ja sosionomikoulutuksen historiallista kehitystä. Olen käsitellyt myös koulutusten rakenteita. Lisäksi olen tarkastellut toimintaympäristön muutosta, joka vaikuttaa olennaisesti sosiaalialan korkeakoulutukseen, mutta myös osaamisvaatimuksiin. Postmodernissa yhteiskunnassa olennaista on erilaisten yhteistyömuotojen mobilisointi. Sen kautta vastataan monimuotoisiin haasteisiin ja hyödynnetään mahdollisuuksia. Seuraavassa luvussa kuvaan tutkimusproses- sia ja siihen liittyviä valintojani.

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tehtävä

Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) työparityötä on tutkittu vähän. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työparityöstä. Millä tavalla näiden kahden eri tutkinnon saaneiden yhteistyötä on mahdollista hyödyntää? Tutkimukseni tarkoituksena on analysoida sosiaaliohjaajien (sosionomi, AMK) ja sosiaalityöntekijöiden (maisteri, yliopisto) kokemuksia työparityöstä. Kokemus käsitteenä ei ole yksiselitteinen, minkä vuoksi se tulee määritellä suhteessa johonkin (Huotari 2003, 119). Kiinnitän kokemuksen tarkastelun korkeakoulutusten tuottamaan osaamiseen, työparityöhön liittyvään tehtävien jakoon sekä työparityötä edistäviin sekä estäviin tekijöihin. Lisäksi olen pyytänyt informanteilta heidän näkemyksiään tulevaisuuden kehittämisenpaikoista työparityöhön liittyen. Keskeisiä teemoja ovat sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittyminen ja sen tuottama osaaminen, sosiaalityö-sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaus-sosiaaliohjaaja, työparityö-yhteistoiminta ja postmoderni sosiaalialan toimintaympäristö. Nämä muodostavat tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen. Tarkastelen niiden kautta sosiaalialan korkeakoulutettujen välistä työparityötä.

Tutkimustehtävänä on tarkastella sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia heidän keskinäisestä työparityöstään. Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaisena informantit näkevät sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottaman osaamisen?
2. Miten informantit kuvaavat työparityötä ja sen kehittämisen paikkoja?

Tutkimuksellani haluan tuoda esille käytännön työntekijöiden kokemuksia sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottamasta osaamisesta, joka näyttäytyy työparityössä. Edelleen haluan rakentaa kuvan sosiaalialan ammattilaisten kokemuksia hyödyntäen sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityöstä: heidän tehtävistään, työparityötä edistävästä ja estävistä tekijöistä sekä kehittämisenpaikoista. Tutkimus tuottaa tärkeää tietoa kahden sosiaalialan ammattiryhmän välisestä työparityöstä, sen mahdol-

lisuuksista ja haasteista sekä kehittämisen paikoista. Lisäksi tutkimusraportin kautta lukija tutustuu sosiaalialan korkeakoulutukseen, sen kehittymiseen, rakenteisiin ja tuottamaan osaamiseen. Teema kiinnostaa minua myös henkilökohtaisista syistä, koska olen aikaisemmalta koulutukseltani sosionomi. Tutkimuksessa omat kokemukseni sosiaalialan korkeakoulutuksista ja työstä käytännössä ovat antaneet lisäymmärrystä ilmiöön ja sitä käsittelevään kirjallisuuteen. En ole käyttänyt niitä tutkimusaineistona.

Käsittelen luvussa metodologisia valintojani tutkimusprosessin aikana. Metodologia käsittää tavat ja keinot, joita tutkimuksessa käytetään tieteelliseen tiedon saavuttamiseksi ja perusteluksi (Yleinen sanasto). Esittelen luvussa tutkimukseni toteutuksen ja siihen liittyvät tekemäni tutkimukselliset valinnat. Tutkimuksellisten valintojen taustalla vaikuttavat tutkijan tieteenfilosofiset lähtökohdat, esiolettamukset tutkittavat ilmiöstä. (Ks. esim. Alasuutari 2001a, 33, 43–44; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2005, 120–121; Eskola & Suoranta 1999, 17, 20, 209–211.) Luku päättyy pohdintaan tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta. Haluan korostaa tutkimuskokonaisuuden prosessinomaisuutta ja erilaisen valintojen keskinäistä riippuvaisuutta, vaikka metodologiset valinnat on esitelty erillisissä alaluvuissaan.

3.2 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Tutkimuksellinen lähestymistapani on konstruktivistinen, mihin sopii laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus. Konstruktivistisesti suuntautuneessa laadullisessa tutkimuksessa todellisuus nähdään subjektiivisena ja tulkinnanvaraisena. Siinä keskeisessä osassa ovat tutkijan ja tutkittavien välinen vuorovaikutus sekä tutkijan tietoisesti pohtimat omat motiivit ja arvot. Tutkimusprosessissa esimerkiksi muodostetaan teorioita, tulkitaan merkityksiä ja pyritään kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. Myös tilannesidonnaisuus korostuu. (Paavola 2003, 35–36; ks. myös Raunio 1999; Wahlström 1997, 3–5.) Postmodernin tiedonkäsityksen mukaan uskon, että on olemassa useita todellisuuksia ja totuuksia. Ei siis ole olemassa yhtä, kaikille yhteistä universaalia todellisuutta, vaan useita todellisuuksia, jotka muotoutuvat eri tavoin ihmismielissä ja sosiaalisessa

vuorovaikutuksessa. Täten tietäminen sidotaan aina johonkin tiettyyn kontekstiin tai rooliin, jossa ihminen elää. (Heikkinen 2001, 119–121; Hirsjärvi & Hurme 2000, 17.) Tutkijana olen ollut avoin omasta koulutuksellisesta ja työllisestä taustastani niin haastateltaville kuin myös tutkimusraportissani. Ymmärrän sen merkityksen vuorovaikutustilanteissa. Avoimuudella olen pyrkinyt kontrolloimaan subjektiivisia kokemuksiani teemaan liittyen (ks. esim. Eskola & Suoranta 1999, 17, 20).

Tiedon rakentuminen on sekä yksilöllinen että yhteisöllinen vuorovaikutuksellinen prosessi. Vahvempi nojautuminen vuorovaikutukseen tiedon muodostuksessa asettaa vuorovaikutuksen keskeiset välineet – kielen ja puheen – keskeiseen asemaan. Ihmistä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti erilaisten ympäristöjen osana ja jäsenenä. (Isoherranen 2005, 8.) Tutkimuskohteenani ei ole varsinaisesti kieli, mutta sen merkitys on tutkimukseni kannalta tärkeä. Kieli on suhteellinen, käyttäjistä ja käyttötilanteesta riippuvainen, seurauksia tuottava sekä olennainen osa sosiaalista elämäämme. Tutkimuksessa tutkijan tulee määritellä suhtautuminen kieleen, koska se vaikuttaa siihen, millä tavalla tutkija suhtautuu tutkimustuloksiinsa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; ks. Alasuutari 2001a, 102–103; Eskola 2003, 147; Silverman 1993, 94.) Kielen avulla tuotamme käsitystämme todellisuudesta ja viestimme siitä muille. Se on tärkeä osa vuorovaikutusta. Tutkiessani sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden työparitoimintaa, on vuorovaikutus luonnollisesti olennaisessa asemassa. Kahden ammattiryhmän välisessä yhteistyössä tarvitaan yhteistä kieltä, joka mahdollistaa tiedonmuodostuksen ja yhteisen todellisuuden rakentamisen. Sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat käyttävät työparityössä vuorovaikutusta ymmärryksen ja kokemusten vaihtamiseen. He muodostavat heterogeenisen ryhmän, jonka vuoksi jokainen kohtaaminen eri yksilöiden välillä rakentaa uuden todellisuuden. Näin ollen tutkimieni kokemusten tarkastelussa on huomioita niiden sidos yksilöön ja tilanteeseen läpi tutkimusprosessin.

Eskolan ja Suorannan (1999, 15–24) mukaan laadullisen tutkimuksen tunnuspiirteiksi voidaan lukea tutkijasta riippuvat (haastattelu, haavainnointi) ja riippumattomat (päiväkirjat, kirjeet, kuvat) aineistonkeruumenetelmät, tutkittavien näkökulman esille tuominen ja osallisuus, harkinnanvaraisen tai teoreettisen otannan aineiston laadun takaajana, aineistolähtöinen analyysi, hypoteesittomuuden kvantitatiivisen perin-

teen kautta ymmärrettynä, suhteellisen vapauden tutkimuksen tyytilajin ja tulosten esitystavan suhteen, tutkijan keskeisen aseman sekä narratiivisuuden, tarinallisuuden korostumisen. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin kuten määrällisessä tutkimuksessa. Perinteisesti laadullista ja määrällistä tutkimusta on tarkasteltu vastakkainasettelun kautta, joka kiinnittyy positivismiin ja humanistiseen ihmistieteen. Kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteet on määritelty usein kvantitatiivisen tutkimuksen olemukseen verraten. Se ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista vaan voi johtaa harhaan. Nykyään näiden välille ei vedetä niin tiukkaa rajaa ja vastakkain asettelu sijaan on ymmärretty niiden toisiaan täydentävät vaikutukset. Sosiaalityöntekijä tutkimuksessa hyödynnetään molempia sekä erikseen että samanaikaisesti. (Alasuutari 2001b, 31–34; Eskola & Suoranta 1999, 13–14; Räsänen 2005, 86.)

3.3 Kohderyhmä ja aineistonkeruumenetelmä

Olen käyttänyt tutkimuksessani harkinnanvaraista näytettä. Tutkimukseeni valikoituivat sellaiset informantit, joiden kokemusten perusteella tutkimastani ilmiöstä voidaan saada mielekäs ja syvälinen kuva (Kiviniemi 2001, 68; Eskola & Suoranta 1999, 18). Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat yhteensä kuusi erään kunnan kahdessa eri toimipisteessä työparityötä tekevää sosiaalityöntekijää (n=3) ja sosiaaliohjaaja (n=3). Sosiaalityöntekijät olivat saaneet koulutuksensa 1980- ja 1990-luvuilla. Ohjaajat olivat valmistuneet 1990-luvun lopussa ja 2000-luvulla. Jokaisella haastateltavalla on usean vuoden työkokemus sosiaalialalla. Valinnan kriteereinä olivat sosiaalityöntekijän saavutettu pätevyys sekä ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman suorittaminen. Lisäksi heillä tuli olla kokemus tiiviistä yhteistyöstä, työparityöstä toisen sosiaalialan korkeakoulutuksen saaneen henkilön kanssa. Keväällä 2009 olin yhteydessä kahteen erään kunnan yksikköön, jossa tiesin tehtävän työparityötä. Yksiköiden yhteyshenkilöiden kautta sain haastateltavat tutkimukseeni. Haastatteluihin lupautuneisiin henkilöihin otin yhteyttä myös henkilökohtaisesti. Keräsin aineiston touko–kesäkuussa 2009 teemahaastattelun avulla. Työntekijät osallistuivat haastatteluihin vapaaehtoisesti. Marraskuussa 2009, analysoinnin jälkeen, lähetin materiaalin

sovitusti haastatelluille tarkastettavaksi sähköpostilla. Palaute niistä oli koossa vuoden 2010 alussa.

Aineistonkeruumenetelmä ja analysointitapa valitaan tutkimustehtävän perusteella, koska niiden tarkoituksena on tuottaa vastaus tutkimukselle asetettuihin tehtäviin. Pohtiessani tutkimukseeni sopivaa aineistonkeruumenetelmää, koin hyväksi vaihtoehdoksi haastattelun. Haastattelu mahdollistaa syvällisen kuvan saamisen tutkittavasta ilmiöstä (ks. esim. Silverman 1993, 14–15). Haastattelun eri muotoja (ks. esim. Eskola & Suoranta 1999, 87–89; Eskola & Vastamäki 2007, 27–28; Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 11; Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–77) tarkastellessani teemahaastattelu, puolistrukturoitu haastattelu tuntui tarkoituksenmukaisimmalta. Aloittelevana tutkijana, haastattelijana koen ennalta määriteltyjen aihepiirien, teema-alueiden antavan haastattelulle muodon ja rajat. Teema-alueet eivät kuitenkaan ole liian tiukkoja, joten haastattelutyypinä teemahaastattelu antaa myös mahdollisuuden vapaamuotoiselle keskustelulle ja mahdollistaa haastateltavien oman äänen kuuluviin tulemisen. Teemahaastattelussa ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän asioille antamansa merkitykset ovat olennaisia. Lisäksi huomioidaan, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Eskola & Suoranta 1999, 87–88; ks. myös Eskola & Vastamäki 2007, 27; Hirsjärvi & Hurme 2000, 48; Grönfors 1985, 106.)

Teema-alueiden suunnittelu on yksi teemahaastattelun tärkeistä vaiheista. Lähtökohtaisesti tutkija tietää, että haastateltavilla on kokemus tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi hänellä itsellään on syntynyt olettamuksia aiheesta esimerkiksi kirjallisuuteen perehtymisen jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 1993, 36.) Teema-alueet ovat tutkimuksen teoreettisia peruskäsitteitä (Eskola & Suoranta 1999, 79; ks. myös Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Niiden tulisi olla sopivan väljiä, jotta tutkittavaan ilmiöön liittyvä rikkaus tulee haastatteluissa esiin. Haastattelutilanteessa teema-alueet toimivat haastattelijan muistilistana ja keskustelun punaisena lankana. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 66–67.) Teema-alueeni (ks. liite 7) mukailivat tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa pohdin, antaisinko teemarungon haastateltaville etukäteen tutustuttavaksi (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Päädyin antamaan teema-alueet haastateltaville nähtäviksi jo ennen haastattelutilannetta. Perustelen valintaani sillä, että tutkimukseni ja sen tarkoituksen

esittelyn lisäksi osallistujat voivat orientoitua näin haastatteluun. Informantit ymmärtävät viimeistään silloin, mistä haastattelussa on tarkoitus puhua. Tämä lisää myös mielestäni tutkimuksen läpinäkyvyyttä, mikä on voinut vaikuttaa haastateltaviin ja haastattelutilanteeseen positiivisesti.

Valmistauduin haastatteluihin huolella (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2000, 72–75; Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 14–15). Testasin teemahaastattelurunkoa ennen ensimmäisen haastattelun tekoa. Rungon väljyys toimi hyvin. Lisäksi se toimi suunnitellusti muistilappunani. Tutkimuksen esitteessä, haastatteluajan varaamisen yhteydessä sekä haastattelun jälkeen muistutin informantteja aineistonkeruun jälkivaiheesta, jossa pyytaisín osallistujilta kommentteja analysoimastani materiaalista. Tämän uskon lisänneen haastateltavien sitoutumista molempiin vaiheisiin.

Haastattelut tapahtuivat informanttien työhuoneissa. Ne toimivat rauhallisina haastattelupaikkoina ja haastattelut kyettiin tekemään lähes keskeytyksettä. Osallistujat olivat varanneet haastatteluajan tutkimusta varten, mutta kahdessa haastattelussa puhelinsoitto keskeytti hetkellisesti haastattelun. Jokaisen haastattelun alussa kertasin tutkimuksen tarkoituksen ja painotin, että kiinnostukseni kohteena on nimenomaan työntekijöiden kokemukset. Kävin lyhyesti läpi teemarungon ja ehdotin, että se toimii keskustelun väljänä runkona, joten etenemisjärjestyksen ei välttämättä tarvinnut noudatella sitä täysin. Pääasia, että teemat käsitellään. Tämä oli tärkeää tuoda esille, koska haastateltavien tavat kertoa asioista olivat erilaisia. Osa toi järjestelmällisesti, suoraan kokemuksensa esiin ja osa käytti aikaa pohtien teemaa monisäikeisesti ääneen. Haastateltavat olivat hyvin aktiivisia. Uskon, että aihe oli heille läheinen ja he kokivat tutkimusaiheen tärkeäksi, mitkä yhdessä edes auttoivat haastattelujen sujumista.

Sekä haastattelijat että haastateltavat vaikuttavat toisiinsa. Haastattelijat reagoi haastateltavan puheeseen ilmein, elein ja kommentoimalla. Hän rohkaisee haastateltavaa ja ilmaisee ymmärrystään eri keinoin. (Ruusuvuori & Tiittula 2005b, 29–30; Alasuutari 2001b, 142, 149.) Yhteisten teemojen olemassa olosta huolimatta haastattelut muodostuivat yksilöllisiksi. Osallistujien kokemukset eroavat toisistaan, koska kokija on yksilö. Haastattelutilanteet rakentuivat minun ja haastateltavan yhteispanostuksen kautta. Haastateltavat tuottivat puhetta aktiivisesti, joten pitkälle johdattelevia kysymyksiä ei tarvittu. Kiinnitin haastattelijana huomiota oman ilmaisuni neutraaliuteen. Rohkaisin haastateltavia kertomaan

omista kokemuksistaan. Haastattelutaitoni kehittyivät ja oma käsitykseni tutkittavasta asiasta syventyi haastattelujen edetessä.

Käytin haastatteluissa nauhuria, jonka käyttöön olin kysynyt luvan haastateltavilta jo haastatteluaikaa sopiessamme. Nauhoituksissa apuvälineet tulee testata hyvin ennen käyttöä epämieluisien yllätysten, kuten esimerkiksi mikrofoniin pettämisen, huonon äänen laadun tai virran loppumisen välttämiseksi (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2000, 63). Nauhuri toimi moitteettomasti ja nauhoitti haastateltavien kokemukset sanatarkasti. Haastattelujen yhteiskesto oli noin seitsemän tuntia. Yksittäisten haastattelujen kesto vaihteli 45 minuutista noin kahteen tuntiin. Litteroin, kirjoitin haastattelut puhtaaksi Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmalla ja materiaalia syntyi yhteensä 53 sivua (normaalit sivuasetukset, rivinväli 1,5.) Jätin litteroinnin ulkopuolelle tutkimustehtävän kannalta epäoleelliset keskustelupätkät.

3.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Hirsjärven ym. (2005, 209) mukaan kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen pääasia. Silloin tutkijalle selviävät vastaukset asetettuihin tutkimustehtäviin, joista syntyy analysoinnin jälkeen varsinainen tutkimustulos. Analysoinnin tarkoituksena on myös selkiyttää aineistoa ja näin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta aiheesta (Eskola & Suoranta 1999, 138). Laadullisen aineiston analyysi alkaa jo aineistonkeruuvaiheessa. Aineistonkeruun ja analysoinnin edetessä tutkimustehtävä on mahdollista tarkentua (Raunio 1999, 312). Analyysia ei tulisi tarkastella tutkimuksen viimeisenä vaiheena vaan osana reflektiivistä tutkimusprosessia, jossa tiedonkeruu ja kirjoittaminen vuorottelevat (Alasuutari 2001b, 252; ks. myös Coffey & Atkinson 1996, 6; Layder 1998, 28). Ensimmäisestä haastattelukerrasta lähtien haastateltava materiaali alkaa elää tutkijan mielessä. Jokainen haastattelukerta voi muuttaa ymmärrystä ja tuoda esiin uusia merkityksellisiä seikkoja.

Alasuutari (2001b, 39–48) nimeää laadullisen aineiston analyysin vaiheet kuvaavasti ”havaintojen pelkistämiseksi” ja ”arvituksen ratkaisemiseksi”. Ensimmäisen vaiheen havaintojen pelkistäminen tarkoittaa sekä aineiston läpi käymistä, tarkastelua tietyn näkökulman mukaisesti että tarkastelun tuottamien havaintojen yhdistämistä laajemmiksi koko-

naisuuksiksi. Toisen vaiheen arvoituksen ratkaiseminen viittaa tulosten tulkintaan, jossa tutkimustulokset liitetään aiempiin tutkimuksiin tai kirjallisuuteen. Laadullisen aineiston käsittelyssä vuorottelevat analyysi ja synteesi. Analysointi on aineiston luokittelua sekä erittelyä ja synteesi on kokonaiskuvan hahmottamista. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143–144; ks. myös Räsänen 2005, 95; Coffey & Atkinson 1996, 30.)

Edellisessä luvussa esille tuomani kieli on merkityksellinen myös analyysimenetelmän valinnassa. Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2009, 47) mukaan kieltä voidaan tarkastella kommunikaation välineenä tai kulttuurina. Kieli kommunikaation välineenä tarkoittaa, että tarkastelukohte on kommunikaation sisällössä tai kommunikaation prosessissa. Analyysimetodina sisällönanalyysi on ensimmäisessä käyttökelpoinen ja toisessa puolestaan esimerkiksi diskurssianalyysi. Perusteluna tälle on se, että sisällönanalyysi tarkastelee kommunikaatiota ”todellisuuden kuvaana” ja diskurssianalyysi ”todellisuuden rakentamisena”. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 47.) Tarkoituksenani on tutkia sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityön merkityksestä heille, eikä millaisia merkityksiä he työparityölle tuottavat (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 103–104). En tutki, kuinka kokemukset tuottavat todellisuutta vaan, mitä heidän kokemuksensa kertovat työparityöstä (ks. esim. Limingoja 2008).

Aineiston analysoinnissa käytin teoriasidonnaista sisällönanalyysia. Sen avulla tutkittavalle ilmiölle on mahdollista saada tiivistetty ja yleinen muoto. Sisällön analyysissa päädytään tuottamaan esimerkiksi tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita ja käsitteitä (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4). Sisällönanalyysissä aineiston analysointi tapahtuu sisältöä erittelemällä, yhtäläisyyksiä ja eroja etsimällä sekä tiivistämällä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 107–113.) Teoriasidonnaisuus merkitsee, että analyysi sisältää kytkentöjä teoriaan, mutta se ei suoraan nouse teoriasta tai perustu siihen. Teorian rooli on auttaa analysoinnissa ja ”aukaista uusia ajatusuria”. (Eskola 2001, 137; Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.) Viimeistään teoreettisen viitekehyksen rakentaminen on antanut esioletuksia tutkittavasta ilmiöstä ja niihin tulisi suhtautua avoimesti ja systemaattisesti (Layder 1998, 66). Suunnitelmavaiheessa saavutin esiyymmärryksen teoreettisen tarkastelun kautta. Se syventyi tutkimusprosessin edetessä. Aineiston analysointi tapahtui pääasiassa aineistolähtöisesti kategorioita (ala-, ylä-, pää- ja yhdistäväluokka) muodostaen. Palasin teoriaosuuteen aineiston

käsittelyn loppuvaiheessa, jolloin otin tutkimustehtävien vastausten jäsentämisen avuksi teoreettiset mallit. Tarkennettuna aineiston analyysi tapahtui aineistolähtöisesti ala- ja yläluokkien rakentamiseen saakka (ks. liite 8). Pääluokat noudattivat aikaisempia malleja. Mallien valintaa johdatteli kuitenkin aineisto.

Sisällön analyysissa on kolme vaihetta (1) aineiston redusointi, pelkistäminen, (2) klusterointi, ryhmittely ja (3) abstrahointi, käsitteellistäminen, jotka olen vienyt jokaisessa teemassa erillisenä läpi. **Ensimmäinen vaihe** tapahtuu aineistolähtöisesti pelkistämällä tutkimuksen kannalta epäolennainen aines pois (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–113). Aineistoni pelkistäminen alkoi jo litterointivaiheessa. Litteroimani haastattelumateriaali sisältää sanatarkasti ainoastaan tutkimaani teemaan liittyvät kohdat. Määrittelin analyysiyksiköksi ajatuskokonaisuuden, jossa haastateltavat kuvaavat käsiteltyä aihetta. (Eskola 2001, 143–144; Hirsjärvi & Hurme 2000, 138–139, 141–143; Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.) Tämän jälkeen koodasin haastattelut. Merkitsin H-kirjaimella (haastattelija) omat kohtani ja I-kirjaimella (informantti) haastattelemieni puheenvuorot. Lisäsin I:n perään juoksevan numeroinnin, jotta pystyisin tarvittaessa palaamaan alkuperäisen puheenvuoron kontekstiin. Koodasin haastattelut tarkasti, koska halusin säilyttää muistissani sen kontekstin, jossa asiat on tuotu esille. Halusin myös estää yksittäisten, kokonaisuudesta irrotettujen lausahdusten mukaan tulon analyysiin. Tällä on vaikutusta analyysin kattavuuteen: tulkintani eivät perustu satunnaisiin poimintoihin (Mäkelä 1992, 53). Lisäksi haastattelijan tulee kiinnittää huomiota haastattelunpätkien tarkastelussa siihen, millä tavoin hän on johdatellut tai kannustanut haastateltavaa. Andrea Fontana ja James Frey (2000, 661) nostavat esille sen, miten tutkijan osuus haastatteluista on usein häivytetty pois, millä on merkitys erityisesti haastatteluiden tulkintavaiheessa. Oliko esimerkiksi kysymys ollut johdatteleva. Toisaalta haastateltavakin värittää haastattelutilanteen vuorovaikutusta ja määrää haastattelun kulkua.

Seuraavaksi jaottelin litteroidun materiaalin haastattelussa käyttämiäni teemojen perusteella. Aineiston järjestelyn yhteydessä on olennaista on tärkeää tunnistaa tietyn haastattelupätkän kuuluminen tiettyyn kategoriaan, kuten Layder (1998, 56) toteaa koodaamisen yhteydessä. Jaottelu tapahtui ensin haastattelukohtaisesti ja haasteluista muodostui erilliset

teemakortit. Tämän jälkeen taulukoin haastattelumateriaalista tutkimustehtäviä koskevat alkuperäiset tekstinäytteet ja tein niistä pelkistetyt ilmaisut teemakohtaisesti.

Sisällön analyysin **toinen vaihe** on klusterointi, jossa samankaltaiset alkuperäisilmaukset ryhmitellään yhteiseksi ryhmäksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Pelkistettyjen ilmausten muodostamisen jälkeen yhdistin eri haastattelujen teemakohtaiset haastattelumateriaalit samaan tiedostoon (tekstinkäsittelyohjelmassa). Rakensin seuraavaksi alaluokkia ryhmittelyn avulla neljässä kategoriassa: tehtävät, osaaminen, työparityötä estävät ja edistävät tekijät sekä tulevaisuus/kehittäminen, jotka mukailivat haastatteluissa käyttämäni teemarunkoa.

Sisällön analyysin **kolmannessa vaiheessa**, abstrahoinnissa muodostetaan teoreettisia käsitteitä tai hyödynnetään jo olemassa olevia. Aineiston analyysi eteni aineistolähtöisesti pääluokkien määrittelyyn saakka (ks. liite 8). Tuolloin ne yhdistyivät teoreettisiin malleihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111, 117–118.) Osaamisen kohdalla tulokset yhdistyivät osaamiskuvauksiin (Kananoja ym. 2007, 194–198). Tehtävät liittyivät jakautuivat sosiaalialan työn hahmotelman mukaisesti (Horsma 2004, 155–156; Pohjola 1998, 46–47). Työparityötä koskevia pääluokkia pohtiessani löysin Laura Bronsteinin (2002; 2003) tarkastelun moniammatillisen yhteistoiminnan keskeisistä piirteistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Analyysin loppuvaiheessa kokosin jokaisen kategorian analyysin eri vaiheista taulukon. Taulukko sisälsi alkuperäisen ilmauksen, pelkistetyt ilmauksen, alaluokan, yläluokan, pääluokan sekä yhdistävän luokan. Näin varmistin, että aineisto ei ole menettänyt rikkauttaan analyysin eri vaiheissa, erityisesti pelkistäminen ja yhdistämisen seurauksena. Lisäksi minun oli mahdollista testata analyysiani nähdessäni analyysiketjun alkuperäisestä ilmauksesta pääluokkiin ja niitä yhdistävään luokkaan. Tämän jälkeen kirjoitin auki analyysin tulokset. Suorat lainaukset olen koodannut SO= sosiaaliohjaaja ja STT= sosiaalityöntekijä. Osallistujien tunnistamattomuuden takaamiseksi raportissa tunnisteiden yhteydessä oleva juokseva numerointi, identifiointijärjestys pysyy samana päälukujen sisällä, mutta vaihtelee päälukujen välillä. Lisäksi toimipaikkojen nimet on poistettu.

Pyysin osallistujilta palautetta analysoimastani haastattelumateriaalista. Tämä osoittautui tarpeelliseksi, koska analysoinnin yhteydessä huomasin muutamia seikkoja, joihin halusin tarkennusta osallistujilta. Lähe-

tin osallistujille sähköpostitse materiaalin sekä siihen liittyviä kysymyksiä. Materiaalin lähetyks tapahtui yksitellen, koska en ollut etukäteen sopinut osallistujien kanssa, voinko paljastaa heitä toisilleen. Tulosten tarkistamisen kautta tutkimuksen informantit tutustuivat muiden osallistujien ajatuksiin työparityöstä. Lisäksi heidän oli mahdollista tarkentaa omia ajatuksiaan tai kritisoida analyysituloksia. Tämä lisäsi tutkimustulosteni luotettavuutta, koska varmistin osallistujilta, ovatko he yhtä mieltä esittämistäni tulkinnoista. Kaksi osallistujista antoi palautetta sähköpostin välityksellä ja kaksi kertoi tutustuneensa materiaaliin sekä hyväksyvänsä sen sisällön. Kaksi henkilöä ei antanut palautetta.

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tarkastelen luvun aluksi tutkimuksen luotettavuutta, minkä jälkeen tuon esille eettisyyteen liittyviä kysymyksiä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä arvioitaessa tarkastellaan koko tutkimusprosessia, joten niiden tarkastelua on tapahtunut myös edellisissä luvuissa. Tutkimusraportin eri osien (tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineistonkeruu, aineiston analyysi) tulee olla johdonmukaisia suhteessa toisiinsa. Luotettavuuden ja eettisyyden merkittävä tekijä on tutkija itse. Kvalitatiiviset tutkimukset sisältävät pääasiassa enemmän henkilökohtaisempaa pohdintaa kuin kvantitatiiviset tutkimukset. Prosessin eri vaiheissa tutkijan tulee miettiä ratkaisujaan, mikä johtaa kannanottoihin analyysin kattavuudesta ja tutkimuksen luotettavuudesta. (Eskola & Suoranta 1999, 209, 211–212; vrt. Shaw 2003, 14.) Alasuutari (2001b, 251) ehdottaa, että laadullisen tutkimuksen yhteydessä yleistämisen sijaan käytettäisiin termiä suhteuttaminen, joka viittaa siihen, miten tutkija osoittaa analyysin kertovan muustakin kuin aineistostaan. Laadullisesta tutkimuksesta tehtävät päätelmät eivät koske ensisijaisesti yleistettävyyttä, mutta taustalla vaikuttaa kuitenkin ajatus siitä, että yksityisessä toistuu yleinen (Hirsjärvi ym. 2005, 171).

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan luotettavuuden käsittelyssä hyödyntää perinteisesti määrällisen tutkimuksen yhteydessä käytettyjä valiteetin (tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu) ja reliabiliteetin (tutkimustulosten toistettavuus) käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2009,

136; myös Grönfors 1985, 173–176). Yleisemmin käytetään kuitenkin termejä aineiston arvioitavuus ja analyysin toistettavuus. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on henkilöiden, paikkojen sekä tapahtumien kuvaaminen. Validiteetin, arvioitavuuden avulla voidaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa arvioida kuvauksen, selitysten ja tulkintojen sopivuutta yhteen. Toistettavuus merkitsee sitä, että luokittelu- ja tulkintatavat on avattu, jotta lukija voi hyväksyä tai riitauttaa tutkijan tekemät ratkaisut. Tutkimuksen uskottavuudessa on kyse raportoinnin laadukkuudesta: miten erilaisia ratkaisuja on esitetty sekä perusteltu. (Janesick 2000, 393; Mäkelä 1992, 53, 59; Räsänen 2005, 97–98.) Näin ollen tutkijan tulee kirjoittaa tutkimusraportissaan tutkimuksen vaiheista, jotta lukija saa käyttöönsä kaikki sellaiset tiedot, jotka vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen (Kiviniemi 2001, 82; myös Grönfors 1985, 178). Raportoinnissa olen pyrkinyt avoimuuteen. Olen esittänyt taustaolettamuksiani, kuvaillut tutkimuksen rakentumisen prosessia, haastateltavia, haastattelutilanteita ja analyysin etenemistä.

Tehtäessä laadullisen aineiston analyysia, muodostuu keskeiseksi luokittelujen tekeminen. Raportoinnin kautta lukijan tulisi päästä selville luokittelun syntymisestä ja perusteista: sama pätee myös tulosten tulkintaan, jolloin tutkija pohtii saamiaan vastauksia tuoden ne teoreettisen tarkastelun tasolle. Todisteina lukijalle voi esittää suoria haastatteluotteita tai suoria lainauksia. (Hirsjärvi ym. 2005, 217–218.) Edellisissä alaluvuissa olen kuvannut, miten informantit valittiin, miten aineistonhankinta toteutettiin käytännössä ja miten aineistoa on käsitelty. Tutkimustulosten yhteydessä esitetään suoria lainauksia ja aikaisempia tutkimuksia sekä kirjallisuutta tulkinnan tukena. Jotta lukija kykenee arvioimaan sitä, kuinka monipuolisesti informanttien kokemuksia on hyödynnetty, olen käyttänyt suorien lainauksien kohdalla juoksevaa numerointia.

Reabiliteetin varmistamiseksi, esimerkiksi, että kaikki osallistujat ovat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla, tutkija voi esitellä haastattelukaavan ja harjoitella haastatteluja (Silverman 1993, 148). Testasin teemarunkoa ennen varsinaisia haastatteluja. Tutkijana koin, että myös varsinaiset informantit ymmärsivät kysymykset ja kertoivat samasta asiasta. Haastattelurunko ei ollut tiukka, joten se salli pysähdykset ja myös haastateltavan kysymykset. Uskon, että tutkimuksen aihe tulee lähelle haastateltavien jokapäiväistä arkea, joten teemat eivät olleet heille vieraita. Painopiste oli nimenomaan heidän omissa kokemuksissaan. Tuomen

ja Sarajärven (2009, 142) mukaan tulosten ja johtopäätösten paikkaansa pitävyyden tarkistaminen tutkittavilta itseltään parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Se vaatii kuitenkin perustelut (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142). Haastateltavilla oli mahdollista tutustua analysoimaani materiaaliin ja kommentoida sitä. Tämän menettelyn kautta sain tukea tuloksille ni heiltä. Lisäksi tutkimukseen osallistujat voivat verrata omia kokemuksiaan suhteessa muihin haastateltaviin.

Tutkimuksen tekemiseen, tutkimusprosessiin liittyy erilaisia eettisiä kysymyksiä. Suoria vastauksia kysymyksiin ei ole, ja näin ollen tutkijalla onkin päävastuu ratkaisujen tekemisestä sekä siitä, mihin suuntaan hän tutkimusta kuljettaa. Se, että tutkija tarkastelee omia valintojaan ymmärtäen niiden eettiset vaikutukset, merkitsee yleensä sitä, että hän on toteuttanut eettisesti kestäväää tutkimusta. Tutkimusprosessin aikana tutkijan tulee tehdä lukuisia eettisiä päätöksiä, kuten esimerkiksi tutkimuslupaan, tutkimusaineistoon, tutkimuskohteeseen, osallistumiseen ja tiedottamiseen liittyvissä kysymyksissä. Eettisten ongelmien tunnistamisen herkkyydessä auttaa tutkijan ammatillinen osaaminen ja sitä kautta ammattietiikka. (Eskola & Suoranta 1999, 52–53, 60; myös Grönfors 1985.) Alasuutari (2005, 23) esittää yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen eettiseksi erityispiirteeksi sen, että ”yhteiskuntatieteessä kohde reagoi siihen, mitä siitä sanotaan”. Tutkijan on pohdittava, millaisen ketjun hänen tutkimuksensa ja sen tulokset voivat saada aikaan (Alasuutari 2005, 24: ks. myös Shaw 2003, 24). Haastateltavat kommentoivat tutkimusaiheittani heti ensimmäisessä kontaktissa kiinnostavaksi. Voisi ajatella, että tutkimukseen osallistuminen on tarjonnut heille mielenkiintoisen tilaisuuden pohtia laajasti omaa työtään ja ammattialaansa. Tutkimustuloksista käy myös ilmi haastateltavien asiallinen ja rakentava pohdinta työparityötä kohtaan.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi vapaammin käyttää mielikuviustaan ja tutkijan osa on hyvin keskeinen prosessin eri vaiheissa. Vapaus tuo myös vastuuta, ja tutkijan on tarpeen reflektoida toimintaansa ja kertoa ratkaisuistaan selkeästi tutkimuksen lukijoille. (Pohjola 2003a, 54.) Ihmisoikeudet toimivat ihmisiin liittyvän tutkimuksen eettisenä pohjana. Tutkittavien tulee ymmärtää, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet, aineistonkeruun menetelmät ja, mitä osallistuminen merkitsee, osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdolliset riskit. Tutkijan on säilytettävä luotta-

muksellisuus ja tutkittavien anonymiteetti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131–132; Shaw 2003, 15–19.) Tutkimuksessa tutkittavien yksityisyyttä tarkastellaan yleensä kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin tutkittavat määrittävät sen, mitä tietoja he antavat tutkimuskäyttöön ja toiseksi se, etteivät tutkittavat ole tunnistettavissa tutkimusteksteistä. (Kuula 2006, 64.) Tutkimusaineistoissa luottamuksellisuus tarkoittaa tutkimusjoukon kanssa tehtäviä sopimuksia ja lupauksia: käyttöaikaa, käyttö- ja muokkaustapoja, sekä aineiston säilyttämistä. Luottamuksellisuus toteutuu, kun tehdään niin kuin on etukäteen sovittu. (Kuula 2006, 88, 90.) Annoin haastateltaville lupauksen siitä, että haastattelumateriaali tulee ainoastaan minun käyttööni. Lisäksi ilmoitin heille, kuinka aineistoa säilytän ja, kuinka tuhoan sen työni päätteeksi. Haasteellista on haastateltavien tunnistamattomuus. Mietin, kuinka yksityiskohtaisesti voin esitellä haastateltavat ja heidän toimipaikkansa. Päädyin siihen, että raportissa ei esiinny mainintaa haastateltavien toimipaikoista ja asiakasryhmistä. Haastateltavien tunnistamisen välttämiseksi ja yksittäisen haastateltavan vastausten seuraamisen estämiseksi sitaattikohtainen numerointi vaihtuu päälukujen mukaan.

Tutkimuksesta on myös hyvä laatia esite, joka sisältää tutkijoiden yhteystiedot, tutkimuksen tavoitteen, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuden ja aineistonkeruumenetelmän. Samoista asioista voidaan tiedottaa myös suullisesti. (Kuula 2006, 102–103.) Halusin, että haastateltavat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja mielenkiintonsa perusteella. Kerroin heille tutkimuksestani pääpiirteittäin, jotta he pystyivät tekemään itse valinnan osallistuvatko vai eivät. Lisäksi vielä ennen haastattelua lähetin heille kirjallisen esitteen sekä haastattelun teema-
 rungon. Haastateltavien tulee tietää, mistä aiheesta keskustellaan.

Olen käsitellyt luvussa tutkimusprosessiin liittyviä metodologisia valintojani. Olen esitellyt tutkimustehtäväni, tiedon ja tietämisen kontekstisidonnaisuuden ja kollektiivisen luonteen sisältävän tutkimuksellisen lähestymistapani, aineistokeruussa käyttämäni teemahaastattelun ja aineiston analysoinnissa hyödyntämäni teoriasidonnaisen sisällönanalyysin. Lisäksi olen käsitellyt luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä tekijöi-

tä tutkimuksen valossa. Seuraavassa luvussa, ennen tutkimustuloslukuja, tarkastelen tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä: osaamista ja sosiaalialan sisäistä moniammatillista yhteistyötä, työparityötä.

4 Osaaminen ja työparityö

4.1 Osaaminen ja lähikäsitteiden tarkastelu

Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihojaajien osaamisen tarkastelussa voidaan hyödyntää kvalifikaation käsitettä, joka yhdistää sekä koulutuksen että työn. Käsitteiden *osaaminen* ja kvalifikaatio käyttäminen ei ole yksiselitteistä, koska niille on olemassa runsaasti läheisiä käsitteitä. Osaamisen ja samalla ammatillisen osaamisen rinnakkaisia käsitteitä ovat kvalifikaatio, kompetenssi, ammattitaito ja asiantuntijuus. Eri yhteyksissä ne määritellään eri tavoin ja erot ovat lähinnä painotuksellisia. (Horsma 2004, 98–101; Filppa 2002, 27–29.)

Osaaminen on työn tai tehtävän edellyttämien tietojen ja taitojen hallintaa sekä kykyä soveltaa niitä käytäntöön (esim. Horsma 2004, 98; Filppa 2002, 27.) Osaaminen voidaan jakaa Lehtisalonen (1991, 81) mukaan kolmeen ulottuvuuteen. Ensimmäinen on tietämyksen ja kokemuksen yhdistelmä, toinen kykeneväisyys ja kapasiteetti tehdä jotain, jota osaa. Kolmas on passiota: innostusta ja halua suoriutua. Lisäksi voidaan tarkastella ydin- tai erityisosaamisesta. Ydinosaaminen on toiminnan kannalta keskeistä, laajasti omaksuttua, vaikeasti kopioitavissa olevaa ja toisista erottavaa osaamista. Se on pysyvää, mutta sovellettavissa olevaa. Ydinosaaminen liittyy kiinteästi organisaation toiminta-ajatuksen ja arvojen toteutumiseen. (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 9–10; Räisänen 1998, 11; Valtiovarainministeriö 2000, 9, 13, 15–16, 53, 56.) Erityisosaaminen nähdään vaativana ammatillisena osaamisena ja asiantuntijuutena. Sen taustalla ovat kansalaisten monimuotoiset tarpeet. (Filppa 2002, 66, 71.)

Kvalifikaatio muodostuu koulutuksen kautta omaksutuista tiedoista, taidoista, valmiuksista ja ominaisuuksista, joita työn tekeminen ja siihen sopiminen edellyttävät (ks. esim. Vuorikoski 1999, 52). Kvalifikaatiovaatimukset ovat työssä tarvittavia suoritusvaatimuksia, joita työ edellyttää tekijältään (Metsämuuronen 1999, 141). Prosessi ei ole kuitenkaan yksisuuntainen vaan kvalifikaatioehtoihin suostuessaan henkilö osallistuu niiden tuottamiseen (ks. Väärälä 1995, 47–48). Esimerkiksi työmarkkinoille 1990-luvulla saapuneiden sosionomien – sosiaalihojaajien – uuden sosiaalialan koulutuksen käyneiden ammattilaisten osaamista, työelämä

ei välttämättä osannut hyödyntää. Koulutuksen kautta tuotetut kvalifikaatiot muokkaavat myös työtä ja työelämää.

Sekä kvalifikaatio että kompetenssi viittaavat koulutuksen kautta saatuihin taitoihin ja ominaisuuksiin. Käsitteinä erottaa se, että kompetenssi on yksilön ominaisuus ja kvalifikaatio liittyy työhön. (Broady 1987, 217–220; Horsma 2004, 99; vrt. Ruohotie 2004.) *Kompetenssi*, pätevyys viittaa työntekijän yksilöllisiin kykyihin, taitoihin ja ominaisuuksiin, joilla hän suoriutuu tehtävistään (Haltia & Kivinen 1995, 13; Yellolly 1995, 52–53). Matti Taalas (1995, 17) esittää, että kompetenssin käsitettä käytetään erityisesti kasvatuksen tarkastelun yhteydessä termin painottaessa yksilöä, oppimista ja kehittymistä.

Taalas (1995, 17) viittaa ammatillisella kompetenssilla *ammattitaitoon*. Sekä kompetenssi että ammattitaito sisältävät ajatuksen kyvystä tehdä jotain. Petri Haltia ja Kari Kivinen (1995, 13) esittävät ammattitaidon eräänlaisena kehittymisrakenteena, jossa kompetenssi edustaa tietyn kriteerin perusteella määriteltyä riittävyyttä, pistettä osaamisen janalla. Ammattitaito viittaa käytännön työssä osaamiseen, taitamiseen. Ammattitaitoa määrittelevät yhteiskunnallinen työnjako, koulutuksen ja kokemuksen tuottama yksilöllinen valmius toimia tietyssä ammatissa. (Eteläpelto 1992, 20–21.) Matti Volasen (1992, 91) mukaan ammattitaito muodostuu viidestä osasta. Ensimmäinen on yleissivistys, mihin kuuluvat laajasti eletyn ajanjakson ilmiöiden sekä haasteiden ymmärtäminen ja oman työn suhteutuminen niihin. Toinen on ammatin myötä saavutettu yleissivistys, jonka kautta henkilön on mahdollista tarkastella omaa työtä suhteessa muiden tekemään työhön. Kolmas on ammatillinen asiantuntemus, mikä viittaa oman ammattialan menetelmien ja metodien hallintaan. Neljäs on ammatillinen identiteetti, tulkinta omasta ammatista. Viides on ammattipraksis eli ammatillisen työn edellyttämien taitojen hallitseminen. Näin ollen ammattitaidossa olennaisia tekijöitä ovat tutkinto, ammatti ja työntekijän ominaisuudet (ks. esim. Haltia & Kivinen 1995, 11–12).

Pirkko Remes (1995, 2) erottaa ammattitaidon ja asiantuntijuuden niiden käytäntösuhteen perusteella. Ammattitaito voidaan nähdä toiminnan kautta esille tulevana osaamisena, kun taas asiantuntijuus on pääasiassa tietoon ja tietämiseen liittyvää osaamista. Lisäksi perinteisesti ammatillinen osaaminen liittyy stabiileihin ammatteihin sekä niiden edellyttämiin kompetensseihin. (Eteläpelto 1992, 21–22.) Asiantun-

tijuus puolestaan nähdään perinteisistä ammateista riippumattomana osaamisena. Jorma Sipilän (1996, 19–21) mukaan *asiantuntija* tietää jostakin asiasta enemmän kuin muut, hänellä on ammattiin vaadittava tutkinto, hän kykenee antamaan virallisia lausuntoja ja tekee luovaa työtä. Lisäksi asiantuntijalla on kyky analysoida tilanteita, rakentaa johtopäätöksiä sekä kehittämissuunnitelmia ja -ratkaisuja. Asiantuntijuuteen kuuluu myös kyky tehdä yhteistyötä (Helakorpi & Olkinuora 1997, 71). Taalas (1995, 18–19) liittyy asiantuntijuuteen refleктоimisen sekä jatkuvan ja elinikäisen oppimisen. Asiantuntijuus on kykyä soveltaa osaamistaan erilaisissa tilanteissa. Se on jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja rutiininomaisuutta vieroksuva (Tynjälä 2004, 185). Reflektiivinen asiantuntijuus on tietoisuutta oman toiminnan taustavaikutteista, kriittisyyttä sekä kehittymisen ja edistymisen mahdollistajaa (Karvinen 1996b, 57–59). Erja Saurama (2007) toteaa, että ”asiantuntijuus ei rakennu päällekkäisistä palikoista, vaan opittavan aineksen keskinäisten suhteiden ja sisäkkäisyyksien jatkuvasta pelailuksesta”.

Paula Könnilän (1999, 45) mukaan ammatillisuus rakentuu asiantuntijuudesta, jonka muodostavat tiedon ja tietämyksen osat. Päivi Tynjälä ja Anita Nuutinen (1997, 184–185) jakavat korkeakouluissa rakentuvan asiantuntijuuden kuuteen tietoelementtiin. Ensimmäinen, deklaratiivinen tieto koostuu fakta- ja kirjatiedosta. Toinen, edellistä teoreettisempi on käsitteellinen tieto ja käsitteelliset mallit. Kolmas liittyy tiedonmuodostuksen prosesseihin eli metodisiin tietoihin ja taitoihin. Neljäs asiantuntijuuden tietoelementti on proseduraalinen tieto eli erilaiset taidot. Viides on itsesäätelyyn liittyvät taidot. Nämä ovat metakognitiivisia sekä reflektiivisiä omaan ajatteluun, oppimiseen ja toimintaan liittyviä taitoja ja tietoja. Kuudes tietoelementti, intuitiivinen tieto haasteellista ilmaista sanoin tai käsitteellisesti (vrt. Tynjälä 2004). Asiantuntijuuden kehittyminen on pitkä ja monivaiheinen prosessi, jonka aikana yllä kuvatut elementit limittäytyvät ja täydentävät toisiaan.

Kuviossa kaksi havainnollistuu edellä avaamieni käsitteiden suhde työssäni. Ajattelen, että kompetenssi, osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus liittyvät työn hallintaan erilaisissa ja eritasoisissa konteksteissa sekä toiminta- että tehtäväkonteksteissa. Ne ovat työelämän asettamien kva­liffikaatiousuuntimusten sekä koulutuksen tuottamien kvaliffikaatiousiden kohtausuuspaukka. (Horsma 2004, 100–101.) Kvaliffikaatious ja kvaliffikaatiousuuntimukset näyttäytyvät osaamisena, kompetenssina, ammattitaitona

ja asiantuntijuutena. Käytän työssäni osaamista yleiskäsitteenä, joka suhteutuu rinnakkaisiin käsitteisiin edellä kuvatulla tavalla. Tutkimuksessa osaaminen rinnastuu vahvasti kvalifikaation ja ammattitaidon käsitteisiin, joista jokainen kuvaa erilaisin painotuksin koulutuksen ja kokemuksen myötä omaksuttuja sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia.



Kuvio 2. Osaamiseen liittyvät keskeiset käsitteet tutkimuksessa.

Sosiaalityön yliopistokoulutuksena sisällölliset osaamisalueet ovat yhteiskuntatieteellinen-, resurssi-, innovaatio-, tutkimuksellinen-, vuorovaikutus-, arvo- ja metodiosaaminen. Sisällöllisen osaaminen lisäksi on olemassa henkilökohtaista osaamista sekä muutososaamista. (Kananoja ym. 2007, 194–196; myös Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Sosiaalialan koulutuksen osaamisalueiksi on määritelty eettinen-, asiakastyön-, palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamis- sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008; myös Kananoja ym. 2007, 197–198). Osaamisalueiden sisältöjä käsitellään tarkemmin jatkossa. Tutkimustulosten esittelyn yhteydessä vertaan näitä yleisiä osaamisten kuvauksia aineistossa esille tulleisiin työparin kokemuksiin.

4.2 Sosiaalialalla vaadittava osaaminen ja asiantuntijuuden muutos

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat muutokset sisältävät yleisesti eri ammatteja koskevia osaamisvaatimuksia. Anneli Eteläpelto (1992,

25–26) esittää tämänkaltaisiksi ammattitaidon vaatimuksiksi laaja-alaisuuden (yhteiskunnan ja talouden suhteen ymmärtäminen, yrittäjäyys), muutosvalmiuden (joustavuus ja reflektiivisyys), käytäntöjen tieteellisesti perustellun kehittämisen, kommunikointi- ja yhteistyötaidot sekä persoonallisen kasvun ja elämänhallinnan (ks. myös Helakorpi & Olkinoro 1997, 73). Jari Metsämuuronen (2001, 140–143) käyttää käsitettä pehmeät kvalifikaatiot erityisesti ihmissuhdetyössä tarvittavan työn osaamista kuvatessaan. Pehmeitä kvalifikaatioita ovat esimerkiksi kyky vaikuttaa muihin ja ohjata heitä, tahdikkaus ja diplomatia, innostuneisuus ja innostavuus, aito vuorovaikutus ja tunteet sekä intuitio. Horsman (2004, 158) jäsennyksessä sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat painottavat taitoa toimia eettisesti, vuorovaikutustaitoja, myötäelämisen taitoja, ihmisen kohtaamisen taitoja, yhteistyötaitoja, verkostotyöntaitoja, oman persoonan käytön taitoja, organisointitaitoja, taitoa sopeutua muutokseen, käytännön ongelmanratkaisutaitoja, tiedonhankintataittoa sekä viestintätaitoja.

Honkakosken (1996, 29–32) mukaan tehtäväkeskeisyys ja ammatillinen työnjako ei huomioi tarpeeksi sosiaalialan työn yhteiskunnallista perustelua. Tämän vuoksi hän jakaa sosiaalialan ammattitaidon vertikaaliin ja horisontaalisiin elementteihin. Vertikaalisia elementtejä ovat työn suhde asiakkaisiin, organisaatioon sekä yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin kehyksiin. Ne ovat toisiinsa kietoutuneita ja korostuvat eri tavoin eri yhteyksissä. Asiakastyössä ammattitaidon vaatimuksia ovat kommunikatiivisuus, holistisuus, kontekstuaalisuus, palvelu, kerroksisuus ja sitoutuneisuus (Honkakoski 1995, 87–88).

Organisaatiotason vaatimuksia ovat puolestaan palvelujärjestelmän kehittäminen (joustavuus, yksilölliset tarpeet huomioiva, inhimillinen), erilaisten palvelustrategioiden joustava käyttö (eettisyys, markkinatietämys, yhteistyö), organisaatioiden kehittäminen (suunnittelun ja kehittämisen suora yhteys työn suorittamiseen, johtaminen, vastuut) sekä verkostoituva ja moniammatillinen työskentely. Yhteiskunnalliset ja kulttuuriset kehykset sisältää sosiaalisen kerroksellisuuden ja kompleksisuuden ymmärtäminen, elämän kulttuurisen perustan ymmärtäminen, sosiaalialan ammatillisen toiminnan yhteiskunnallisen perustan ja merkityksen tiedostaminen ja sosiaalipalvelujen yhteiskunnalliseen perustuvien uhkien tiedostaminen (Honkakoski 1996, 30–32). Ammattitaidon horisontaa-

listen elementtien – huolenpito, hoiva, kasvatus ja sosiaalityö – avulla Honkakoski (1996, 32–33) kuvaa sosiaalialan ammatillisen toiminnan jakautumista.

Sosiaalialalla vaadittava osaaminen perustee sosiaalialan sisäisen moniammatillisen yhteistyön – sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien – työparityön (esim. Horsma & Jauhiainen 2004) hyödyntämistä. Monimerkityksellisen ja monimuotoisen todellisuuden sekä moniasiakkuus-tilanteiden kanssa työskennellessään sosiaalialan ammattilaiset tarvitsevat yhteistä ymmärrystä ja tiedon muokkaamista (Jauhiainen 2004, 46; Vuorensyrjä ym. 2006, 25; ks. myös Piironen 2005, 171–173). Matti Vuorensyrjä ym. (2006, 29) kritisoivat segregoitunutta toiminta- ja ohjausjärjestelmää, koska se jakaa sosiaalialan työn lohkoihin kokonaisvaltaisten työprosessien sijasta. Pilkkominen aiheuttaa rahan kulutusta, työn päällekkäisyyttä, systemaattisuuden puutetta, epätietoa toisten osaamisesta ja ylipäättään tietämättömyyttä muista prosessissa mukana olevista (Vuorensyrjä ym. 2006, 29).

Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien asiantuntijuuteen vaikuttavat yhteiskunta ja siinä tapahtuvat muutokset. Ajalla, paikalla, erilaisilla olosuhteilla sekä toimintayhteyksillä on kytkös asiantuntijuuden rakentumiseen (Karvinen 1996a; 2000, 11; Mutka 1998). Viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut siirtyminen modernista kohti postmodernia yhteiskuntaa on muokannut sosiaalityön asiantuntijuutta. Mutka (1998, 14) kiinnittää asiantuntijajärjestelmässä tapahtuneet muutokset sekä muutospaineet professionaalisen ja tieteellisen varmuuden horjumiseen. Muutospaineilta eivät vältty asiantuntija-ammattien toimintakäytännöt eivätkä niiden taustalla vaikuttavat ajattelutavat ja opit. Näin ollen sosiaalityö tieteenä ja sitä kautta myös ammatillisena toimintana on saanut osansa muutospaineista. (Mt.)

Postmoderni yhteiskunta edellyttää ammattilaisilta uudenlaisia taitoja. Mutka (1998, 133) kuvaa professionaalistumisprosesseja – ja sen kautta legitimoituja asiantuntijuusprosesseja käsitteillä avaaminen ja rajoittaminen. Niiden kautta pyritään saamaan yksinoikeus tiettyihin tehtäviin tai tietoon. Sulkemisen yksi väline on koulutus sekä pätevyystutkinnot. Moniarvoistuvassa ja monimutkaistuvassa maailmassa suljettu asiantuntijuus ei ole kannattavaa. Dynaaminen yhteiskunta vaatii perinteisen asiantuntijuuden lisäksi erityisesti avoimuutta ja dialogisuutta. (Mutka 1998,

133, 183–184.) Professionaalisessa kehityksessä ei ole enää mahdollista nojautua monopolin asemaan, koska tieto on konseptuaalista, sosiaalisesti rakentuvaa ja vahvasti yhteiskuntaan liittyvää (Karvinen-Niinikoski 2005, 78–79). Nykyaikainen asiantuntijuus ei ole yksiselitteistä eikä yhden omistuksessa vaan eri ammattikuntien kohtaamisessa ja yhteistoiminnassa rakentuvaa (Tuomi-Gröhn 2001, 30; ks. myös Karvinen 1996b, 63). Yhteistyössä osaamiset kohtaavat rajapinnoilla limittytyen ja toisiaan täydentäen. Osaamisessa ja yhteistyössä ovat mukana myös yksilöiden persoonalliset ominaisuudet. (Kempainen 2006b, 261; Kovero & Launis 1999, 3; ks. myös Väärälä 1993, 58.)

Asiantuntijuuden kehittämistä työterveyshuollon näkökulmasta käsitelleet Kovero ja Launis (1999, 5) toteavat, etteivät työelämän uudet haasteet ratkea ainoastaan yksittäisiä työntekijöitä tai ammattiryhmiä ja niiden koulutusta kehittämällä. Tämä pätee myös sosiaalialalla. Osaamisalueiden yhdistyessä voidaan myös luoda uusia, yhteisiä osaamisen alueita. Vertikaalisen asiantuntijuuden, joka on yksilöiden ja eri ryhmien erikoistuvaa osaamista, lisäksi on kehitettävä ja hyödynnettävä horisontaalista – eri ammattiryhmien rajapintoja rikkovaa ja ylittävää asiantuntijuutta. (Kovero & Launis 1999, 5.) Vaakasuurassa asiantuntijuudessa korostuvat erilaisten ja usein päällekkäisten tiedonjärjestelmien havaitseminen ja ymmärtäminen. Asiantuntijuus on kontekstisidonnainen ja voi saada eri merkityksiä eri yhteyksissä. Vaakasuuraa asiantuntijuuteen liittyvät rajanylitykset, kulkeminen erilaissa toimintaympäristöissä, jotka haastavat asiantuntijuutta eri tavoin. (Mutka 1998, 46; ks. myös Juhila 2006, 140.)

Edellä kuvattuun kehityskulkuun kytkeytyy Mutkan (1998, 47) mukaan sosiaalityössä reflektiivinen asiantuntijuus. Uusi asiantuntijuus edellyttää reflektiivisyyttä (ks. esim. Jones & Joss 1995; Karvinen 1999; Payne 2002, 124–127), kykyä tarkastella omaa osaamista ja toimintaa kriittisesti. Sosiaalialalla tarvitaan tietojen sekä taitojen jatkuvaa päivittämistä. (Eettisyyttä... 2004, 61.) Tänä päivänä asiantuntijuus nähdään sosiaalisesti määräytyvänä, mikä tarkoittaa asiantuntijuuden sidosta erilaisiin sosiaalisiin yhteyksiin kuten ryhmiin, tiimeihin tai yhteisöihin (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 9–10). Osaaminen ei näin ollen rajoitu pelkästään yksilöön, vaan sitä voidaan luonnehtia myös kollektiiviseksi ilmiöksi. Yhteistyössä syntyy osaamisten yhdistelmä. (Horsma 2004, 98.)

Launiksien ja Engeströmin (1999, 64) mukaan asiantuntijuus on enenevässä määrin verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä sekä uusia että muuttuvia ongelmia. Asiantuntijuus liittyy siten yksilön lisäksi myös yhteiseen toimintaan. Yhteisen toiminnan motiivina on toiminnan kohde. Motiivin kautta yksilöllisistä teoista muodostuu kokonaisuus. (Launis & Engeström 1999, 75.) Asiantuntijuus ei katoa vaan se muovautuu ja kehittyy. Asiantuntijuudesta ei tule luopua vaan sitä tulee oppia käyttämään uudella ja luovalla tavalla. On oltava valmis jakamaan omaa, mutta myös vastaanottamaan toisten osaamista ja asiantuntijuutta.

4.3 Moniammatillinen yhteistyö ja yhteistoiminta

Ratkaisuna holistisuuden haasteeseen voi olla moniammatillinen ja monitieteinen yhteistyö, koska niissä pyritään poistamaan pirstaleinen ajattelu (Isoherranen 2005, 14). Yhteistyön ja yhteistoiminnan kehittämistä perustelevat taloudelliset intressit sekä asiakaslähtöisyys (Hämäläinen & Widgren 1999/2000). Moniammatillisen (poikkeittieteellinen, poikkeihallinnollinen) yhteistyön käsite on osa nykyajan työelämää. Käsite ilmestyi kuvaamaan sekä asiantuntijoiden että ammattiryhmien välistä yhteistyötä 1980-luvun loppupuolella. Keskustelu yleistyi 1990-luvun loppupuolella palvelujärjestelmien organisaatiomuutosten – sosiaali- ja terveyspalveluiden yhdistämisen – yhteydessä. Käsitettä käytetään ja se määritellään varsin kirjavasti eri yhteyksissä. Se voidaan kuitenkin nähdä eräänlaisena kattokäsitteenä, johon liittyy erilaisia ilmiöitä. (Isoherranen 2005, 13–14; Mönkkönen 2007, 127.)

Moniammatillisessa yhteistyössä on kysymys eritaustaisten ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi (Isoherranen 2005, 13–14; Pohjolainen 2004, 7). Englanniksi käytetään muun muassa käsitteitä multidisciplinary, interdisciplinary ja transdisciplinary. Ensimmäinen viittaa useiden eri ammattiryhmien yhteistyöhön, jossa säilytetään kuitenkin selkeät ammattirajat. Toinen suuntaa syvällisempään yhteistyöhön. (D'Amour & Ferrada-Videla & Rodriguez & Beaulieu 2005, 120; Whittington 2003, 16.) Kolmas viittaa ammattiryhmien rajoja rikkovaan, yhteiseen ymmärrykseen tähtäävään yhteistyöhön (D'Amour ym. 2005, 120).

Yhteistyötä (coooperation) voidaan kuvata ihmisten väliseksi vuorovaikutukselliseksi yhteiseksi tehtäväksi kuten esimerkiksi työ, ongelmanratkaisu tai päätöksenteko (Isoherranen 2005, 13–14). Yhteistoiminta (collaboration) rinnastetaan usein yhteistyöhön, joka on näistä kahdesta vakiintuneempi käsite. Myös yhteistoiminta käsitetään vuorovaikutukselliseksi toiminnaksi yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Koivisto 2005, 26; Parviainen 2006, 157.) Yhteistyö ja yhteistoiminta voivat olla tapahtua organisaation sisällä tai toisten organisaatioiden kanssa (Hämäläinen & Widgren 1999/2000). Näen eron yhteistyön ja yhteistoiminnan kesken Zahlin (1999/2000) tapaan siinä, että yhteistyö on luonteeltaan tilapäistä eikä se sido osapuolia vahvasti. Yhteistoiminnan ymmärrän Gardneria (2003, 138) mukaillen puolestaan syvällisempänä prosessina, johon osapuolet sitoutuvat vahvemmin ja, jonka aikana he tuottavat yhteisiä ratkaisuja sekä ymmärrystä.

Mönkkönen (2007, 109–110) kuvaa vuorovaikutuksen erilaista liikehdintää sosiaalisen vuorovaikutuksen perustasojen avulla kahdenkeskisessä asiakastyössä sekä yhteisöjen toiminnan kontekstissa. Ensimmäinen on tilanteessa olo, toinen sosiaalinen vaikuttaminen ja kolmas peli. Neljäs taso on yhteistyö, missä työskentelyn osapuolilla on yhteinen tavoite ja sovittu työnjako. Tasoa kuvaavia yhteistyömuotoja ovat tiimityö, ryhmätyö ja yhteistyö. Viides taso on yhteistoiminta, missä vaaditaan yhteinen päämäärä ja sen yhteinen tiedostaminen. Lisäksi tarvitaan luottamusta ja kunnioitusta, mitkä tekevät osapuolten välisen toiminnan kontrollin tarpeettomaksi. (Mönkkönen 2007, 118, 120–121.) Tutkimieni sosiaalityöntekijä–sosiaaliohjaaja-työparien työskentelyä voidaan kuvata yhteistoiminnaksi myös tämän jaottelun perusteella.

4.4 Moniammatillisen yhteistoiminnan toteuttaminen

Sosiaalialan, mutta myös sosiaalityöntekijän työ on ollut pitkän historiansa ajan yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa (ks. esim. Frost & Robinson & Anning 2005, 195; Bronstein 2002, 113). Pitkästä yhteistyöperinteistä huolimatta sosiaalialalla ei ole varsinaisesti hyödynnetty Jauhiaisen (2004, 45) mukaan tiimityöskentelyä. Sosiaalialan sisäisen moniammatillisen asiantuntijuuden hyödyntäminen tapahtuu erilaisissa

yhteistyön muodoissa (Jauhiainen 2004, 45). STEAM-projekti toi esille pari- ja tiimityöskentelymahdollisuuden (Horsma & Jauhiainen 2004).

Moniammatillista yhteistyötä toteutetaan tiimeissä. Tiimeissä osallistujien kesken jaetaan vastuuta ja tehtäviä. (Jauhiainen 2004, 45.) Tiimi määritellään usein ryhmäksi ihmisiä, jotka työskentelevät yhteistyössä ja yhteisvastuullisesti yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi (ks. esim. Heikkilä 2002, 16; Salomäki 2002, 16; Spiik 1999, 29–30). Verkostot liittyvät myös moniammatillisuuteen. Verkostoilla tarkoitetaan ihmisiä yhdistäviä sekä ammatillisia että yksityisiä suhteita. (Seikkula & Arnkil 2007, 7–8; Mönkkönen 2007, 130.) Myös verkostojen yhteydessä olennainen ilmiö on rajanylitykset. Sosiaalityön asiakkaiden muuttuvat sosiaaliset verkostot haastavat ammatillisesti erikoistunutta järjestelmää. Moniasiakkouden vuoksi asiakkaat voivat asioida useilla eri ammattilaisilla peräkkäin ja päällekkäin. (Seikkula & Arnkil 2007, 9; Isoherranen 2005, 16.)

Olennessa osassa yhteistoiminnassa, työparityössä on kyky yhteiseen tiedon prosessointiin. Dialogin avulla on mahdollista saavuttaa yhteinen ymmärrys, johon kukaan ei yksin olisi pystynyt. (Isoherranen 2005, 23–25; Seikkula & Arnkil 2007, 10.) Yhteistyöstä puhuttaessa puhutaan myös synergiasta, jolla viitataan siihen, että ryhmän yhteinen ponnistus tuottaa paremman tuloksen kuin ryhmän yksittäisen jäsenten suoritukset yhteensä. Kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa. Vuorovaikutustietoinen yhteistyö merkitsee vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtämistä ja sen kanssa työskentelyä. (Isoherranen 2005, 15; Jauhiainen 2004, 46.) Kuinka paljon hukataan aikaa ja jätetään käyttämättä tilaisuuksia vuorovaikutuskatkon vuoksi?

Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityön tarkastelussa voidaan hyödyntää Laura Bronsteinin (2002; 2003) jäsentämää moniammatillisen yhteistoiminnan mallia. Hän havaitsi viisi moniammatilliselle yhteistoiminnalle ominaista komponenttia tutkittuaan teoreettista, käytännöllistä ja tutkimukseen perustuvaa sosiaalityöhön liittyvää kirjallisuutta. Tekijät ovat keskinäinen riippuvuus (interdependence), yhteistoiminnan hyöty (newly created professional activities), joustavuus (flexibility), yhteiset tavoitteet (collective ownership of goals) ja prosessin reflektointi (reflection on process). Lisäksi malli käsittää neljä tekijää, joiden olemassa olo edistää ja olemattomuus estää yhteistoimintaa. Ne ovat ammattirooli (professional role), rakenteelliset tekijät (structural

characteristics), persoonalliset tekijät (personal characteristics) ja yhteistoiminnan historia (history of collaboration). Tutkimustulokset jäsentyivät mallin mukaisesti, joten käsittelen niitä syvällisemmin tulosten esittämisen yhteydessä.

Olen tarkastellut tässä luvussa osaamista ja sen rinnakkaisia käsitteitä sekä moniammatillisuutta ja sen ilmenemismuotoja. Seuraavissa luvuissa esittelen tutkimukseni tuloksia, jotka muodostavat vastauksen tutkimustehävääni. Ensimmäisenä kuvaan haastateltavien kokemuksia sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottamasta osaamisesta työparityön kontekstissa. Peilaan tutkimustuloksia aikaisempiin tutkimuksiin sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen.

5 Työparin osaaminen

5.1 Koulutus ja kokemus

Osaaminen on vahvasti *yksilön* ominaisuus. Aikaisemmillä *elämän-* sekä *työkokemuksilla* on merkityksensä osaamisen ja sen kehittymisen osatekijöinä. Myös ajalla ja paikalla – kontekstilla – on merkityksensä. Haastatteluissa osallistujat toivat esille koulutuksen keskeisen merkityksen osaamisen kehittymispaikkana, mutta samalla vaikeuden määritellä, mikä osaamisessa on koulutuksen ja, mikä aikaisempien kokemusten mukanaan tuomaa.

– kyllähän työntekijät on – kun työtä tehdään aina ja jokaisessa huoneessa samalla tavalla vaan jokainen tekee omalla tavalla. – vertailua ei voi kauhean hyvin tehdä, että mitä se koulutus antaa. Kun muu elämä on tuonut siihen paljon kaikkea. (so2⁵)

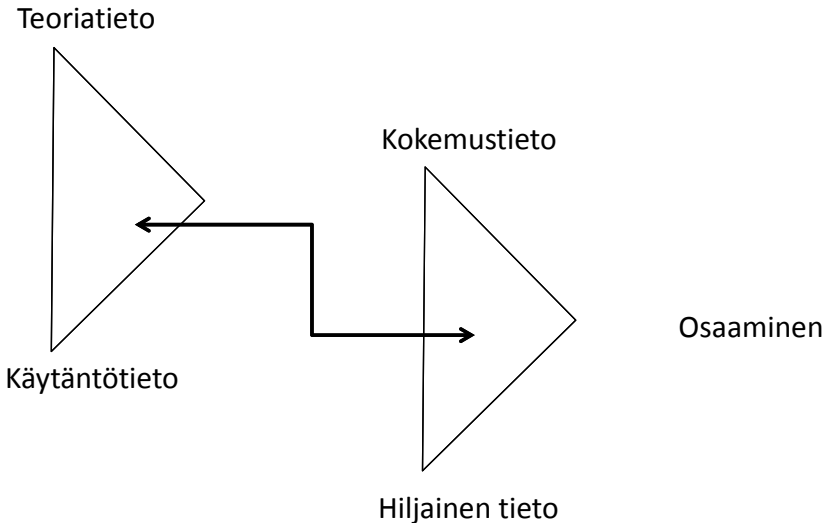
Oon saanu valmiuksia iän ja aikaisemman työkokemuksen kautta. (stt1)

Ammattilaisen osaaminen monipuolistuu persoonallisten ominaisuuksien kautta. Työ- ja elämäkokemukset muokkaavat sekä syventävät osaamisen tasoa. Haastateltavat viittaavat näin ollen kahteen perinteisesti tunnustettavaan tiedon lajiin – formaalin ja informaaliin – jotka täydentävät toisiaan. Ensimmäinen, formaali on systemaattista tietoa ja sitä on mahdollista ilmentää sanoin, numeroin ja mallein. Siitä voidaan muun muassa käydä keskustelua, sitä voidaan siirtää toisille osapuolille ja se voidaan alistaa kritiikkiin ja vertailuun. Toinen, hiljainen tieto on puolestaan haastavampaa käsitteellistä. Se on yksilön henkilökohtaisten kokemusten tuottamaa, niissä syntyvää ja kehittyvää. Hiljaista tietoa ilmentävät intuitiot, erilaiset tilannearviointi- ja ongelmanratkaisutavat, yksilölliset uskomukset, ihanteet ja tunteet, aavistukset, näkökulmat ja mielikuvat. (Jalava 2001, 61–62; ks. myös Ruoholinna 2000, 16–17; Tynjälä 2004, 178–179.) Kouluihmisen lisäksi tarvitaan työssäoppi-

5 Suorissa lainauksissa so tarkoittaa sosiaaliohjaajaa/sosionomia ja stt sosiaalityöntekijää. Niiden perässä olevat numerotunnisteet pysyvät samana päälukujen sisällä, mutta vaihtelevat päälukujen välillä.

mista, joka kehittyy työssä tarvittavan hiljaisen tiedon sekä työkontekstin kautta, kuten Ruoholinna (2000, 9) toteaa.

Kuviossa kolme Poikela (1998) havainnollistaa tiedon ja tietämyksen dynaamisuutta. Kuvio osoittaa oppimisen ja osaamisen kehityksen sekä kontekstisidonnaisuuden. Vasen kolmio edustaa koulutuksen tuotosta ja oikea puolestaan sen kehittymistä edelleen käytännön työssä. Koulutuksessa ei kuitenkaan rajoitauduta ainoastaan tiedon jakamiseen. Sen lisäksi pyritään tuottamaan hiljaista tietoa sisältäviä kokemuksia. Näin ollen kuvion kolmiot muodostavat vuorovaikutuksellisen suhteen keskenään. Varsinainen osaaminen, ammatillinen pätevyys saavutetaan työelämässä jatkuvan, syvenevän ja täydellistyvän oppimisen sekä kehittymisen kautta. (Poikela 1998, 37; ks. myös Kivinen 1998.)



Poikela 1998, 37

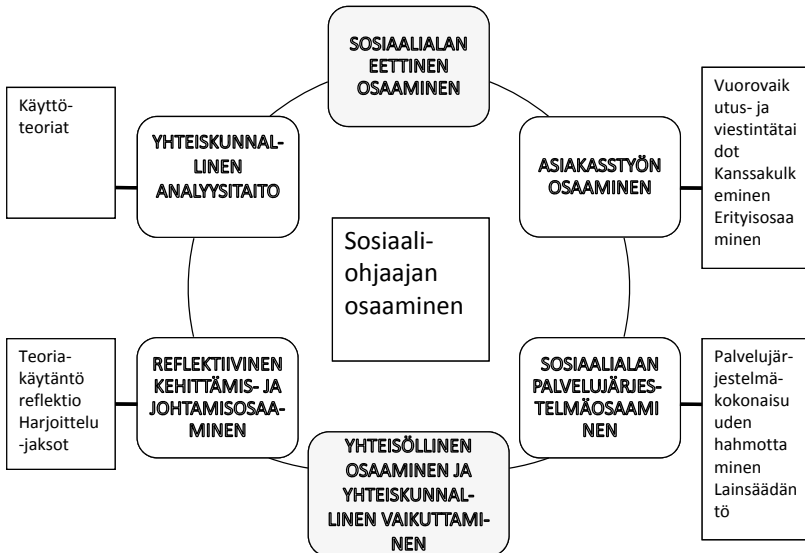
Kuvio 3. Tiedon ja osaamisen suhde.

Myös opinahjoina maamme yliopistot sekä ammattikorkeakoulut eroavat toisistaan. Perusrakenne on valtakunnallisesti samankaltainen ja toiminta lakisääteisesti ohjattua, mutta painotuksellisia eroja esiintyy. (Ks. esim. Eettisyyttä... 43–44.) Lisäksi ympäröivä yhteiskunta, toimintaympäristö vaikuttaa siihen, minkälaista osaamista sosiaalialan ammattilaisilta edel-

lytetään (ks. esim. Horsma 2004, 159; Lishman 2002, 97; Ruoholinna 2000, 37–41).

5.2 Sosiaaliohjaajan osaaminen

Sosiaalialan koulutuksen osaamisalueiksi (kuvio 4) on määritelty eettinen-, asiakastyön-, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008; Kananoja ym. 2007, 197–198). Haastatteluaineiston perusteella sosiaaliohjaajan osaaminen jakaantui näistä neljään osa-alueeseen: reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, asiakastyön osaaminen ja yhteiskunnallinen analyysitaito. Mainitsematta jäivät sosiaalialan eettinen osaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen.



mukaillen Borgman 2006, 162; Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008

Kuvio 4. Sosiaaliohjaajan osaaminen ja haastatteluissa esille nousseet osaamisen alueet työparityössä.

Sosiaalialan korkeakouluverkoston (2008) jaottelun mukaan **reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen** sisältää reflektiivisen ja tutkivan työotteen omaksumisen. Sosiaaliohjaaja on tietoinen oman toimintansa teoreettisista lähtökohdista sekä kykenee soveltamaan erilaisia ajattelu- ja lähestymistapoja. Lisäksi hän osaa tuottaa käytäntöpainotteista uutta tietoa, toimia esimiestehtävissä, kehittää sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluja yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa. Tutkimustuloksissa sosiaaliohjaajan reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen näyttäytyy *teoria–käytäntö-reflektiona*. Harjoittelujaksoilla on keskeinen merkitys reflektointitaitojen kehittymisessä. Opinnot tähtäävätkin teoria–käytäntö-suhteen ymmärtämiseen ja hyödyntämiseen. Reflektointitaidoista on hyötyä erilaisten vaihtoehtojen punnitsemisessa asiakastyössä. Olennaisessa roolissa on myös omaksuttujen tietojen päivittäminen. Haastateltavat kertoivat *harjoitusjaksojen merkityksellisyydestä* teorian ja käytännön taitojen harjoittamisen kannalta. Harjoitteluissa aiempaa opittua pääsee soveltamaan käytännön konteksteissa. Vastaajien mukaan työharjoittelut ovat tärkeä oppimisen paikka.

Harjoittelujaksot opettaa eniten, teoria ja käytäntö, miten linkittyvät – – Soveltaminen ja pureskeleminen, ei valmista tietoa vaan sen hyödyntäminen. Ei olemassa valmiita vastauksia. (so1)

– – ja työharjoittelut ovat ykkösjuttu ja eniten antava. (so2)

Korkeakoulujen arviointineuvoston sosiaalialan arviointijulkaisussa (Eettisyyttä... 2004, 45) esitetään ammattikorkeakoulun harjoittelu, ohjattu käytännön opiskelu sosionomikoulutuksen vahvuutena. Toisaalta vuoden 2003 opiskelijakyselyssä tuodaan (Eettisyyttä... 2004, 47) esille, että usea vastaajista ei kokenut teoriaa merkityksellisenä käytännön kannalta, vaikka niiden vuorovaikutuksellinen suhde on koulutuksen ideana niin harjoittelujaksoilla kuin niiden ulkopuolella. Sosiaaliohjaajien tutkimus- ja kehittämistoiminta on käytännönläheistä sekä paikallista hankkeista ja projekteissa tapahtuvaa. Sitä tulisi vahvistaa ja vakiinnuttaa. (Eettisyyttä... 2004, 40.) Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien voimavarojen yhdistäminen myös kehittämistyössä voi tuottaa mielenkiintoisia ratkaisuja sosiaalialan käytännön työn ja käytäntöjen parantamiseksi.

Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen käsittää sosiaalialan korkeakouluneuvoston (2008) mukaan hyvinvointipalvelujärjestelmän ja sii-

hen liittyvän lainsäädännön tuntemisen. Tämä osaaminen liittyy myös palvelujärjestelmän kehittämiseen sen hetkisiä vaatimuksia vastaavaksi. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen liittyy palveluohjaukseen: sosiaaliohjaaja osaa liittää yhteen palveluita asiakkaan yksilöllisten avuntarpeiden mukaisesti. Sosiaaliohjaaja osaa työskennellä osana moniammatillisia verkostoja. Tämä osaamisenalue on tutkimustulosten perusteella edellä kuvatun mukaisesti *palvelujärjestelmäkokonaisuuden hahmottamista* ja *lainsäädäntöön* liittyvää osaamista. Sosiaaliohjaaja hahmottaa sosiaalialan kentän laajuuden ja sen eri toimijat.

Kentän laajuuden hahmottaminen, mitä osapuolia; rinnakkaisosapuolet läsnä. (so1)

Sosiaaliohjaajan lainsäädäntöön liittyvä osaamista kuvattiin aineistossa sekä myönteisesti että kielteisesti. Eräs haastateltava toi esille puutteet lainsäädännön tuntemisessa. Hänen kokemuksensa mukaan aloittelevalla sosiaaliohjaajalla oli ollut puutteita lainsäädännön ja palvelujärjestelmän hallitsemisessa. Toisaalta sosiaaliohjaajien lainsäädännön ja etuuksien tuntemus koettiin hyvänä.

Joo, hyvin hallitsevat sosiaalipuolen lainsäädännön ja etuudet. (stt2)

— — sosionomien osaaminen — — työparina, sijaisena oli sosionomi, nuori nainen — — kyllä mä ajattelen, että kyllä mä hänet osaksi koulutin tehtävään, puutteita lainsäädännön osalta. (stt1)

Lainsäädännön opetus ammattikorkeakoulussa voi kiinnittyä omaan sosiaalilainsäädännön sekä erillisiin ammatillisten opintojen opintojaksokokonaisuuksiin (ks. esim. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2009; Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2010). Sosionomikoulutus on kuitenkin korkeakoulutus, joten on myös henkilön omalla vastuulla hallita omaa työtä sekä tehtäviä koskeva ja määrittävä lainsäädäntö. Koulutuksen kautta tähän tarjotaan raamit, jotka henkilön on työelämässä täytettävä.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto (2008) kuvaa **asiakastyön osaamista** ammatillisen asiakassuhteen kautta. Sosiaaliohjaaja osaa rakentaa ammatillisen ja osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen. Hän ymmärtää ja tarkastelee asiakkaan tarpeita ja voimavaroja tilannekohtaisesti. Sosiaaliohjaajalla on käytössään erilaisia asiakastyön mene-

telmiä, joiden käytön valintaa ja käyttöä hän arvioi. Sosiaaliohjaajan osaaminen on eri elämän tilanteissa olevien yksittäisten asiakkaiden sekä asiakasryhmien tavoitteellista tukemista ja ohjaamista. Tutkimustuloksissa asiakastyön osaaminen sisältää vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä kanssakulkemisen ja erityisosaamisen. *Vuorovaikutus- ja viestintätaitoinen* sosiaaliohjaaja osaa kohdata asiakkaita, hän on vuorovaikutustaitoinen ja hän motivoi työskentelyssä asiakasta.

Valmiudet kohdata asiakkaita ovat paremmat kuin, mitä minä olen saanut koulutuksestani. (stt1)

Ohjaamisessa ja motivoimisessa ja asioiden eteenpäin viemisessä. (stt3)

Kanssakulkemisen yhteydessä korostuivat rinnalla kulkeminen, käytännön asiakastyö ja ohjaustaidot. Ohjaaja työskentelee läheisesti asiakkaan kanssa. Ohjaajilla on taitoa käytännön työn toteuttamiseen ja asiakkaiden ohjaamiseen.

– ohjaajan roolissa ja rinnalla kulkijana. (so2)

Osaavat lähteä asiakkaan asiaa eteenpäin, niin kuin tukena siinä rinnalla. Näkee, että koulutus painottunut enemmän siihen käytäntöön. (stt2)

Kyllä mä koen, sen käytännön työn kokemuksen ja jalkautumisen tuonne kentälle, sen asiakkaan ohjeistamisen ja ohjaamisen. (so3)

Sosiaaliohjaajien osaaminen rakentuu käytännössä toteutettavan hoidon, hoivan, kasvatuksen ja ohjauksen yhdistämäksi. Erityisvaatimuksensa osaamiselle antaa toimiminen asiakkaan, ihmisen yksilöllisessä elinympäristössä ja elämänpiirissä. Sosiaaliohjaajan on ymmärrettävä ihmiselämän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen ulottuvuus asiakkaan kasvun ja sosialisatioprosessin tukemiseksi. (Horsma 2004, 156–157, 162–163; myös Borgman ym. 2001.) Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 44) arviointiraportissa koulutuksen vahvuudeksi määriteltiin sosiaalisen näkökulman lisäksi työmenetelmät sekä vuorovaikutustaidot. Myös sosiaalialan korkeakoulutettujen välisessä parityöskentelyssä sosiaaliohjaajat kokivat vahvuutekseen toiminnallisuuden sekä reflektiivisyyden ja

vuorovaikutteisuuden taidot (Jauhiainen 2004, 48). Sosiaaliohjaaja käyttää työssään toiminnallisia ja luovia menetelmiä, joiden tuntemusta ja käyttöä harjoitetaan opintojen aikana monipuolisesti. Luovat menetelmät ja niiden opiskelu edes auttavat myös oman persoonan hyödyntämistä työskentelyssä. (Nietosvuori 2008, 41.)

Aineistossa esiintynyt *erityisosaaminen* on suuntautumisvaihtoehtojen tuottamaa erityistä osaamista. Eräs haastateltava mainitsee erityisesti lasten kanssa työskentelyn ohjaajien vahvuutena. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen suuntautumisvaihtoehdot tarjoavat erityisosaamista, jonka perusteella ohjausresurssia voidaan hyödyntää asiakaskohtaisesti.

Monipuolisia taitoja ja osaamista ohjaajilla on, joita voi hyödyntää asiakkaasta riippuen. Onko asiakkaalla mielenterveysongelmaa vai onko se, joku muu asia mikä korostuu. Siinä voi ohjaajan erityisyyttä hyödyntää. Kuka tulee siihen työntekijäksi. (stt3)

Horsman (2004, 164–165) mukaan sosiaaliohjaajien työn asiakasryhmä, ilmiö tai ongelmakokonaisuus on helpohkosti havaittavissa, mikä on edesauttanut työntekijän täsmällisen tietotaidon kartuttamisessa ja koulutuskokonaisuuden rakentamisessa. Toisaalta osa työn kohteista vaatii laajaa perehtyneisyyttä myös muihin ongelma-alueisiin (mt.), kuten esimerkiksi lastensuojelun yhteydessä. Lastensuojelussa asiakkaana on koko perhe, jolla voi olla asiakkuuksia tai sen tarvetta myös muihin ammattiauttajiin. Työntekijän on huomioitava työssään koko perhesysteemi ja ulottaa osaamisensa yksilöä ja ilmiötä laajemmalle.

Yhteiskunnallinen analyysitaito liittyy yksilön ja yhteiskunnan välisen sidoksen ymmärtämiseen. Näiden suhteen sosiaaliohjaaja hyödyntää tarkastelussa erilaisia teoreettisia perspektiivejä. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008). Haastateltavat kuvasivat yhteiskunnalliseen analyysitaitoon liittyen *käyttäteorioiden* lisäävän ymmärrystä. Opiskellut teoriat ja teoreettiset mallit tuottavat ymmärrystä työssä kohdattavista usein vaikeistakin ilmiöistä. Niiden kautta opiskelija kehittää omaa teoreettista pohjaa työskentelylle. Yhteiskunnallisen analyysitaito sisältää ymmärryksen makrotason tekijöiden vaikutuksesta yksilön tilanteeseen.

Teoriat ja erilaiset käytänteet: kiinnostuksen kohteet, perehtyminen ja syventyminen. Vaikeiden tilanteiden, auttamisen ja ymmärtämisen väline. (so1)

*Vähän semmosta teoreettista pohjaa siihen, mitä se on elämäntatso-
mus on. Ajatus niistä, että mikä vois toimia ihmisten kanssa. (so2)*

Sosiaaliohjaajan työ toteutuu käytännössä usein yksilötyönä. Kuitenkin käsitystä yhteiskuntatasoisten tekijöiden ja prosessien vaikutuksesta arjen tilanteisiin sekä niissä syntyneisiin tuen tarpeisiin korostetaan. (Horsma 2004, 162; myös Borgman ym. 2001, 7.) Vaikka sosiaaliohjaajien osaaminen sisältää yhteiskunnallisia aineksia, eroaa tavoite luonnollisesti perinteisestä yhteiskuntatieteellisestä yliopistokoulutuksesta. Ammattikorkeakoulun tuottamassa osaamisessa lähtökohtana on käytännönläheisyys. Koulutuksen kesto on myös maisterikoulutusta lyhyempi ja se sisältää enemmän harjoitteluja. Lisäksi vuorovaikutusta ja asiakkaan kohtaamista koskevat sekä erityisosaamista kehittävät opinnot ovat painottuneet. (Rantanen & Toikko 2008, 90.)

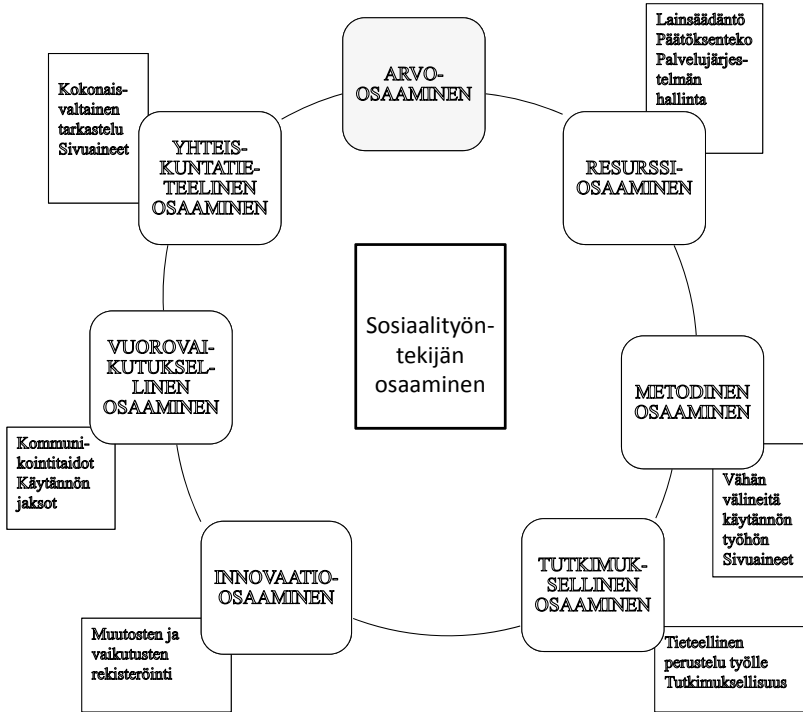
Sosiaalialan eettinen osaaminen käsittää sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden ymmärtämisen sekä käytännön työssä niihin sitoutumisen. Eettinen osaaminen on osa eettistä reflektiota. Sosiaaliohjaaja kunnioittaa yksilöiden ainutkertaisuutta, edistää tasa-arvoisuutta ja suvaitsevaisuutta sekä pyrkii ehkäisemään laajasti huono-osaisuutta. Hän tunnistaa arvostirriitoja sisältävät asiakastilanteet ja kykenee toimimaan niissä. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008.) Haastatteluissa ei noussut esiin eettiseen osaamiseen liittyviä kokemuksia. Arvojen ja eettisten periaatteiden omaksuminen on kuitenkin olennainen osa sosiaalialan ammattikorkeakouluopintoja. Haastavassa työssä arvot ja etiikka antavat tukea ammatilliselle (ks. esim. Metsämuuronen 2000, 133). Korkeakoulujen arviointineuvostojen teettämän kyselyn perusteella ammattikorkeakoulun opiskelijoista noin puolet kokivat etiikan aseman opinnoissa riittäväksi ja samalla toinen puoli toivoi lisää arvoihin ja eettisiin kysymyksiin liittyvää tarkastelua (Sosiaalityön ja sosiaalialan korkeakoulutuksen nykytila ja kehittämishaasteet 2008, 40). Jäin pohtimaan, miksi arvot ja eettisyys eivät tulleet esille haastatteluissa. Eivätkö niihin liittyvät opinnot siirry koulutuksesta työelämään? Onko työelämässä paikkoja työntekijöiden eettiselle pohdinnalle?

Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen osaamisen alueena käsittää ymmärryksen erilaisia yhteisöjä ja kulttuureja sekä niiden toimintaperiaatteita kohtaan. Sosiaaliohjaaja osaa ”vahvistaa ja luoda kansalaisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Hän

osaa toimia erilaisissa kansalais- ja viranomaisverkostoissa ja luoda niitä.” Hänellä on keinoja ja mahdollisuuksia osallistua arvokeskusteluun ja päätöksentekoon. ”Hän tunnistaa epätasa-arvoa tuottavia rakenteita ja toimii niiden purkamiseksi.” (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008.) Tämä osaamisen alue voi olla käsitteellistettynä uusi. Työelämässä olevat sosiaaliohjaajat mieltävät sen osaamisen alueekseen, mutta sitä ei ole ehkä painotettu heidän opiskeluaikanaan. Myös sosiaaliohjaaja havaitsee työssään asioita ja epäkohtia, joihin hän voi pyrkiä vaikuttamaan omalla toiminnallaan tai tiedottamalla asioista eteenpäin. Sosiaaliohjaajana toimiessaan henkilö omaksuu arvokasta tietoa asiakkaiden tilanteista, käyttämistään menetelmistä ja interventioden toimivuudesta. Niiden systemaattinen järjestäminen ja kokoaminen voisi tuottaa tärkeää tietoa käytännön työssä kohdattavista ilmiöistä (vrt. sosiaalinen raportointi: ks. esim. Hussi 2005a; Hussi 2005b).

5.3 Sosiaalityöntekijän osaaminen

Sosiaalityöntekijän osaamisalueet on esitetty kuviossa viisi. Sisällölliset osaamisalueet ovat yhteiskuntatieteellinen-, resurssi-, innovaatio-, tutkimuksellinen-, vuorovaikutus-, arvo- ja metodiosaaminen. Sisällöllisen osaamisen lisäksi on olemassa henkilökohtaista osaamista sekä muutososaamista. Osaamisalueet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Henkilökohtainen osaaminen on mielestäni yhteydessä laajasti ammatti-identiteettiin. Se sisältää oman osaamisen ja oppimisen arvioinnin ja ohjaamisen, työhön liittyvän kiinnostuksen ylläpitämisen, kehittämisvalmiudet sekä teorian, tutkimuksen ja käytännön välisten yhteyksien ymmärtämisen, oman ammatillisen minän hahmottamisen ja hyödyntämisen työssä. (Kananoja ym. 2007, 194–196; myös Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Muutososaaminen liittyy siihen, että sosiaalityön tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen asiakkaan, perheen tai yhteisön elämäntilanteessa (Kempainen 2006, 259). Osaamisen keskeinen tekijä on reflektiivisyys, joka linkittää eri osaamisalueet yhteen. Haastatteluisa osaamisalueista esiintyivät innovaatio-, tutkimuksellinen-, resurssi-, vuorovaikutus-, metodinen- ja yhteiskuntatieteellinen osaaminen. Jaotelusta jäivät puuttumaan arvo-osaamiseen liittyvät pohdinnat.



mukaillen Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Kempainen 2006, 258

Kuvio 5. Sosiaalityöntekijän osaamisalueet ja haastatteluissa esille tulleet osaamisen alueet.

Sosiaalityöntekijän **innovaatio-osaamisen** vaade liittyy muuttuvissa toimintaympäristöissä toimimiseen. Se koskee sosiaalityötä niin tieteenä, ammatillisena toimintana kuin oppialana. Muutoksia ennakoiden ja niiden myötä hyvinvointipalvelujärjestelmää tulee kyetä kehittämään. Innovaatio-osaaminen ei ole ainoastaan yksittäisen työntekijän osaamista vaan se linkittyy myös erilaisten kumppanuussuhteiden (julkiset palvelut, kolmas sektori, vapaaehtoistyö, asiakkaat, yksityiset palvelujen tuottajat) etsimiseen ja niiden hyödyntämiseen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007; ks. myös Karvinen-Niinikoski & Rantalaiho & Salonen 2007, 86.) Innovaatio-osaaminen näyttäytyy aineistoissa *muutosten ja vaikutusten*

rekisteröintinä. Sosiaalityöntekijä on keskeisellä paikalla havainnoimassa, arvioimassa, analysoimassa ja raportoimassa yhteiskunnan eri tasoilla tapahtuvia muutoksia. Muutoksissa sosiaalityö ja sosiaalityöntekijä eivät ole passiivisina sivusta seuraajina vaan pyrkivät myös aktiiviseen ennakointiin.

— ja kun ottaa sitten huomioon kaikki EU:t ja sieltä tulevat asiat. Mehän näemme tämän yhteiskunnan muutoksen etulinjalla. (stt2)

Käytäntötutkimus on yksi innovatiivisuuden väylä. Sen kautta voidaan kehittää erityisesti sosiaalialan käytäntöjä (ks. esim. Satka & Karvinen-Niirikoski & Nylund 2005). Koulutuksella on keskeinen rooli siinä, millä tavalla suuntautuneita sosiaalityöntekijöitä käytännön työhön valmistuu. Koulutuksen on mahdollista tuottaa analyyttisiä ja kriittisesti työtään tarkastelevia ammattilaisia, jotka pyrkivät työssä kohdattujen haasteiden ratkaisemiseen innovatiivisin keinoin niin yksin kuin yhteistyössä muiden ammattilaisten ja osallisten kanssa. (Kananoja 2007, 30, 35.)

Tutkimuksellinen osaaminen on tutkimustiedon tuottamista, soveltamista ja käyttämistä. Se kiinnittyy työssä tarvittavaan arviointiin (työn seurausten, laadun, tulosten, vaikutusten ja prosessien) ja tutkivaan työotteeseen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Lisäksi ne tukevat sosiaalityön ammatillisessa toiminnassa keskeisen ongelmaratkaisuprosessin eri vaiheissa (ks. esim. Saurama 2007). Aineistossa tutkimukselliseen osaamiseen kuuluu *tutkimuksellisuus* niin opinnoissa kuin käytännön työssä. Sosiaalityön koulutus tuottaa haastateltavan mukaan tutkimuksellista osaamista ja antaa *tieteellisen perustelun työlle*. Sosiaalityöntekijä hahmottaa työssään asioita syvällisesti, jonka kehittymiselle opinnot ovat antaneet perustan.

— tutkimuksellinen ja tieteellinen osaaminen, perustaa sille työlle. Saa laittaa oman työn yhteiskunnallisesti siihen tehtävään, mikä sillä on. (stt2)

Menee syvälle teoreettisemmin, kun ajattelee graduakin, vaaditaan enemmän — syventävästi asioita hahmottaa. Tieteellisempi — (stt1)

Maisteritasoisen koulutuksen suorittaneelta sosiaalityöntekijältä edellytetään tutkimuksellisia valmiuksia sekä teoreettisen pohdinnan hallitsemista. Pro gradu -tutkielma on merkityksellinen myös tässä yhteydessä. Erityisesti tutkimuksellisuus ja teoreettisuus voidaan nähdä sosiaalityön koulutuksen ansiona ja niitä voidaan hyödyntää monipuolisesti käytännön asiakastyössä. Lisäksi yliopisto-opinnot kartuttavat työtehtävien dokumentointiin liittyvää osaamista sekä teoreettisen ja tutkivan työotteen omaksumista. (Eettisyyttä... 2004, 58, 62.) Tutkimuksellinen osaaminen tuottaa kriittistä ja analyttistä otetta sosiaalityöntekijän osaamiseen ja vahvistaa reflektiivistä ammatillisuutta (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 21), jotka liittyvät läheisesti myös innovaatio-osaamiseen.

Resurssiosaaminen liittyy palvelujärjestelmään ja sen mahdollisuuksiin vastata asiakkaiden erilaisiin palvelutarpeisiin. Se on palvelukokonaisuuden, toimintamallinen ja lainsäädännön hallitseminen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Haastateltavat kiinnittivät resurssiosaamisen lainsäädäntöön, päätöksentekoon ja tietämykseen palvelujärjestelmistä. Yliopistokoulutuksen yhtenä ehdottomana ansiona on ollut *lainsäädännön* omaksuminen. Vastaajien mukaan sosiaalityöntekijöiden on tunnettava työtä ohjaava ja määrittelevä normisto. Erään haastateltavan kokemuksen perusteella lakivastuu ja -tietämys on osoitettu sosiaalityöntekijälle.

– – *mikä on eniten sieltä antanut on konkreettisen siis lainsäädännön. (stt1)*

Olen sulkenut korvani lailta. Ei tarvi opetellakaan. Se on heillä hanskassa. Se on iso juttu. (so2)

Horsma (2004, 160) tuo esille juridisen osaamisen tärkeyden erityisesti, kun sosiaalityöntekijä toimii kunnallisessa sosiaalitoimessa. Työntekijän on tunnettava kattavasti niin työtä ohjaava lainsäädäntö, sen käyttömahdollisuudet kuin asiakkaan oikeusturvaan liittyvät kysymykset. Lainsäädännöllinen osaaminen edellyttää myös tilannekohtaista soveltamista sekä normiston muutosten taustalla vaikuttavan kehityksen tuntemista. (Mt.)

Sosiaalityöntekijällä on *päätöksentekotaitoa*. Päätöksenteko on näkyvin osa sosiaalityöntekijän työtä sosiaalitoimistossa. Erään sosiaaliohjaajan kokemuksen perusteella sosiaalityöntekijä osaa perustella kattavasti päätöksensä ja muita työskentelyyn liittyviä ratkaisujaan.

*Jos se päätös ei ole sellainen, että minä ajattelen hyväksi asian etene-
misen kannalta niin aina on löytynyt hyvät perustelut. Toiminta on
perusteltua eikä minusta tuntuu. Ei ole jäänyt siihen vaan siihen on
peruste, esimerkiksi laki tulee vastaan tai kaupungin kriteerit. (so2)*

Sosiaalityöntekijä on saavuttanut koulutuksensa perusteella ymmär-
ryksen sosiaalityöstä ja tietämyksen palvelujärjestelmästä. Hän *hallitsee
palvelujärjestelmän*. Sosiaalityöntekijä ymmärtää tehtävänsä palvelujärjes-
telmässä ja tuntee sosiaalityön kehityshistorian. Erään vastaajan mukaan
sosiaalipolitiikan opinnot vahvistivat ymmärrystä palvelujärjestelmästä.
Teoreettisuus opinnoissa on vahvistanut ymmärrystä sosiaalityön pai-
kasta palvelujärjestelmässä ja lisännyt käsitystä yhteiskuntatieteellisistä
ilmiöistä.

Osa laittaa sen työn oikeaan paikkaan. (stt2)

*Kuitenkin mä silleen koen, että nuo sosiaalityöntekijät, niiden vah-
vuus on siinä, kun ne on siinä konsultaatiopuolella, jotenki mä koen,
että niillä on enemmän tietoa tuosta kentästä, joka tuolla on. (so3)*

Vuorovaikutuksellinen osaaminen on olennaisen osa jokaisen sosiaali-
työntekijän osaamista. Sosiaalityöntekijän tehdessä työtä ihmisten –
niin asiakkaiden kuin toisten ammattilaisten – kanssa, muodostuu työ
luonteeltaan vuorovaikutustyöksi. Sosiaalityössä korostuvat erilaisten
vuorovaikutussuhteiden rakentaminen, purkaminen ja tulkitseminen.
(Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Vuorovaikutukselliseen osaamiseen kuu-
luvat kommunikointitaidot ja käytännön jaksojen merkitys niiden har-
joittamisessa. *Kommunikointitaitoihin* liittyen sosiaalityöntekijöillä on
informanttien mukaan haastattelutaitoa. Eräs haastateltava kertoo, että
sosiaalityöntekijät osaavat esittää syvällisiä kysymyksiä.

*Se, mitä mä nään sosiaalityöntekijöiden vahvuutena on se syvempi
luotaaminen, ehkä heillä on tullut enemmän semmoista kysymyksen
esittämisen taitoa, että pystytään luotaamaan sinne syvemmälle. (so3)*

Käytännön jaksot ovat merkityksellisiä vuorovaikutuksellisen osaamisen
kehittymisen ja syventämisen paikkoja. Asiakastyötaidot kehittyvät ja
monipuolistuvat niiden aikana. Vastaajien mukaan käytännön jaksot an-

tavat kokemusta asiakastyöstä sekä ihmisten kohtaamisesta ja valmistavat tulevaan työhön. Myös jaksoihin liittyvät seminaarityöskentelyt ovat olleet merkityksellisiä.

Tietenkin työharjoitteluissa niistä varmasti saa ja siihen liittyvä työtä, joka oli siihen käytäntöön. (stt3)

Sitten työharjoitteluun liittyvät seminaarit ja siihen liittyvä työskentely. (stt1)

Sosiaalityön ja sosiaalialan korkeakoulutuksen nykytila ja kehittämishaasteet (2008, 14) selvityksessä opiskelijat näkivät käytännönopetusjaksot merkityksellisinä ammatti- ja opiskelijaidentiteetin vahvistajina sekä keskeisinä työelämän valmiuksien kehittymispaikkana. Myös Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 60) arviointiraportissa todetaan vuoden 2003 opiskelijakyselyn perusteella, että valtaosa vastaajista koki käytännön jaksot hyviksi ja muita opintoja tukeviksi. Tuolloin kuitenkin yli puolet vastaajista (60 %) oli sitä mieltä, että työelämän edustajia voisi käyttää enemmän opetuksessa.

Metodinen osaaminen on käytännön työprosessien ja menetelmien tuntemusta. Se sisältää työorientaation (esim. ehkäisevä ja varhainen tuki, kuntouttava työote, yhteistyö ja rakenteellinen työ), joka ohjaa sosiaalityöntekijän suuntautumista käytännön työssä. Sosiaalityöntekijä valitsee asiakastyön menetöt asiakasryhmän ja asiakasprosessien (laaja-alaiset tilannearviot, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmat, muutostyö ja työn monipuolinen arviointi) mukaan. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Haastatteluissa ei syvennytty erilaisiin työorientaatioihin. Haastateltavat toivat esille, että sosiaalityön opinnoissa on *vähän välineitä käytännön työhön*. Sivuaineiden on kuitenkin mahdollista osaltaan syventää metodista osaamista. Erään vastaajan kokemus on, että opinnot ovat olleet teoreettisia ja työ puolestaan hyvin käytännön läheistä. Opintojen perusteella ei heidän mukaansa ole saanut käsitystä todellisesta sosiaalityöntekijän työstä. Yksi vastaaja tuo esille sen, että professoreilla ei välttämättä ollut hänen opiskeluaikanaan kokemusta käytännön työstä.

– – mutta, jos ajatellaan ihan käytännön välineitä töihin – – aika vähän. (stt1)

Kun muistaa sitä -80 ja -90 luvun alun opiskelua niin siellähän istuttiin luennoilla ja kuunneltiin professoria, alan guraa, jolla ei välttämättä käytännön työstä ollut mitään hajua. Siihen se painottu se opiskelu siihen aikaan. Tentittiin kirjoja. (stt3)

— ja sitten mä oon vaan apron suorittanut tuosta sosiaalityöstä, on hyvin teoreettinen. Kauas se menee asiakastyöstä ja ihmisen kohtamisesta. (so2)

Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 59) arviointiraportissa esitetään opiskelijakyselyn perusteella, että sosiaalityön menetelmäopetuksessa on puutteita. Esimerkiksi käytännön työssä keskeisessä asemassa olevia vuorovaikutustaitoja ei arvioinnin mukaan käsitelty tai harjoiteltu riittävästi. Kuitenkin opiskelijoiden mielestä yliopiston opetusmuodoista ryhmätyöt ja erilaiset seminaarit toimivat luonnollisina vuorovaikutustaitojen kehitymisareenoina. Niissä voi esimerkiksi oppia työskentelemään erilaisten persoonien kanssa ja toisten työskentelytavoista. Lisäksi niiden myötä voi harjoitella omien mielipiteiden esittämistä ja perustelemista sekä rakentavan palautteen antamista. Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 56) raportissa yliopistojen sosiaalityön koulutuksesta vastaavat haluavat kehittää oppimisympäristöjä ja pedagogisia ratkaisuja, jotta ne vahvistaisivat teorian ja käytännön keskinäistä vuoropuhelua niin opinnoissa kuin myöhemmin työelämässä. Tämänkaltaisesta kehityksestä ja kehittämisestä esimerkkinä ovat muun muassa Helsingin yliopiston sosiaalityön yksikön monipuoliset ja tiiviit yhteistyöverkostot osaamiskeskusten sekä opetus- ja tutkimuslinikoiden kanssa (ks. esim. Karvinen-Niinikoski 2005). Seuranta-arvioinnissa menetelmäopetusta sekä kaivattiin lisää että sen määrä koettiin sopivaksi. Kyselyissä kävi ilmi, että käytännön jaksoilla on mahdollista soveltaa menetelmiin liittyvää osaamista. Teoreettinen ymmärrys saadaan opinnoista ja syventyminen tapahtuu käytännön asiakastyön kautta. (Sosiaalityön... 2008, 19; ks. myös Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 76.)

Yliopiston opettajien etäisyyteen käytännön työstä suhtauduttiin kriittisesti myös vuonna 2003 kerätyssä opiskelijakyselyssä (Eettisyyttä... 2004, 62). Kyselyn seuranta-arvioinnin mukaan käytännön opetusta on kehitetty, mutta käytännön kysymysten huomioiminen koettiin riittämättömäksi. Esille tuli ristiriita sosiaalityön opintojen ja käytännön

työn välillä: koulutuksen perusteella todellisesta työstä on mahdollista saada ruusuisempi kuva. Sosiaalityön arki voikin näyttäytyä rutiininomaisena päätöksentekona paneutuvan yksilökohtaisen muutostyön sijaan. (Sosiaalityön... 2008, 14; ks. myös Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 103.) Toisaalta yliopistossa korostetaan perustellusti tutkimuksellista vapautta ja luovuutta, mikä voi tarkoittaa etäisyyttä käytännön sosiaalityöhön. Myös käytännön työlle on hyödyllistä, jos sosiaalityön tutkimus on ennakoivaa reagoivan sijaan, eikä vain hallinnon tarpeilla tai välittömällä hyödyllä perusteltua. (Eettisyyttä 2004, 62; Kurtakko 1995, 105.) Aiheellisesti Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 55) arviointiraportissa todetaan, että sosiaalityön koulutus on merkittävästi käytännön läheisempää kuin muu yliopistollinen yhteiskuntatieteellinen koulutus.

Haastatteluissa vastaajat toivat *sivuaine*-, erityisesti psykologian ja erityispedagogiikan opinnot esille tarpeellisina sosiaalityön käytännön osaamisen kannalta.

Se, mikä antoi lihaa luiden ympärille oli sitten, kun otti sivuaineita, mulla oli erityispedagogiikka ja psykologia – –. (stt2)

Myös Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 60) arvioinnissa toteutetussa kyselyssä psykologian opinnot koettiin erityisenä vahvuutena sosiaalityön opinnoissa. Samassa (mt.) esitetään, että sosiaalityön opiskelijoille räätälöityjen psykologian opintojen tulisi olla pakollisia. Psykologian tai sosiaalipsykologian opinnot voisivat toimia vuorovaikutustaitojen kehittymisen ja sosiaalisen oivaltamisen tukena. Psykologian opinnot liittyvät keskeisesti sosiaalityön koulutukseen ja sen historiaan. (Ks. esim. Lehtonen 2009; Vuorikoski 1999; vrt. Jessup & Rogerson 1999.)

Konstikas sosiaalityö -kyselyssä vuonna 2003 selvitettiin sosiaalityöntekijöiden käyttämien työmenetelmien kirjoa. Raportti käsittelee suomalaisen sosiaalityön tilannetta laajan kansalliseen kyselyyn perustuen. Tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalityön ammattikäytäntöjä ja sosiaalityön asiantuntijuuden kehittymisen näkymiä ja rakenteita. 560 henkilön vastauksissa työmenetelmiä nimettiin noin 400 eri tavalla, mikä osoittanee, että sosiaalityön ammatillisessa toiminnassa käsitykset työmenetelmistä ovat hajanaisia (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 80–81). Kyselyn tulosten perusteella tekijät (mt., 81–82) ehdottavat, että sosiaalityön perus-

työhön liittyviin ammattikäytänteisiin tulisi paneutua syvällisemmin tutkimuksen, arvioinnin, kehittämisen ja opetuksen keinoin.

Yhteiskuntatieteellinen osaaminen on ymmärrystä yhteiskunnan eri tasojen toiminnasta niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Se on yhteiskunnallisten reunaehtojen kuten talouden, kulttuurin, arvojen ja elämäntapojen merkityksen ymmärtämistä yksilön ja ihmisryhmien kannalta. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007.) Haastateltavat kiinnittävät yhteiskuntatieteellinen osaamisen kokonaisvaltaiseen tarkasteluun ja sivuaineiden merkitykseen. *Kokonaisvaltainen tarkastelu* sisältää erilaiset näkemykset ja erilaisten yhteyksien ymmärtämisen toimintakontekstikohtaisesti. Haastateltavien kokemusten mukaan heidän suorittamansa sosiaalityön opinnot ovat olleet vahvasti teoreettisesti painottuneita. Vastaajat kertovat, että opinnot ovat valmentaneet näkemään laajoja kokonaisuuksia. Opintojen kautta sosiaalityöntekijä on saanut ymmärryksen eri tasojen – yksilö-, ryhmä- ja yhteiskunta – vuorovaikutteisista suhteista. Sosiaalityöntekijä osaa hahmottaa yhteiskunnan rakenteellisuutta ja riippuvaisuussuhteita.

Kyllä se yliopisto-opiskelu antaa näkökulmia ja, että pystyy näkemään laajoja kokonaisuuksia. (stt3)

Sitä, mikä vaikuttaa ihmisten ja yksilöiden elämään. (stt1)

Niin kuin, miten se yhteiskunta toimii. (stt2)

Sosiaalityön pääaineopintojen lisäksi *sivuaineilla* on merkityksensä yhteiskuntatieteellisen osaamisen vahvistumisen kannalta. Sivuaaineet ovat liittäneet haastateltavien kokemusten mukaan ymmärrystä. Erään haastateltavan kokemuksen perusteella erityisesti sosiologia ja julkishallinto tukevat yhteiskuntatieteellisen osaamisen rakentumista opintojen aikana.

Sosiaalityön pätevoittävät opinnot kuului sosiaalipolitiikkaan, sivuaineina olen suorittanut cumun sosiologiasta, apron julkishallinnosta. (stt3)

Horsman (2004, 155–156) selvityksessä sekä sosiaalityöntekijät että sosiaaliohjaajat liittivät sosiaalityöntekijän osaamisen kokonaisvaltaiseen tilanteiden jäsentämiseen ja näin ollen kokonaisvastuun kantamiseen (ks. myös Jauhiainen 2004, 48). Karvinen-Niinikoski ym. (2007, 13)

pohtivat sosiaalityön organisointiin liittyviä muutoksia. He tuovat esille, että sosiaalityöntekijät työskentelevät nykyisin aikaisempaa lähempänä hallintoa, minkä vuoksi heiltä ja sosiaalityöltä edellytetään tulostavuuksisuuteen, laatuun ja kustannustehokkuuteen liittyvää osaamista. Lisäksi esimiestyön ja johtamisen opetusta tulisi tehostaa (Sosiaalityön... 2008, 12, 20, 40; ks. myös Karjalainen & Sarvimäki 2005, 68–69). Talouden ja johtamisen, mutta myös globalisaation ja informaatioteknologian merkityksen korostuminen näkyvät myös sosiaalityöntekijän työssä ja osaamisen vaatimuksina (ks. esim. Metsämuuronen 2000, 8–9).

Arvo-osaaminen on tärkeä sosiaalityön koulutuksen tuottama osaamisen alue, koska sosiaalityössä kohdattavat asiakkaat ovat usein haastavissa elämäntilanteissa eläviä ihmisiä, jolloin laajasti ihmisarvoa koskevat kysymykset ovat yleisiä. Sosiaalityöntekijän tulee pohtia niin omaa toimintaansa kuin koko hyvinvointijärjestelmää suhteessa ihmisen ainutkertaisuuteen, koskemattomuuteen, osallisuuteen, oikeuksiin, velvollisuuksiin ja vapauteen. Tämän osaamisen alueen hallitseminen on tulos omaakohtaisesta ymmärryksestä ja moniulotteisesta pohdinnasta. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Sosiaalityön... 2008, 16–17; ks. myös Kananen ym. 2007, 99–101). Aineistossani ei käsitelty arvoihin ja etiikkaan liittyvästä osaamisesta. Eettiset kysymykset ovat kuitenkin vahvasti läsnä sosiaalityön eri opintojaksoilla perusopinnoista lähtien. Eettisyys tulee esille myös tutkimuksen teon yhteydessä. Tulevaisuuden osaamistarpeita sosiaali- ja terveysalalla tarkastellut Metsämuuronen (2000, 134) ehdotti kolme perustetta, miksi aikaisemmissa tulevaisuuden osaamistarvetarkasteluissa ei varsinaisesti käsitelty arvo- tai eettistä osaamista. Ensimmäiseksi nämä voidaan lukea sisältyväksi muihin osaamislukuihin, toiseksi ne voidaan ajatella itsestään selvyysinä ja kolmanneksi ne ovat voineet tulla ajankohtaisiksi vasta 2000-luvulla.

Sosiaalityön ja sosiaalialan korkeakoulutuksen nykytila ja kehittämissaasteet (2008) kyselyn perusteella opiskelijat olivat tyytyväisiä etiikan opetukseen yliopistossa. Osa opiskelijoista kuitenkin pohti, onko ammattietiikan suhde työelämässä alisteinen työorganisaation ehdoille. Opinnoissa painotettu eettinen osaaminen on vaarassa jäädä taustalle kiireen, suurten asiakasmäärien sekä vähäisten resurssien rinnalla. Eettisten periaatteiden opettaminen ja niiden sisäistäminen edes auttaa niiden toteutumista ja puolustamista käytännön työssä. (Sosiaalityön... 2008,

16–17.) Mietin, voisiko mainitsemattomuus haastatteluissa liittyä edellä kuvattuihin syihin. Ovathan eettiset periaatteet ideaalitapauksessa yksilön oman toiminnan keskeisiä vaikuttimia. Eräs haastatelluista kommentoi analysoimaani haastattelumateriaalia ja vahvisti, että arvopohjan ja eettisten asioiden tiedostaminen on tärkeää. Hän pohti sitä, ettei eettisistä periaatteista puhuta työyhteisössä eikä niiden käsittelyyn ei ole varattu aikaa. Toisaalta niihin ei myöskään usein viitata päätösten perusteluissa. Käytännön työssä pitäydytään laissa ja ohjeistuksissa. Niiden taakse on myös helppo mennä eettistä pohdintaa vaativissa tilanteissa. Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelmassa perään kuulutetaan sosiaaliasiamiestoiminnan ja eettisten toimikuntien perustamista organisoidun eettisen keskustelun mahdollistamiseksi ja eettisten kysymysten esiin tuomiseksi. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 66–67.)

Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelman mukaan sosiaalityön maisterikoulutuksen ydinosaamisalueita ovat yhteiskunnallinen tietoperusta, valmiudet sosiaalisten ilmiöiden teoreettisen jäsentämiseen, tutkimukselliset valmiudet, lainsäädännöllinen osaaminen sekä asiakkaiden tilanteiden analyttinen jäsentäminen, kuten yllä olen esittänyt tutkimusteni tulosten perusteella. Samankaltaisesti muun muassa asiakastyön osaaminen ja metodiosaaminen nimerään koulutuksen kehityshaasteeksi. Toimenpideohjelmassa pohditaan, mikä on koulutuksen tuottaman perus- ja erikoisosaamisen suhde. Millä tavalla ja missä määrin niihin tulisi panostaa? Johtopäätöksenä todetaan, että sosiaalityön toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset asettavat sosiaalityön peruskoulutukselle uudenlaisia haasteita. Osaamisen syventämistä kaivataan niin sosiaalialaan liittyvästä juridiikasta, taloudesta, informaatioteknologiasta, johtamisesta ja hallinnosta kuin sosiaaligerontologisesta sosiaalityöstä. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 68–69.)

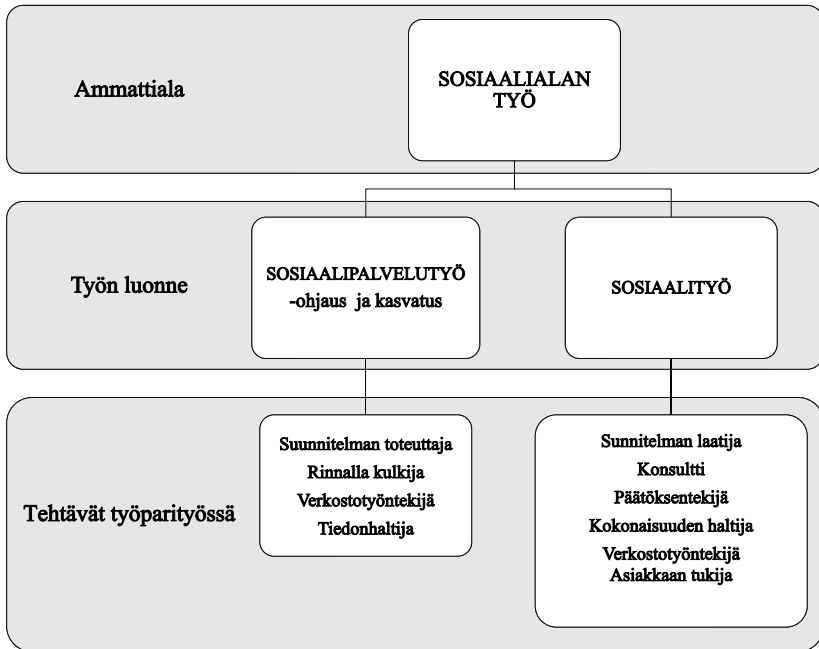
Tässä luvussa olen käsitellyt sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottamaa osaamista tutkimustulosteni sekä aiemman tutkimuksen ja teemaan liittyvän kirjallisuuden avulla. Osaamiskuvauksissa (Sosiaalialan ammatikorkeakouluneuvosto 2008; Kananoja ym. 2007) arvot ja eettisyys saavat hyvin samankaltaisen sisällön sekä sosiaalityöntekijän että sosiaali-

ohjaajan osaamisessa. Arvojen ja eettisesti kestävästä työskentelystä merkitys ymmärretään ja siihen sitoudutaan. Yhteiskunnan ja yksilön suhde korostuu molempien osaamiskuvauksissa, mutta yliopistossa se on luonnollisesti syvällisempää. Oman työn ja työskentelyn kehittäminen kuuluvat sosiaalityöntekijän ja sosiaalihoitajan osaamiseen. Tässä osaamisalueessa korostuu molemmilla reflektiivisyys. Koulutukset tuottavat myös palvelujärjestelmän tuntevia osaajia. Korkeakoulutuksissa jaksot käytännön työssä lisäävät osaltaan ymmärrystä palvelujärjestelmäkokoaisuudesta. Yliopisto-opinnot kehittävät tutkimuksen tekoon liittyviä valmiuksia, joita voi hyödyntää myös käytännön asiakastyössä. Yliopiston opintotarjonta on monipuolinen niin pääaine-, metodi-, viestintä- kuin sivuaineopinnoissa. Sosiaalialan korkeakouluopinnot muodostavat ta-
hoillaan selkeät kokonaisuudet, joissa käytäntö ja teoria ovat jäsentyneet kokonaisuudeksi. Samankaltaiset osaamisalueet vahvistavat ja edistävät sosiaalialan korkeakoulutettujen välistä työparityötä. Seuraavassa luvussa tarkastelen tutkimustuloksiani sosiaalihoitajien ja sosiaalityöntekijöiden tehtäviin työparityössä liittyen.

6 Työparin tehtävät

6.1 Sosiaalipalvelutyö ja sosiaalityö

Kuviossa kuusi olen tiivistänyt sosiaalialan ammattilaisten tehtäviin työpariyössä liittyvät tutkimustulokset kuvioksi. Ammattialan ja työn luonteen ryhmittely perustuu sivulla kahdeksan esittämäni Teija Horsman (2004, 91) jaotteluun sosiaalialan työstä.



Kuvio 6. Sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden tehtävät työparityössä.

STEAM (Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämis-) -projektin tulosten mukaan sosiaalityöntekijät ja sosionomit kuvaavat sosiaalityöntekijän roolia kokonaisvaltaisena tilanteiden hallintana. Vastaa- vasti sosionomien tehtävät liittyvät heidän mukaansa arjen tukemiseen kytkeytyvään hoitoon, hoivaan, kasvatukseen ja ohjaukseen. (Horsma

2004, 155–156.) Anneli Pohjola (1998, 46–47) näkee samankaltaisesti sosiaalistamisen, ohjauksen, huolenpidon ja arkielämän sujuvuuden edistämisen sosionomien työtehtävänä. Sosiaalityöntekijöiden tehtävänä on puolestaan asiakkaiden ongelmanratkaisuprosessien vahvistaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Pohjolan (mt., 47) mukaan sosionomit tekevät sosiaalialan palvelutyötä ja sosiaalityöntekijät intensiivistä palvelu- ja interventiotyötä.

6.2 Sosiaaliohjaaja työparityössä

Aineiston perusteella sosiaaliohjaajan tehtävät työparityössä määrittivät suunnitelman toteuttamisen, rinnalla kulkemisen, verkostotyöskentelyn ja tiedonhallitsemisen kautta. **Suunnitelman toteuttajana** sosiaaliohjaaja *jalkautuu* käytännön työhön ja on konkreettinen tuki asiakkaalle. Aineistosta käy ilmi, että ohjaaja toteuttaa suunnitelmaa asiakkaan kanssa. Ohjaajan työ on *konkreettista tukea* asiakkaalle ja suunnitelman eteenpäin viemistä asiakkaan kanssa.

Suunnitelmaa toteuttava on ollut sitten se ohjaaja. (stt3)

– tässä työssä käytännön toteutus on sitten enemmän ohjaajan tehtävä, näin mä oon kokenut. (so1)

Sosiaaliohjaajan työ – ohjaus – on yksi menetelmä asiakastyön tavoitteiden saavuttamisessa. *Ohjaus* kirjataan *osaksi asiakassuunnitelmaa*. Eräs haastateltava kuitenkin kertoi, että sosiaalityöntekijän kiireiden vuoksi sosiaaliohjaaja voi *laatia suunnitelman* poikkeuksellisesti.

Siitähän se on lähtenyt. Yleensä se on suunnitelmaan – kirjattu. Siinä ollut ohjaaja mukana. Kun asiakkuutta oltu päättämässä niin on se ohjaakin ollut mukana. Melkein sitten, kun asiakassuhde, kestänyt koko asiakkuuden ajan. (stt3)

Ohjauskeskusteluja aikuiskasvatuksen kontekstissa tarkastelleen Vehviläisen (2001, 12) ajatukset ohjauksesta voidaan nähdä kuvaavan myös sosiaaliohjaajan työtä. Hän näkee ohjauksen työnä, joka tapahtuu keskustelun ja vuorovaikutuksessa olemisen kautta. Siinä keskeistä on osapuolten

tasavertainen kohtaaminen ja työskentely on yhteistoiminnallista ohjattavan kanssa. Työskentelyprosessissa tähdätään siihen, että ohjattava toimii itse aktiivisesti oman tilanteensa ratkaisemiseksi ja muutoksen ylläpitämiseksi myös tulevaisuudessa. (Vehviläinen 2001, 12–13; ks. myös Brown 2002.)

Rinnalla kulkijan tehtävät liittyvät *arjen asioissa tukemiseen*. Ohjaajan työ on tavoitteellista ja suunnitelman mukaista painottuen erilaisiin konkreettisiin käytännön asioiden hoitamiseen yhdessä asiakkaan kanssa. Haastateltavien kokemusten perusteella ohjaaja voi esimerkiksi tarkastaa aamulla, onko asiakas herännyt ja lähtenyt kouluun tai työpaikkaan. Hän voi myös yhdessä asiakkaan kanssa huolehtia laskujen maksamisesta ja erilaisten etuuslomakkeiden täyttämisestä sekä palveluiden käytön aloittamisesta.

Musta se oli tosi hyvä systeemi, meillähän oli semmonen, että voitiin käyttää ohjaajia muutenkin – suunnitelma niin siihen kirjattiin, että ohjaaja asiakkaan apuna, tämmösissä elämänhallintaan liittyvissä asioissa. (stt3)

– – niin [sosiaalityöntekijä]⁶ kutsuu ohjaajan paikalle ja tavataan yhdessä ja katotaan mitä ne ongelmat on. Pitäisi päästä hoitoon ja toimeentulotuki pyörimään, kun ei ole kykenevä sitä hakemusta tekemään. Sitten mä rupeen tapaamaan asiakasta. Laitetaan sitä asuntoa, tehdään yhdessä ensimmäisiä toimeentulotukihakemuksia, että se rutiini lähtis pyörimään – –. (so2)

Sosiaaliohjaajan ammatillinen suhde asiakkaaseen on läheinen. Hän *tapaa asiakasta säännöllisesti, asiakas tukeutuu ohjaajaan* ja työskentelysuhde voi muodostua *syvälliseksi*. Ohjaaja keskustelee asiakkaan kanssa, mistä asioista on puhuttava sosiaalityöntekijän kanssa tai, mitä asioita asiakas haluaisi nostaa esille. Syvällisen työskentelysuhteen kautta ohjaaja voi saada tietoonsa myös työskentelyn kannalta epäolennaisia asioita asiakkaasta.

Jos puhutaan siitä, kun on se sosionomi, yhteistyökumppani niin silloin sosiaalityöntekijän tapaa harvakseltaan, muutaman kuukauden välein sitä nuorta, nuori tapaa säännöllisesti sitä ohjaajaa. (stt2)

6 Hakasuluissa [--] oleva teksti on tutkijan lisäämä tarkennus tai korvaus.

Kyllä se asiakassuhde tulee tiiviimmäksi sen ohjaajan kanssa selkeesti. Kun on enemmän tekemisissä ja pääsee syvemmälle henkilökohtaisista asioista, joita ei välttämättä sosiaalityöntekijälle kerrotakkaan. – – Ne on varmaan semmosia seurusteluasioita ja naisten asioita, jotka ei kuulu – – siihen koulutukseen tai työnhakemiseen. Ne jää sitten ohjaajan ja asiakkaan väliseksi. (so3)

Jauhiainen (2004, 32) tuo raportissaan esille yhtenä esimerkkinä sosiaali-ohjaajien työstä sosiaalitoimistojen aikuistyön, jossa heidän asiakkaansa on yleensä alle 25-vuotias kouluttautumaton tai kuntouttavan työtoiminnan asiakkaana oleva henkilö. Arjen ohjaustyössään sosiaali-ohjaajien on mahdollista toteuttaa jatkuvaa arviointia asiakkaan elämäntilanteesta ja siihen liittyvistä tuentarpeista yhdessä hänen kanssaan. (Mt.) Kuvatessaan sosiaali-ohjaajan työtä kuntouttavassa työtoiminnassa, Jauhiainen (2004, 34) tiivistää osuvasti myös tutkimustuloksiani. Tehtävät ovat ”– arkisten pulmien kanssa painimista, toiminnan esteiden raivaamista, asiakkaan voimavarojen kartoittamista ja niiden aktivoimista, tukemista, rohkaismista ja konkreettista auttamista.” Sosiaali-ohjauksessa korostuu yhdessä asiakkaan kanssa tekeminen (Jauhiainen 2004, 43).

Sosiaali-ohjaajan ja asiakkaan suhteessa *ei ole päätösten painolastia*. Päätökset eivät ole suoranaisesti riippuvaisia ohjaajasta. Haastateltavat kokivat tärkeänä sen, että ohjaaja keskittyy tukemiseen päätöksenteon sijaan. He kuvasivat ohjaussuhdetta tasa-arvoiseksi ja luontevaksi, koska siinä ei liiku rahaa. Aineistosta kävi kuitenkin ilmi, että myös ohjaaja joutuu laitamaan rajoja asiakkaan toimintaan. Ammatillista työskentelysuhdetta ei voida kuvata samalla tavoin kuin kaverisuhdetta.

Ohjaajan ei tarvitse tehdä niitä [taloudellisen tuen päätöksiä], kun tarkoituksena on tukea nuorta. Se on minusta hirveen tärkeää. (stt2)

Sen, minkä minä olen ohjaajana oon kokenut hyväksi on se, että minun ja asiakkaan suhteessa ei ole ikinä kyse rahasta. Niin se pysyy paljon luontevampana ja tasa-arvoisempana, kun se, että päättäisin takuuvuokrasta. Oisin antamassa tai antamatta ruokalapun. Se, että tämmöset päätökset oli sosiaalityöntekijällä niin asiakkaalla on tunne, että ohjaaja on minun puolella ja minun kanssa toimimassa ja sitten paha sosiaalityöntekijä antaa tai kieltää. Mutta se asiakassuhde pysyy parempana, kun siinä ei ole rahaa mukana. (so3)

– ei oo ohjaajankaan työssä, paljon joutuu laittaa rajoja, mutta siinä ei ole niitä rahakuvioita. (so2)

Rahan siirtoon ja siitä päättämiseen liittyvässä keskustelussa Jauhiainen (2004, 32) esittää kahdenlaisia kannanottoja. Esimerkiksi toimeentulotuen päättäminen tulisi irrottaa perustystä, koska raha voi hallita työskentelyä ja sitä kautta estää todellisen auttamissuhteen rakentumista. Toisaalta yhden ja saman työntekijän käyttöä perustelee se, että lähityöntekijä tuntee parhaiten asiakkaan tilanteen kokonaisuudessaan. Lisäksi asiakas saa palvelunsa samasta paikasta, eikä auttaminen pirstaloidu. Horsma (2004, 142) muistuttaa, että toimeentulotuki on yksi keino tavoittaa sosiaalitoimen asiakkaat. Työparityössä tämänkaltaisen jako on varmasti toimiva ja luonnollinen, mutta voi asettaa työntekijät hyvä-paha-asteikolle. Mille pohjalle paha-sosiaalitoimen työntekijä rakentaa asiakastyöskentelyn, jos asetelma on tämänkaltaisen? Työntekijöiden ei tulisi tyytyä hyvä sosiaaliohjaaja – paha sosiaalitoimen työntekijä -asetelmaan. Virtaa-hankkeen raportissa ohjaajat kiinnittivät siihen huomiota tyytymisen kuitenkin toteamaan, että asiakkaan suhde muodostuu erilaiseksi työntekijöiden välillä (Raitakari & työryhmä 2005, 43–44).

Verkostotyöntekijänä sosiaaliohjaaja *kutsuu verkostoja koolle ja osallistuu verkostotyöskentelyyn.*

Ohjaajan tullessa kuvioihin mukaan, nuorella on jo verkosto olemassa. Mutta verkostossa voidaan sopia, että tarvitaan toisia toimijoita. Sopimuskysymys, siinä on semmosta ohjauksellista työtä – verkostojen kanssa työtä, nuorilla voi olla laajakin verkosto olemassa. Ja se jatkuu, osallistuminen siihen verkostojen palaveriin. (so2)

Verkostotoimintaan liittyy myös sosiaaliohjaajan tehtävät, joita voidaan kuvata palveluohjaukselliseksi. Suominen ja Tuominen (2007, 13) määrittelevät palveluohjauksen asiakkaan todelliseksi kohtaamiseksi ja mahdollisimman itsenäisen elämän tukemiseksi. He erottavat kolme palveluohjaukseen liittyvää työotetta. Ensimmäistä, varsinaista palveluohjausta kuvaa tiivis työskentelysuhde, jossa ”työn toimeksiantaja on asiakas, eikä palveluohjaaja voi käyttää viranomaisvaltaa asiakkaaseen”. Toinen, palveluohjauksellinen työote sisältää palveluiden varmistamisen ja koordinoimisen. Palveluohjaaja voi olla viranomainen, joka toteuttaa

palveluohjausta oman toimen rinnalla. Kolmannessa on puolestaan kyse työntekijän antamasta (satunnaisesta) konsultoinnista ja neuvonnasta tiettyyn ongelmaan. (Suominen & Tuominen 2007, 16.)

Tiedonhaltijana sosiaaliohjaaja osallistuu *tiedonvaihtoon* ja *-välitykseen*. Ohjaaja viestittää asiakkaan tilanteesta sosiaalityöntekijälle. Hän voi myös kertoa asiakkaan toiveesta asioita sosiaalityöntekijälle eli toimia eräänlaisena tulkkina tilanteissa, joissa asiakas turvautuu vahvasti ohjaajaan.

Yleensähan se meni niin, että kävin kertomassa kuulumisia. Onko tavattu, onko asiakas ollut paikalla. (so1)

Jos asiakas ei itse saa näitä asioita sanottua auki, niin minä oon näitesti pyrkinyt, että tässä on tämmöstäkin tapahtunut. Kertomaan asiakkaan puolesta, viestittämään sen tiedon. – – Niin kyllä se, palaverit on sellaisia, että asiakas katsoo minua, vaikka hänellä on asiaa sosiaalityöntekijälle. Hän puhuu vain minulle, että muuttamassa olisin ja minä sanon, että muuttamassa on. (so3)

Ohjaaja esittää asian sosiaalityöntekijälle: nuori toivoo, että häntä tavattaisiin, ohjaaja kertoo, mitä nuorelle kuuluu. (stt2)

Sosiaaliohjaajan työskennellessä tiivistä asiakkaan arjessa, kertyy hänellä arvokasta tietoa asiakkaan tilanteesta. Sosiaalityöntekijä tarvitsee tämänkaltaista tietoa kokonaisvaltaisen tilannearvion tueksi, toteuttamiseksi ja arvioimiseksi sekä suunnitelman rakentamiseksi. Lisäksi ajankohtainen ja validi tieto mahdollistaa tarvittaessa nopeat ja tehokkaat sosiaalityön interventiot. (Jauhiainen 2004, 28.)

6.3 Sosiaalityöntekijä työparityössä

Aineiston perusteella sosiaalityöntekijän tehtävät työparityössä ovat suunnitelman laatija, konsultti, päätöksentekijä, kokonaisuuden haltija, ohjaustarpeen arvioija, verkostotyöntekijä ja asiakkaan tukija.

Suunnitelman laatijana sosiaalityöntekijä *laatii suunnitelman* joko yksin tai sosiaaliohjaajan kanssa.

– – sosiaalityöntekijä on tekemässä sitä suunnitelmaa. (stt3)

*Onhan se, kun tehdään päätöksiä, mietitään suunnitelmaa [yhdessä].
(so2)*

Sosiaalityöntekijän ja ohjaajan työparityötä tarkastelleen Horsman (2004, 155–156) mukaan vastaajat kokivat, että kokonaisvaltaisten suunnitelmien laatimisessa tarvitaan sosiaalityöntekijän ammattitaitoa. Lisäksi Steam-projektissa suunnitelman laatimisen yhteyteen kuuluva syvälinen ja kokonaisvaltainen asiakkaan kanssa yhteistyössä toteutettava tilannearviointi nähtiin tärkeänä sosiaalityön asiakasprosessin vaiheena (Horsma 2004, 39–40). Yhdeksi sosiaalityön tehtäväalueeksi Heikkisen (2008, 83–84) tarkastelussa erottui ”sosiaalityö asiakaskohtaisena suunnitelman selvitystyönä”. Sitä kuvaavat yksilökohtaisen tilannearvion tekeminen ja asiakassuunnitelman laatiminen, työskentelyn suunnitelmallisuus sekä tavoitteellisuus.

Työparityössä sosiaalityöntekijä *antaa neuvoja* ja toimii **konsulttina** esimerkiksi sosiaaliohjaajalle.

*Samalla [sosiaalihojaaja] konsultoi tarvittaessa sosiaalityöntekijää.
(stt3)*

Jauhiainen (2004, 30) kuvaa sosiaalityöntekijän roolia muun muassa nuorten avohuollonohjauksessa. Sosiaalityöntekijä on vastuuhenkilönä asiakastyön kokonaisuudesta sekä toimii sosiaalihojaajan taustatukena ja konsulttina. Konsultin ominaisuudessa sosiaalityöntekijä voi analysoida ja koota asiakastyöstä nousevaa tietoa, jotta niitä voidaan hyödyntää esimerkiksi kunnallisessa päätöksenteossa, palvelujärjestelmien kehittämisessä ja hyvinvointipoliittisten ohjelmien tausta-aineistona (Jauhiainen 2004, 39–40; ks. myös Karjalainen & Sarvimäki 2005, 71). Compton ja Galaway (1999, 310–311) määrittelevät yhdeksi sosiaalityöntekijän interventiorooliksi asiakastyössä opettajan roolin. Opettajana sosiaalityöntekijä muun muassa antaa asiakkaille laajasti tietoa heidän elämäntilanteeseensa liittyen ja auttaa asiakasta kehittämään vaihtoehtoisia käytäytymismalleja.

Päätöksentekijän tehtäviin kuuluvat *paperityö* sekä *päätösten laatiminen* ja *etuuksien myöntäminen*. Joskus sosiaalityöntekijän rooli voi kaventua ainoastaan päätöksen tekoon.

Sosiaalityöntekijä on kuitenkin se, joka on tehnyt eli sen paperityön. (stt3)

Ottasinko sen kantaakseni, että työ on pelkkää päättämistä. Ja aika isojen asioiden päättämistä. (so3)

Päätöksentekijänä sosiaalityöntekijä joutuu tekemään *rajoittavia* päätöksiä. Hänen roolinsa muodostuu eräänlaiseksi portinvartijaksi. Sosiaalityöntekijän kanssa esimerkiksi sovitaan, mihin rahat käytetään. Hänen päätöksensä voivat mahdollistaa ja estää.

Täytyy tehdä rajoittamisia ja ikäviä päätöksiä. — Ne sovitaan yhdessä, mutta päätösvalta niistä kuitenkin on sosiaalityöntekijällä. (stt2)

Sosiaalityöntekijä tekee ikävät rahapäätökset. (stt3)

Myös se, jos haaveilee sosiaalityöntekijäksi on oltava valmis tekemään päätöksiä, jotka eivät välttämättä ole hyviä asiakkaan mielestä. Ei olla aina hyvissä väleissä. (so3)

Päätöksenteko ja etuuksien käsittely ovat näkyvin osa sosiaalityöntekijöiden tehtävistä erityisesti sosiaalitoimistoissa (ks. esim. Heikkinen 2008, 82, 109–110). Karvinen-Niinikoski ym. (2005, 79) tuovat selvityksessään esille, että päivittäinen päätöksenteko kuuluu sosiaalitoimistossa yhdeksän kymmenestä työntekijän arkeen. Laitoksessa ja palveluyksiköissä päätöksenteko on vastaajista neljäsosan normaalia työtä. Päätöksenteko kuuluu sosiaalityön osa-alueista byrokratiatyöhön, jossa korostuvat asiakirjojen kanssa työskentely sekä viraston normit (Sipilä 1989, 237; Heikkinen 2008, 38). Työ painottuu tällöin laillisesti pätevien päätösten tekemiseen. Toikko (2005, 223–225) nimeää yhdeksi sosiaalityön perinteeksi hallinnollisten toimenpiteiden perinteen, jossa lakiin perustuvat toimenpiteet määrittävät ongelmallisten tilanteiden ratkaisua. Tällöin sosiaalityöntekijän tehtävät painottuvat sosiaalipolitiikan toteuttamiseen ja sosiaaliturvan ehtojen ymmärtämiseen sekä tulkitsemiseen.

Kokonaisuuden haltijana oleminen liittyy vastuunkantaminen ja kokonaisprosessien hallinta. Sosiaalityöntekijän *laajan työkuvan* mukana tulee *laaja vastuu*. Sosiaalityöntekijällä on perinteisesti ollut enemmän asiakkaita kuin sosiaaliohjaajalla.

Sosiaalityöntekijä on vastuussa. Vaikka laaditaan yhdessä, viime kädessä sosiaalityöntekijällä vastuu. (so2)

Työnkuva on laajempi. (so1)

Kokonaisprosessin hallinta on vastuun lisäksi raamien asettamista työlle. Sosiaalityöntekijä määrittää *työskentelyraamit* ja vastaa asiakastyöprosessin kokonaisuudesta.

Jos on se ohjaaja, niin sovitaan, niin sosiaalityöntekijä siinä niitä raameja antaa. – – Sosiaalityöntekijä on raamittaja. (stt2)

Sosiaalityöntekijä vastaa siitä asiakkaan prosessista. – – prosessien ylläpitäjänä, kokonaisuuden hahmottajana. (stt1)

Myös Steam-projektissa nostettiin esille samankaltaisia sosiaalityöntekijän tehtäviä. Niitä olivat vastaajien mukaan vastuu suunniteltujen palvelujen organisoinnista ja koordinoinnista, vastuu suunnitelmien seurannasta ja interventioiden vaikuttavuuden arvioinnista sekä vastuu työskentelyn kokonaisuudesta. (Jauhiainen 2004, 40; ks. myös Compton & Galaway 1999, 468.)

Sosiaalityöntekijän työ on pääsääntöisesti työskentelyä asiakkaan niin virallisten kuin epävirallisten sosiaalisten verkostojen kanssa. **Verkostotyöntekijänä** hän *kutsuu verkostoja koolle ja työskentelee* tavoitteellisesti niiden kanssa. Haastateltavat toivat esille sen, että työparista sosiaalityöntekijä pääasiassa huolehtii suhteista verkostoihin.

Sosiaalityöntekijä kutsuu verkoston kokoon. (so2)

Meillähän sosiaalityöntekijä on siinä, kun jos asiakas tarvitsee moniammatillista verkostotyötä. – – Sosiaalityöntekijä siellä verkostoissa – –. (stt1)

Sosiaalityöntekijän työn onnistuminen on riippuvainen useista eri toiminnoista. Karvinen-Niiniskoski ym. (2007, 93) mieltävät sosiaalityöntekijän verkonkutojaksi moniammatillisen viranomaisverkoston ja asiakkaan luonnollisen verkoston välillä. Stem- projektissa yhdeksi sosiaalityöntekijän tehtäväksi luettiin asiakkaan tilanteen muutosta tukevan verkoston kokoaminen sekä sen ylläpitäminen (Jauhiainen 2004, 40; ks. myös

Horsma 2004, 133). Verkostotyö koetaan tärkeäksi ja siihen ollaan valmiita, kuten aineistosta käy ilmi. Esimerkiksi lastensuojelussa yhteistyön vaatimuksen taustalla on se, että työssä kohdattavat ilmiöt koskettavat laajasti ihmisten monimuotoisia ja monimutkaisia elämäntilanteita. Auttamistehtävässään lastensuojelun sosiaalityöntekijä ei voi valita yhtä viipaletta työskentelyn kohteeksi. Lastensuojelu on työtä verkostojen ja eri ammattiryhmien edustajien kanssa, koska lastensuojelussa kohdattavat ilmiöt liittyvät yhteen joukon lapsen läheisiä ihmisiä sekä ammattiauttajia ja vapaaehtoisia. (Ks. esim. Arnkil & Eriksson 1999, 72–73; Bardy 2004, 195–196.)

Asiakkaan tukijana sosiaalityöntekijä rakentaa ja aktivoi asiakkaan tukiverkoston. Asiakkaan psykososiaalinen tukeminen tapahtuu henkilökohtaisen työskentelyn, tukipalvelujen ehdottamisen ja niiden järjestämisen kautta. Sosiaalityöntekijä koordinoi tarvittavia tukipalveluja asiakkaan tarpeet huomioiden. Sosiaalityöntekijä *arvioi ohjaustarpeen* asiakaskohtaisesti. Sosiaalityöntekijä tarjoaa asiakkaalle neuvoja ja tietoa. Joskus asiakkaan suhde sosiaalityöntekijään voi muodostua syvälliseksi.

Sosiaalityöntekijän tehtävänä on tukea. – Joidenkin kanssa asiakassuhde muodostuu syvemmäksi. Enemmän terapeutista, enemmän ohjaustyön elementtejä. Asiakas ottaa, tukeutuu sosiaalityöntekijään. (stt2)

Sitten tuota se on semmosta informaation antamista, neuvontaa. (stt3)

Mitä järjestetään ja sosiaalityöntekijä päättää tai järjestee, kun asiakas päättää, yhdessä mietitään. Hän päättää, mihin haluaa sitoutua, mitä tukea tarvitsee. Tietenkin sosiaalityöntekijä esittää näkemyksensä ja ehdotuksena tilanteessa. (stt2)

Comptonin ja Galawayn (1999, 309–310) jaottelussa nämä tehtävät kuvaavat välittäjän ja mahdollistajan rooleja. Välittäjänä sosiaalityöntekijä avustaa yhteyksien luomisessa asiakkaan ja yhteisön resurssien välillä. Mahdollistajan roolissa puolestaan korostuu asiakkaan omien vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen sekä aktivoiminen. Sipilän (1989) jaottelussa kyseiset tehtävät kuuluvat palvelutyöhön sekä psykososiaaliseen työhön. Ensimmäinen on asiakkaan aloitteesta tapahtuvaa neuvontaa ja

ohjausta. Tarkoituksena on tavoittaa asiakkaan yksilöllisiä tarpeita vastaavat palvelut. (Sipilä 1989, 218–219). Auttaminen ja tukeminen ovat osa huolenpitosuhdetta. Niihin liittyy myös palveluohjaus, jonka tarkoituksena on lakisääteisten palveluiden ja etuuksien turvaaminen asiakkaalle. (Juhila 2006, 200; ks. Brown 2002, 140.)

Kirsi Juhila (2006) liittää huolenpitotyön myös sosiaalityöntekijän työhön todetessaan, että hoiva on läsnä laajasti ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Huolenpitoa – auttamista, tukemista ja kiinnipitämistä – tulisi tarkastella erityisosaamisen ja -asiantuntijuuden alueena, koska ihmisten haastavista elämäntilanteista selviytymisen tukeminen edellyttää työntekijältä laaja-alaista ja syvällistä tietämystä, ymmärrystä, arvostusta sekä arviointia. (Juhila 2006, 183, 187.) Sosiaalityöntekijöiden ammattikuvaa sosiaalihuollossa koskevassa tutkimuksessaan Jarmo Heikkinen (2008, 81) nimeää yhdeksi sosiaalityöntekijän tehtäväkuvaksi ”sosiaalityö asiakkaan auttajana ongelmaratkaisussa”. Tämä sisältää asiakkaiden tukemisen läpi auttamisprosessin.

Psykososiaalinen työ on ihmisen psyykkisen selviytymisen tukemista syvällisen ja pitkäjänteisen työskentelyprosessin kautta (Sipilä 1989, 224–226; ks. myös Howe 2002). Steam- projektin mukaan sosiaalityöntekijä toteuttaa pääasiallisesti terapeuttisia piirteitä sisältävää psykososiaalista työtä, tavoitteellista haastattelua sekä keskustelua asiakkaiden elämäntilanteista (Horsma 2004, 132). Tätä tukevat myös pohjoissuomalaisen sosiaalityöntekijöiden käsityksiä sosiaalityöstä 1990-luvun alkupuolella tutkineiden Kemppaisen ym. (1998, 77–79, 151) tulokset. Niiden mukaan psykososiaalinen asiakastyö - esimerkiksi elämänhallinnan edistäminen ja auttaminen – on tärkein sosiaalityön tehtävä. Heikkisen (2008, 83) yhdeksi sosiaalityön tehtäväalueeksi määrittyi ”sosiaalityö psykososiaalisena työnä”, joka liittyy terapeutin ja hoivaajan rooleihin. Aineistosta nousi samankaltaisia viitteitä sosiaalityöntekijän tehtävien kuvauksen yhteydessä.

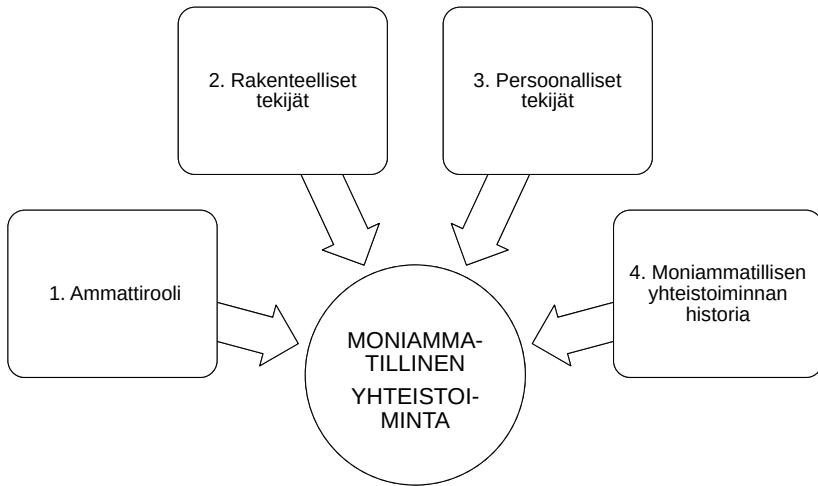
Olen esittänyt luvussa sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden tehtäviä työparityössä. Sosiaaliohjaajien tehtävät koskettavat läheisesti asiakkaan arkea ja sosiaalityöntekijän tehtäviä leimaa kokonaisvaltainen asiakas-

prosessien hallinta. Teemu Rantanen ja Timo Toikko (2005, 446) esittävät kuitenkin, että sosionomien työ ei ole yksiselitteisesti kotiapua tai sosiaalistamispalveluita, vaan myös siinä kohdataan monimuotoisia sosiaalisia ongelmia. Sosiaaliohjaajan työ voidaankin nähdä ainoastaan kokonaisuudesta irrallisena arkielämän tukemisena. Sosiaalityöntekijän rooli pelkistyy taas helposti kokonaisuuden hallinnaksi sekä byrokraattiseksi päätösten tekemiseksi. Työparityön, yhteistoiminnan kautta on mahdollista löytää uudenlaisia, yhteisiä osaamisen alueita sekä ratkaisuja asiakkaiden tilanteisiin. Tutkimustulokset osoittavat, että työparityössä sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden tehtävät nähdään laajoina. Molempien työt ja tehtävät ovat kiinteästi mukana asiakastyönprosessissa ja edes auttavat sekä kokonaisvaltaisen että tehokkaan prosessin läpivientiä. Seuraavaksi tarkastellaan työparityötä edistäviin ja estäviin tekijöihin sekä kehittämismahdollisuuksiin liittyviä tutkimustuloksia.

7 Työparityön esteet ja mahdollisuudet

7.1 Edistävät ja estävät tekijät

Olen esittänyt työparityötä edistäviin ja estäviin tekijöihin liittyvät tutkimustulokset Bronsteinin (2002; 2003) moniammatillisen yhteistoiminnan mallin mukaisesti. Se sisältää neljä tekijää, joiden olemassa olo edistää ja olemattomuus estää yhteistoimintaa (ks. kuvio 7). Haastattemieni sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden keskinäinen työparityö on rinnastettavissa moniammatilliseen yhteistoimintaan. Moniammatillisuus on tässä yhteydessä sosiaalialan sisällä tapahtuvaa. Yhteistoiminta on puolestaan yhteistyötä syvempää.

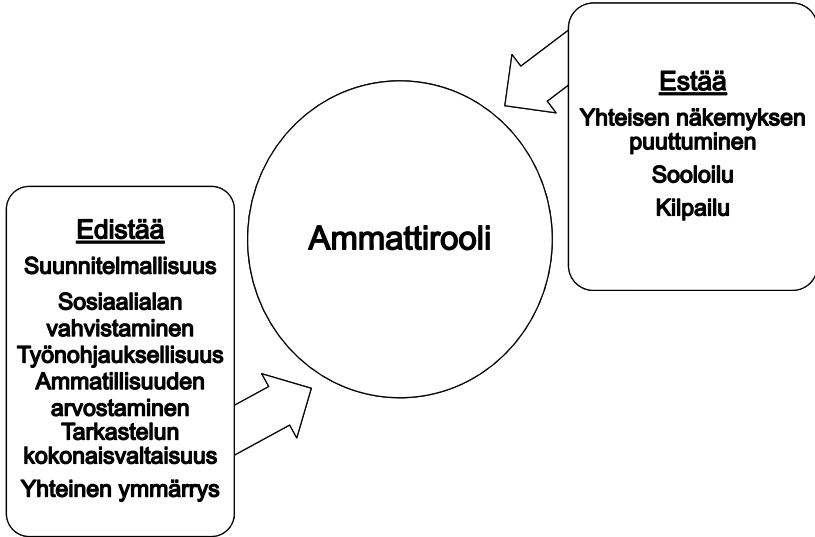


Bronsteinia 2002; 2003 mukaillen

Kuvio 7. Moniammatilliseen yhteistoimintaan, työparityöhön vaikuttavat tekijät.

Ammattirooli kattaa sosiaalityön arvojen ja eettisten periaatteiden omaksumisen sekä sitoutumisen tiimiin ja sosiaalityön ammattiin. Lisäksi se sisältää työtoverin kunnioittamisen ja arvostamisen, työn kokonaisvaltaisen hahmottamisen sekä näkemysten samankaltaisuuden yhteistoimin-

nan osapuolten kesken. (Bronstein 2003, 302–303.) Aineistosta nousi – työparityötä edistäviä tekijöitä ammattirooliin liittyen – suunnitelmallisuutta, tarkastelun kokonaisvaltaisuutta, sosiaalialan vahvistamista sekä yhteistä ymmärrystä koskevia kokemuksia. Estäviä ovat puolestaan yhteisen näkemyksen puuttuminen, sooloilu ja kilpailu (ks. kuvio 8).



Kuvio 8. Ammattiroolin kautta työparityöhön vaikuttavat tekijät.

Työparityötä edistävä ammatillinen työskentely on *suunnitelmallista* ja tavoitteellista. Työparilla on yhteinen näkemys tavoitteesta ja sitä tarkastetaan yhdessä säännöllisesti. Työskentelysuunnitelmat ja -tavoitteet on kirjattu selkeästi.

Yhteinen näkemys tavoitteesta, mihin ollaan menossa. Ja sitten, että on tarkastuspisteitä, jossa katotaan, onko suunta oikea, mihin ollaan menossa. Mitä tähän tarvitaan vielä lisää, että saavutetaan se tavoite. (stt2)

Neuvotellaan ennen suunnitelman toteuttamista. Kun tehdään suunniteltu yhdessä niin ei hypitä toisten silmille. Pysytään yhteisissä sopimuksissa, eikä lähdetä sooloilemaan. (so3)

Selkeät kirjatut suunnitelmat ja tavoitteet. (stt3)

Siihen pyritään, että kaikki on paikalla. Menee jouhevasti. Pitää olla se, että kaikki tietää, mitä tekee. (so2)

Työparin työskentelylle on määritelty pelisäännöt ja niitä noudatetaan. Tehdyt selkeät tehtävä- ja roolijaot estävät päällekkäisyyksien syntymistä työskentelyn aikana. Osapuolten on sisäistettävä kulloinenkin, niin oma kuin työparin rooli.

– – pitää olla sovitut pelisäännöt ja niitä sovittuja pelisääntöjä noudatetaan. (stt1)

Voidaan jouhevasti käydä asiat läpi, ei tule päällekkäisyyttä ja kummallakin on oma rooli. (stt2)

Selkeät roolit ja niistä ollaan tietoisia. (stt3)

Työparityöllä tulee olla tarkoitus ja tavoite, joihin molemmat osapuolet sitoutuvat. Työskentelylle on tärkeää määrittää päämäärä, jota kohden kuljetaan yhdessä. (Mattessich & Murray-Close & Monsey 2001, 25–27; ks. myös Kuusela 1996, 101; Ojuri 1996, 119.) Moniammatillista perheyötä tutkinut Arja Veijola (2004, 99–100) korostaa yhteistä keskustelua erityisesti yhteistyöskentelyn alussa. Yhteistyön onnistuminen edellyttää hänen mukaansa esimerkiksi arvojen ja osaamisten auki puhumista. Keskustelun kautta avautuvat toisen ammattikunnan tiedot ja taidot käsiteltävässä asiassa sekä työntekijän oma panos ryhmässä selkiytyy. Lisäksi ajatustenvaihdon yhteydessä rakennetaan yhteistä todellisuutta, joka muodostaa pohjan yhteisten tavoitteiden rakentumiselle. (ks. myös Reese & Sontag 2001, 170–171.) Myös ammatti-identiteetin, oman osaamisen ja asiantuntijuuden selkeä omaksuminen on olennaista moniammatillisen yhteistyön onnistumisen kannalta (Niemelä ym. 1997, 35; Øvretveit 1995, 179, 266; Ojuri 1996, 120–121). Asiantuntijan on tiedostettava ja osattava pukea oma osaaminen sanalliseen muotoon (Parviainen 2006, 177). Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien yhteistoiminnassa tämä nousee keskeiseksi. Ammatti-identiteetin selkiytymättömyys voi johtaa jännitteisiin käytännön työssä. Lisäksi työparityön osapuolet voivat luottaa ainoastaan omiin mielikuviinsa toisen osaamisesta. On hyvä tarkistaa, pitävätkö ne paikkansa (ks. esim. Reese & Sontag 2001, 168–169). Jos

työtehtävät ovat selkeästi määriteltyjä, näkyy tulos asiakkaissa ja työntekijöissä (Haavisto 2005, 32–33).

Tarkastelun kokonaisvaltaisuuteen liittyy kummankin työparin osapuolen osaamisen hyödyntämiseen. Työparin erilaista osaamista hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti. Molempien osaamisella on paikkansa työskentelyssä.

Tässä tiimissä osaamistani osataan hyödyntää. (so3)

Molemmat toi sitä omaa osaamistaan sieltä kentältä. (so2)

Työparityön kautta on mahdollista saada laajempi näkökanta työskentelylle. Työparius syventää osaltaan työskentelyä laajentamalla yksittäisen työntekijän tarkastelupintaa. Asiakkaan tilannetta voidaan tarkastella monipuolisesti. Eräs haastateltavista nosti esille myös sen, että sosiaali-työntekijä kykenee työparityön kautta olemaan asiakkaan kanssa tekemisissä myös myönteisissä asioissa.

Kyllä se on niin, näkemykset on erilaisia. Maisterit ja amk-koulutuksen saaneet näkevät asiat laajemmin. Heissäkin on eroja, kyllä se koulutus näkyy ja vaikuttaa. Kyllä se tuntuu ja näkyy asiakastyössä. (stt2)

Eikä ajattele omasta, ajoittain ahtaasta näkövinkkelistä sitä tilannetta, että miksikä se niin, miksi se ei tee sitä ja niin edelleen. – Minun mielestäni erilaisuus rikkaus. – on kaksi erilaista tapaa ja näkemystä niin suurempi mahdollisuus, että toinen toimii asiakkaan kanssa. (so2)

Myös Abramson ja Mizrahi (1996, 271) toteavat, että moniammatillisen yhteistyön hyöty on välitön, koska sen kautta yhteistoimijoiden on mahdollista käyttää toisten ammattilaisten asiantuntijuutta oman tietämyksensä avartamisessa. Ammattitaitoja jaetaan keskenään. Yhdistetyn osaamisen kautta on mahdollista luoda erilaisia vaihtoehtoja ja tulkintoja ratkaisuvaihtoehtoiksi (Kuusela 1996, 101; Linnossuo 1996, 73.)

Työparityö *vahvistaa sosiaalialaa* tukiessaan yksittäisen työntekijän osaamista. Se ylläpitää myös ammatti-identiteettiä ja ammattitaitoa. Sosiaalialan korkeakoulututkinnot täydentävät toisiaan ja muodostavat käytännön työhön vahvan sosiaalialan osaamisen edustuksen.

Minusta on tärkeä rooli ammatti-identiteetin ylläpidon ja oman ammattitaidon tukemisen kannalta. Me tuetaan toisiamme, kun toimitaan samoilla aloilla. (stt2)

Työskentelyn tehokkuutta edistää perehdytys, jonka tarjoaa mahdollisuuden sosiaalistua sosiaalialan työhön juuri kyseisessä organisaatiossa. Moniammatillisen yhteistyön tarkastelun yhteydessä Ojuri (1996, 126) esittää tärkeänä onnistumisen välineenä sosiaalistumisen, kiinnittymisen työskentelyorganisaatioon. Sen avulla työntekijä saavuttaa tietoja ja taitojen lisäksi ymmärryksen organisaation tehtävistä ja tavoitteista sekä omasta roolistaan siinä. Sosiaalistumisen prosessi on jatkuva, koska työyhteisö on luonteeltaan dynaaminen. (Mt.) Sosiaalistumisen ja ammatti-identiteetin omaksumisen yksi väline on perehdytys. Siinä tärkeää on oikea-aikaisuus ja sisältö. Perehdytys on hyödyllistä toteuttaa prosessinomaisesti. Käsiteltäviä sisältöalueina ovat muun muassa työorganisaation historian ja toiminnan tavoitteen läpikäyminen, yhteistyökumppanien esittely, yhteistyötaitojen painottaminen, työnohjaus ja vastuut. (Ks. Abramson 1993, 153–156.)

Haastateltavat kuvaavat työparityötä myös *työnohjaukselliseksi*. Se auttaa jakamaan työpainetta ja tarjoaa tukea. Työpari helpottaa työstä aiheutuvaa painetta. Työparin yhteistä pohdintaa voidaan luonnehtia työnohjaukselliseksi.

Sillain kauheesti helpotta omaa painetta, että siinä on se työpari. (so1)

Toisen työn tukeminen. Minusta on ikävä tehdä yksin tätä työtä. Asiakkaiden ongelmat ovat niin moninaisia, ettei niitä yksin voi hoitaa. (stt2)

Työntekijöiden kannalta mää nään sen mahdollisuuden puhua yhdessä niistä asioista ja miettiä niitä. Semmosta konsultointia plus työnohjauksellinen asia. (so2)

Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien asiakastilanteet sisältävät ajoittain vaikeita ja kuormittavia tekijöitä. Työparityön kautta on mahdollista tarkastella ja reflektoida tilannetta yhdessä monipuolisesti. Tämä osaltaan vähentää yksittäisen työntekijän kuormittamista. (Horsma 2004, 128; Jauhainen 2004, 47–48; Lishman 2002, 100–103.)

Työparityötä edistää työparin *ammattillisuuden arvostaminen*. Työparia arvostetaan ja yhteinen työskentely nähdään mahdollisuutena keskinäisen kilpailun sijaan.

Ja koetaan molempien koulutukset vahvuutena ja mahdollisuutena. Se on tärkeä asia. Arvostetaan toisia, toisten ammatillisuutta. (stt2)

Kyllä se on ennen kaikkea meidän omassa ajattelussa, että me nähtäis se oma osaaminen ja oman koulutuksen tuoma, ettei meidän tarte keskenämme kilpailla näistä paikoista. Näkee puolin ja toisin ne vahvuudet, mitä meillä tässä on. Mitä kokemuksen ja koulutuksen kautta on tullut. (so2)

Arvostamisen ja kuuntelemisen taustalla vaikuttaa avoimuus. Jotta työskentelyssä hyödynnetään tehokkaasti osapuolten erilaista osaamista, vaaditaan avoimuutta uusi näkökulmia, tietoa ja ratkaisuvaihtoehtoja kohtaan (Isoherranen 2005, 58). Avoimuus voidaan käsittää mahdollisuutena ihmetellä, heittäytyä täydellisesti työskentelyyn, sallia erehdyksiä ja vaihtaa kokemuksia sekä reflektoida niitä (Heikkilä & Heikkilä 2001, 186).

Yhteisen ymmärryksen mahdollistumiseksi tarvitaan yhteistä kieltä. Saman kielen puhuminen on merkityksellistä työparityön onnistuminen kannalta. Yhteinen ymmärrys käsittää myös samoilla linjoilla olemisen suhteessa työskentelyyn.

Toisten kanssa se toimii oikeen hyvin. Puhutaan samaa kieltä ja on sama suunta. (so1)

Puhutaan samaa kieltä. Se on ollut tärkeä asia. (stt2)

Kirsi Launiksen (1997, 129) mukaan yhteisen kielen puuttuminen viittaa samalla yhteisten ajattelumallien katkeamiseen tai olemattomuuteen. Moniammatillisen koulutuksen lyhytkurssia tarkastellut Trowell (1995, 194) kiinnittää huomion kieleen liittyviin kysymyksiin. Ammattiryhmäkohtaisen ammattislangin lisäksi haasteita tuovat verbaalia tasoa syvällisemmät tekijät kuten ajattelu- ja käsitteellistämisprosessit. Terveystenhuollon ammattikulttuurien estäviä vaikutuksia moniammatilliseen työhön tarkastellut Pippa Hall (2005, 193) tuo esille yhteisen kielen puuttumisen viranomaisten välillä. Hänen mukaansa koulutuksessa ja

opinnoissa kiinnitetään huomiota vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa, muttei toisten ammattilaisten. Tutkimani työparityön edustajat ovat molemmat sosiaalialan ammattilaisia, joten yhteinen kieli saavutetaan todennäköisesti suhteellisen helposti. Koulutuksissa käsitellään kuitenkin vähän yhteistyötaitoja toisten ammattilaisten kanssa. Lisäksi työpari tekee luonnollisesti yhteistyötä myös muiden ammattilaisten kanssa. Tutkimustuloksissa ei esiintynyt salassapitoon liittyviä esteitä, jotka on perinteisesti kuvattu moniammatillisen yhteistyön haasteiksi (ks. esim. Frost ym. 2005; Mahkonen 2003, 112; Uusikylä 1999, 61; Kempainen ym. 1998, 118).

Ammattiroolin **estävät** vaikutukset ovat yhteisen näkemyksen puuttuminen, sooloilu ja kilpailu. Mikäli työparilla *puuttuu yhteinen näkemys* työskentelystä, estää se työparityöskentelyä. Ilman sitä työparin työskentely ei muodosta kokonaisuutta. Työparin eriävät näkemykset asiakkaan tilanteesta tuovat työskentelyyn joukon mutkia, kun osapuolten näkemykset asiakkaan tilanteesta ja sen parantamiseen liittyvistä keinoista ovat ristiriitaiset.

Erilainen näkemys asiakkaan tilanteesta ja tavoitteista, joudutaan joskus täsmentämään. (stt3)

Sooloilu liittyy suunnitelman ja samalla työparin ohittamiseen. Työpari ei noudata sovittua suunnitelmaa. Toinen osapuoli mahdollisesti ohitetaan, suorastaan kävellään yli haastateltavien kokemusten perusteella. Erään haastateltavan kokemuksessa työparin toinen osapuoli oli verkostotyössä ohittanut lähityöparinsa ja tehnyt työskentelyn kannalta keskeiset ratkaisut toisen viranomaisen kanssa. Toimintatapa rikkoi työparin keskinäisiä sopimuksia sekä yhteisiä toimintalinjauksia.

Sanotaanko näin, että verkosto-organisaatiossa on ollut semmosta, että en ollut työn sisällä. Kävi niin, että [työpari toisen viranomaisen] kanssa teki päätöksen selän takana. Tämmöstiäki tapahtuu. Se on vaarana, että kävellään yli. (stt1)

Yhteisen näkemyksen puuttuminen ja sooloilu voivat olla seurausta työnorganisoinnattomuudesta. Suunnitelmattomuuden taustalla voi olla yhteisten pelisääntöjen puuttumine ja työskentelyn tavoitteen epäselvyys. On mahdollista, että toimenkuviin, vastuualueisiin ja päävastuuseen

liittyviä kysymyksiä ei ole käyty läpi. Erilaiset ammatilliset näkemykset ja lähtökohdat voivat estää yhteisen ratkaisun saavuttamisen. Yhteistyön osapuolet eivät ole välttämättä samaa mieltä siitä, mikä on paras tapa toimia kussakin asiakastilanteessa. (Ks. esim. Mahkonen 2003, 112; Heikkinen 2008, 92; Compton & Galaway 1999, 441; Hämäläinen & Widgren 1999/2000; Ojuri 1996, 119; Virtanen 1999, 35.)

Aineistossa esiin tullut *kilpailu* on seuraamusta epävarmuudesta ja paremmuuskilpailusta. Työparin keskinäinen kilpailu on mahdollista. Työparia mustamaalataan suhteessa asiakkaisiin ja muihin yhteistyökumppaneihin. Taustalla voi olla pelko oman paikan menettämisestä.

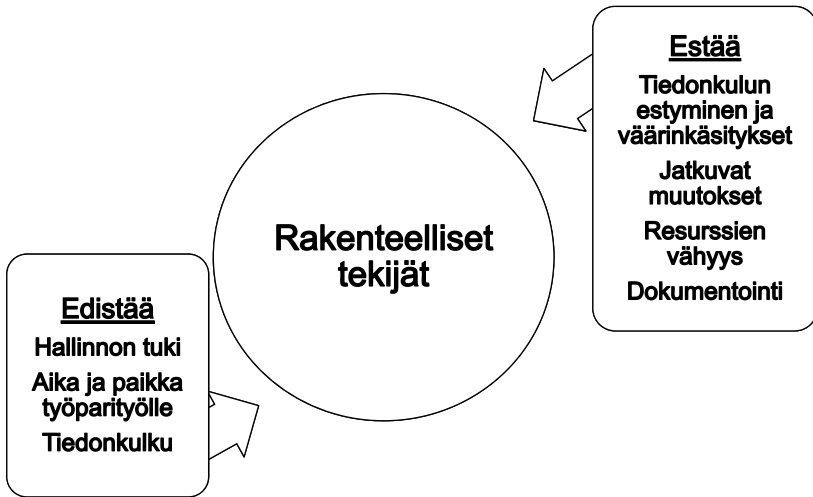
Joissakin työpareissahan työparin osapuolet mustamaalaa toista työntekijää, se ei johda mihinkään. (so3)

Mää silleen koen, että meille on tullut jonkin verran kilpailua siitä, oman paikkansa pitämisestä, ettei joudu pois täältä. (so2)

Abramson (1990, 47) toteaa kilpailun olevan yksi perinteinen este tehokkaalle yhteistyölle. Frostin ym. (2005, 191–193) tutkimuksessa moniammatillisen ryhmän jäsenten väliset statuskysymykset kävivät ilmi. Heidän esimerkissään saman tiimin psykologi ei ollut kiinnittänyt asiaan huomiota, mutta sosiaalityöntekijä koki lääketieteen edustajien arvostavan erityisesti omaa statustaan. Samankaltaisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välille voi syntyä arvoon ja asemaan liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi ohjaaja voi kokea alemmuutta suhteessa päättävään viranomaiseen, sosiaalityöntekijään. Toisaalta sosiaalityöntekijä voi kokea ulkopuolisuutta asiakastilanteissa. Avoimuuden sijaan työparityössä osapuolet voivatkin pyrkiä oman paikan turvaamiseen. Ammattiyylpeyteen voi liittyä pelko oman paikan ja roolin menettämisestä. Yhteistyö edellyttää avoimuutta, mitä oman roolin suojelu ei ole. (Veijola 2004, 101; ks. myös Mahkonen 2003, 112; Compton & Galaway 1999, 441–443.)

Rakenteelliset tekijät merkitsevät työparityötä edistävinä tekijöinä pienehköä asiaskasmäärää, yhteistoimintaa tukevaa organisaatiokulttuuria, hallinnon tukea sekä aikaa ja paikkaa käytännön yhteistoiminnalle (Bronstein 2003, 303–304). Rakenteellisista tekijöistä haastatteluissa nousivat esille edistävinä tekijöinä hallinnon tuki, aika ja tila työparityölle sekä tiedonkulku. Rakenteellisista tekijöistä työparityötä estävät

tiedonkulun estyminen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyys sekä dokumentointi (ks. kuvio 9).



Kuvio 9. Rakenteellisten tekijöiden kautta työparityötä edistävät ja estävät tekijät.

Hallinnon; organisaation ja johdon *tuki* sekä lähiesimiehen toiminta ovat tärkeitä työparityötä edistäviä tekijöitä. Organisaation ohjeistukset ovat työparityölle merkityksellisiä. Lisäksi esimiesten toiminta vaikuttaa sekä työhön sitoutumiseen että työmotivaatioon. Työparityön kannalta on tärkeää, että esimies arvostaa molempien ammattiryhmien koulutusta ja osaamista. Esimies osoittaa tukensa työparille viemällä heidän toiveitaan ja ajatuksiin eteenpäin myös ylemmälle johdolle.

Se tulis jostain organisaatiotasolta, että tapaatte ja teette työtä työparina. Se juurruttaminen on se varmaan, mikä saisi sen toimimaan. (so1)

Sillähän [johdon toiminta] on semmonen työhön sitouttamiseen ja työmotivaatioon suuri merkitys. – – Miten johto, lähiesimieshän meillä on ammattitaitoinen. Arvostaa molempien ammattiryhmien koulutusta. Arvostaa osaamista ja tekemistä. (stt2)

Myös Laura Ylirukan ja Synnöve Karvinen-Niinikosken (2009, 143) mukaan sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön kasvattavat lähiyhteisön ja esimiehen tuki, työntekijän ja organisaation yhteneväisyys arvoissa sekä sosiaalityön merkityksen tiedostaminen niin mikro- kuin makrotasolla. Lastensuojelun avohuollon työntekijöiden työnohjauskeskusteluihin perustavaa aineistoa analysoinut Marketta Kolari (1996, 85) havaitsi, että organisaation johdon passiivisuus kehittämistyössä aiheutti työntekijöissä kokemuksen yksin jäämisestä epävarmuuden sekä työhön kytkeytyvien ristiriitaisten ajatustensa kanssa. Abramson (1990, 53) esittää, että päävastuu toimivan ja avoimen työskentelyilmapiirin luomisesta on johtajalla.

Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelmassa kiinnitetään huomio sosiaalihuollon johtamisessa tulevaisuudessa painottuvaan eri kouluasteilla (2. aste, amk, yliopisto) saadun osaamiseen johtamiseen. Erityisesti moniammatillisen osaamisen tarkoituksenmukainen hyödyntäminen vaatii johdolta asianmukaista tietämystä eri ammattiryhmien osaamisesta ja käyttömahdollisuuksista. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 60.) Sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden työparityön tulee saada hyväksyntä myös johdolta (ks. Mattessich ym. 2001, 13–14; Hämäläinen & Widgren 1999/2000). Lähiesimies voi toimia työparin konsulttina esimerkiksi työparityöhön liittyvien ristiriitojen ratkaisemisessa. Lisäksi työparityötoiminnan vakiinnuttamisessa tarvitaan esimiesten tukea.

Aika ja tila työparityölle merkitsee fyysistä läheisyyttä, luontevaa vuorovaikutusta työparin välillä ja sopivaa asiakasmäärää. Työparin ei ole tarvinnut sopia yhteisiä tapaamisia, koska he ovat työskennelleet fyysisesti samassa tilassa. Työparia on myös helppo lähestyä, kun työskennellään lähekkäin. Yhteydenpito on näin ollen luonnollista.

Se on ollut helppoa ja vaivatonta, kun ollaan samassa rakennuksessa. – – Asioiden hoito sitten, kun ollaan tässä samassa käytävällä niin se on hyvin helppoa. Niin on parantanut tiedonkulkua. (stt2)

Mikä tarkoitti, että kävin kattomassa, että oliko ovi auki ja jos se oli niin kertomassa. Se oli hyvin joustavaa. Jos asiakkaan tilanteessa tapahtui jotain, niin kävin vaan kertomassa. (so1)

Ettei ole tarvinnut koneen tai puhelimen välityksellä kommunikoida. Samalla tontilla olo on helpottanut huomattavasti sitä työskentelyä. (stt2)

Yhteinen työskentely vaatii yhteistä aikaa. Toimivan vuorovaikutussuhteen kehittymisen ja jatkumisen edellytyksenä on kontaktissa oleminen. (Mattessich ym. 2001, 27; Øvretveit 1995, 262–263.) Kiire voi johtaa pikaisiin johtopäätöksiin sekä tulkintoihin ja niiden kautta väärinkäsityksiin (Mönkkönen 2007, 163–166). Kiire voi estää reflektiivisyyden. Yhteiselle pohdinnalle tulisi varata oma paikkansa viikoittaisessa työskentelyohjelmassa. Reflektiiviset rakenteet; varatut ajat (työnohjaus) toimivat kriittisen arvioinnin, pohdinnan ja kehittäminen areenoina. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 21.) Øvretveitin (1995, 266) mukaan yhteistyön sujumisen kannalta yhteisten toimitilojen rakentamisessa on huomioitava tilojen monipuolinen hyödyntäminen: yhteydenoton helpous ja sekä tilojen muunneltavuus kokousten ja vapaampien tapaamisten käyttöön (ks. myös Abramson 1990, 54). Työilmapiiri muodostuu edellä kuvatuista fyysisistä puitteista, mutta myös emotionaalisista tekijöistä. Seinä ja Helander (2007, 31) näkevät työparityön yhtensä haasteena tunneilmapiirin hoitamisen. Työparin välinen suhde, omaksutut työskentelytavat ja toimintaperiaatteet muodostavat työilmapiirin. (Seinä & Helander 2007, 27.)

Työparityötä edistää sopiva asiakasmäärä. Asiakasmäärän kontrollin tulisi tulla organisaatiosalta. Työtä pitäisi olla jakamassa tarpeeksi työntekijöitä.

Pitää pitää huolta omasta kalenterista. Organisaation pitäisi olla sellainen, että voi sanoa, että nyt on paljon asiakkaita enkä voi ottaa enempää. (so2)

Tarpeeksi henkilöitä tekemässä työtä. (so1)

Steam-projektin raportissa käy ilmi sosiaalityöntekijöiden suuri työtaakka ja sen vaikutus asiakastyöhön. Työntekijät kokivat, että tämä laskee työskentelyn suunnitelmallisuuden ja pitkäjänteisyyden tasoa. Työ on vaarassa olla välttämätöntä reagointia akuutteihin tilanteisiin. (Horsma 2004, 125.)

Tiedonkulkuun liittyvät tiedonsiirto työparin kesken, tietojärjestelmät ja yhteiset ajat. Tiedonkulku ja yhteydenpito on säännöllistä, kun ollaan samassa tilassa. Erän haastateltavan puheenvuorossa jatkuva tavoittavuus koettiin osaksi raskaana.

Tietoa vaihdetaan kyllä päivittäin. Tieto kulkee luontevasti, kun näemme päivittäin. Sosiaalityöntekijä saa päivitettyä tietoa ohjaajalta asiakkaan tilanteesta. Ei pysty laittamaan ovea kiinni, ettei ole tekemisessä toisten kanssa. Kuitenkin on aina tavoitettavissa. (so3)

Yhteinen tietojärjestelmä on mahdollistanut tiedonkulun sujumisen ja tietojen ajantasaisuuden. Työpari sopii myös yhteisiä tapaamisia, jolloin päivitetään ymmärrys yhteisten asiakkaiden tilanteesta.

Sittenhän se jouhevoitu sen kautta, että me saatiin yksi yhteinen järjestelmä tuonne, jota pääsee käyttämään – – sosiaalityöntekijä ja ohjaaja pystyy käyttämään. Pystyy sitten kirjaamaan tietoja ja lukemaan dokumentoitua materiaalia. Kenelle on soitettu, mitä on sovitettu. Kaikkea ei tarvitse välittää muuten. Järjestelmä auttaa. (stt2)

Säännölliset ja etukäteen sovitut tapaamiset ovat kunnissa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten mukaan ehtona moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle ja onnistumiselle (Jauhiainen 2004, 47–48; myös Mattessich 2001, 23). Informaatioteknologian hyödyntäminen on yleistynyt sosiaalialan töissä ja niiden käyttö tulee lisääntymään entisestään (ks. esim. Doupi ym. 2006; Karjalainen & Sarvimäki 2005, 72–73; Salolaaka & Sankala 2007). Lähes jokaisessa Suomen kunnassa on käytössä asiakastietojärjestelmä, mutta käyttöoikeutta siihen ei välttämättä ole kaikilla kunnan sosiaalihuollon ammattilaisilla (Doupi ym. 2006, 53, 51). Salolaaka ja Sankala (2007, 44) ehdottavat, että tietoteknologiaa voidaan hyödyntää sosiaalityössä tiedon keruun, hallinnoimisen ja tiedontuotannon yhteydessä. Informaatioteknologian hyödyntäminen sisältää myös haittoja, jotka tulee ottaa huomioon. Jatkuva saavutettavuus voi häiritä työntekijän keskittymistä. Tietoteknologian käytön yhteydessä voi esiintyä myös väärinymmärryksiä, joita ei pystytä korjaamaan yhtä helposti kuin perinteisessä kohtaamisessa. Lisäksi vuorovaikutuksesta häviävät sanattomat viestit, jotka antavat paljon tietoa. Toisaalta vuorovaikutus saa informaatioteknologian kehittymisen kautta uudenlaisia ehtoja

ja toimintatavat muuntuvat sähköisessä työskentelyssä. (Reeves & Freeth 2003, 81–82, 85; Parker-Oliver & Demiris 2006, 129–130; Salolaaka & Sankala 2007, 46.)

Rakenteelliset tekijöistä työparityötä **estävät** tiedonkulun estyminen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyys sekä dokumentointi. Jos työpari ei osallistu yhdessä esimerkiksi verkostopalaveriin, voi arvokasta tietoa asiakkaan tilanteesta jäädä saavuttamatta. *Tiedonkulku estyy ja syntyy väärinkäsityksiä.* Työparin tulisi osallistua yhdessä verkostotapaamisiin niiden hyödyn maksimoimiseksi. Esimerkiksi verkostoihin osallistuessaan sosiaalityöntekijällä ei välttämättä ole ajankohtaista tietoa asiakkaasta eikä sosiaaliohjaajalla valtuuksia päätösten tekemiseen. Työparityötä estää myös työparin työskentely erillisissä toimipisteissä, jolloin asiakkaan tilanteesta tärkeä informaatio ei saavuta kaikkia osapuolia nopeasti ja aukottomasti. Kun työskentelyssä on useita osapuolia läsnä on väärinkäsitysten mahdollisuus olemassa aivan kuten yksilötyöskentelyssä.

Molempia tarvitaan, että jotta asiat menevät eteenpäin. Ilman päättävää asiat jäävät auki. Pääsääntöisesti olisi hyvä, että kaikki ovat paikalla. Varaudutaan etukäteen. Puhelinrumban välttäminen. (so1)

Hassuja tilanteita, kun kutsu on mennyt suoraan sosiaalityöntekijälle eikä se ole tavoittanut koskaan ohjaajaa. Itse asiassa tieto ei ole siinä verkostossa. Tieto saattaa olla vielä matkalla. (so1)

Kun joskus oli semmosia tapauksia, jotka meni mönkään. Ne on olleet tiedonkulun katkoksia ja väärinkäsityksiä. (stt2)

Virtaa – kunnallisen tehtävä- ja ammattirakenteen -kehittämisprojektin raportissa sosionomi tuo esille esimerkin ristiriitaisesta tilanteesta. Toimissaan perheen arjessa lähityöntekijänä, sosionomi havaitsi nopeasti perheen ahdingon, mutta lisätuen myöntämisessä olisi tarvittu sosiaalityöntekijää. Sosiaalityöntekijää oli sosionomin mukaan hankala tavoittaa, minkä vuoksi hän koki jäävänsä yksin asiakkaan tarpeen ja sosiaalityöntekijän kiireen väliin. (Rantakari & työryhmä 2005, 41.)

Jatkuvat muutokset käsittävät työntekijöiden vaihtuvuuden ja organisaatiomuutokset. Työparityöhön vaikuttavat estävästi muutokset toimenkuvissa, vastuualueissa ja tiimeissä. Jatkuva muutostila estää toiminnan vakiintumista.

Ehkä se sitten tuota, kun siinä vaihtui henkilöstöä. (stt2)

Hösellys, uusia työntekijöitä, vaihtuvuus. (stt1)

Niin tämäkin on jatkuvaa muutosta. Muutosta muutoksen perään, kun ei saada yhtä toimintaa vakinaistettua, kun tulee uusi muutos, pitäisi saada parempia tuloksia. Ollaan puhuttu siitä, kun ei saada kunnolla vakiinnutettua niin sitten on uusi tulossa. Meillä on vähän semmoinen hajota ja hallitse toiminta täällä. (so2)

Yhteistyössä haasteena on työskentelyn ylläpitäminen. Miten saada osapuolet sitoutumaan työskentelyyn? Moniammatillisen työn jatkuvuutta ja työskentelyn juurruttamista haastaa työntekijöiden vaihtuvuus (Hall 2005, 193). Nuorisopsykiatrian työntekijöiden käsityksiä ja kuvauksia yhteistyöstä analysoineen Hanna Sellergrenin (2007, 47) tutkimustuloksista käy ilmi, että työntekijäverkoston pysyvyys vahvisti yhteistoiminnallisuutta verkoston kesken. Työparin väliset pysyvät ja jatkuvat sosiaaliset suhteet vaikuttavat luottamuksen (Seinä & Helander 2007, 29) syntyymiseen ja ylläpitämiseen työskentelyssä.

Resurssien vähyys vaikuttaa työparityöhön. Resurssien niukentuessa työparin työskentely voi muuttua yhteisestä rinnakkaiseen, koska työparin on tahoillaan hoidettava pakolliset tehtävänsä. Työparityöhön vaikuttavat kiire ja pula resursseista. Suurten asiakasmäärien vuoksi sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien tehtävät lähentyvät toisiaan.

— — esim. tämä kiire ja resurssien puute vaikuttavat. — — jos tämä suuntaus jatkuu, että sosiaalityöntekijöitä hankala saada niin sosionomit otetaan rinnalle työskentelemään — —. (stt3)

Trowell (1995, 190) toteaa, että moniammatillinen yhteistyö voidaan nähdä ainoastaan lisäävän kustannuksia, koska yhteistoiminnallisuus vaatii niin aikaa tavata, keskustella kuin suunnitella. Steam-hankkeen loppuraportissa tuodaan esille niukkojen työntekijäresurssien merkitys työn kehittämässä. Työntekijäkohtaisen asiakasmäärän kasvaessa kyetään tekemään vain välttämättömät tehtävät määräaikaisten mukaisesti, mikä vie sijaa syvemmältä paneutumiselta asiakkaan kokonaistilanteeseen. Samassa havaittiin, että yhä useammin sosionomit olivat hakeneet avoimena olleita sosiaalityöntekijöiden virkoja pätevien hakijoiden puuttuessa.

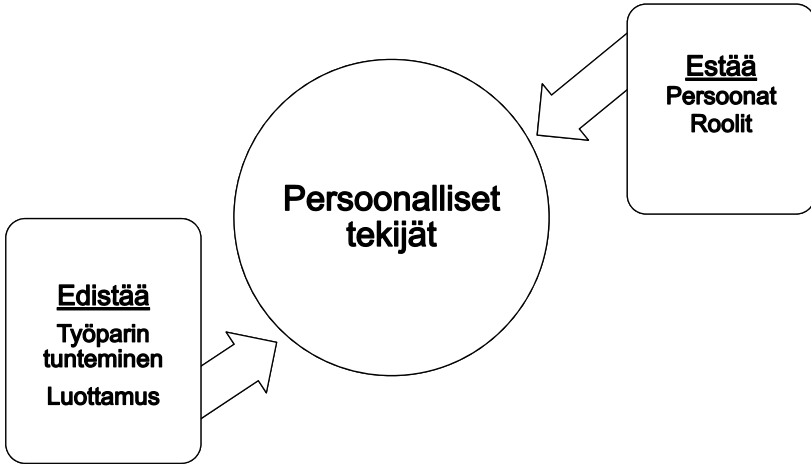
(Jauhiainen 2004, 22–23; ks. myös Kemppainen ym. 1998, 154.) Heikkinen (2008, 94–95) toteaa, että sosiaalityöntekijäresurssin lisääminen lisää sosiaalityön voimavaroja konkreettisesti sosiaalitoimistossa. Lisäksi hän ehdottaa, että työnjaon avulla on mahdollista vaikuttaa sosiaalityön resursseihin. (Mt.)

Dokumentointi voi osaltaan estää työparityötä, koska paperityöt ovat lisääntyneet ja ne vievät aikaa.

Mitä mää oon miettinyt tässä muutoksen yhteydessä, että meillä on kaiken maailman kirjaukset – kirjataan, mitä on sovittu ja mitä on tehty. Ne vie yllättävän paljon sitä työaikaa. Kirjausta kirjauksen perään, sitä meillä on lisääntynyt aivan hirveesti. (so2)

On tärkeää nähdä kirjaaminen työskentelyn välineenä eikä itsetarkoituksena. Dokumentaatio voi kangistua tehtäväkeskeiseksi ja kaavamaiseksi, eikä sitä hyödynnetä tai sen sisältämään informaatiota käsitellä tarkemmin. Dokumentointi on työparin yksi tapa kommunikoida ja tarkastella työskentelyään. Osaltaan se myös mahdollista edistää asiakasprosessin saumattomuutta. (Karvinen-Niinikoski & Tapola 2002, 9–11.)

3. Persoonalliset tekijät sisältää sen, millaisena yhteistoiminnan osapuolet käsittävät toisensa ammatillista rooleista irrotettuna. Yhteistoiminnan, työparityön edellytyksenä ovat luottamus, kunnioitus ja yksilöllisten erojen ymmärtäminen. Siihen kuuluu myös myönteinen suhtautuminen yhteistoimintaa kohtaan. (Bronstein 2003, 303–304.) Aineistossani työparityötä edistävät persoonalliset tekijät kiinnittyivät työparin tuntemiseen sekä luottamukseen. Estävät vaikutukset jakaantuvat puolestaan persooniin ja epäselviin rooleihin (ks. kuvio 10.)



Kuvio 10. Persoonallisten tekijöiden vaikutukset työparityöhön.

Työparityötä **edistää** se, että *työparin tuntee* niin yksilönä kuin työntekijänä. Esimerkiksi palaverissa työparin on mahdollista havainnoida toisen käyttäytymistä ja sen kautta ajatuksia ilman sanallista ajatustenvaihtoa. Tämä edesauttaa työskentelyn sujumista ja etenemistä yhdessä sovittuun suuntaan. Työntekijöiden persoonaerojen, yksilöllisyyden ymmärtäminen rajoittaa konfliktitilanteiden syntyä: ymmärretään, että työntekijöiden tavat käsitellä asioita eroavat luonnollisesti toisistaan.

Hyvä tiimityöskentely lähtee siitä, että tuntee toisen. Tietää tavat ja hoksaa. Pystyy helppaan toista. (so3)

Persoonakysymys myös, toinen kestää enemmän toinen käsittelee eri tavalla. (so1)

Kyllä eihän se [persoonaa] voi olla vaikuttamatta. Miten sen sanos. Toinen on enempi ulospäin suuntautunut, toinen on nopeampi reagoimaan, toinen tarttee enemmän harkinta-aikaa. (stt2)

Kun tuntee toisen, on häntä helpompi lähestyä (ks. esim. Pellinen 1996, 137; Mattessich ym. 2001, 24). Dunderfelt (1998, 13) tuo esille vääristyneen olettamuksen, jonka mukaan työelämässä viihtymistä ja yhteistyötä parannetaan ainoastaan organisaatiomuutoksilla, palkkausjärjestelmillä,

käskyttämällä tai kaavaamisilla kokouksilla. Pitkäaikaisten, laadukkaiden muutosten taustalla vaikuttavat olennaisesti ymmärrys erilaisia persoonia kohtaan sekä taito toimia vuorovaikutustilanteissa (Mt). Kyseessä ei kuitenkaan voi olla pelkästään erilaisuuden sietäminen, kuten Launis (1997, 131) toteaa vaan aito kunnioitus ja erilaisuuden hyödyntäminen.

Luottamus työparityössä kiinnittyy rehellisyyteen. Työparityöskentelyn edellytys on rehellisyys työparia kohtaan. Vaikka työskentelystä vastaavat yksilöt persoonallisine tekijöineen, on ammattiroolin oltava ensisijaisena.

Suoraan sanominen ja kertominen työkaverille. (so3)

En nyt osaa sanoa, miten sillä [persoonallisuudella] muuten sitten. Se on siellä taka-alalla. Kyllä siinä se työ- ja ammattirooli on päällimmäisenä. (stt2)

Kunnioitus ja luottamus kuuluvat onnistuneeseen yhteistoimintaan. Niiden taustalla ovat rehellisyys, avoimuus ja hyväksyntä. (Mattessich ym. 2001, 14–15; Compton & Galaway 1999, 443.) Yhteistyön kompastuskiviä ovat epäluottamus ja sitoutumattomuus. Olennaista verkostotyössä ja moniammatillisessa yhteistyössä on luottamus yhdessä löydettävään ratkaisuun (Seikkula 1994, 65). Tahtoa yhteistyöhön vahvistavat Dunderfeltin (1998, 88–90) mukaan vuorovaikutuksessa esiintyvät kuunteleminen, voimavarojen tukeminen sekä kunnioitus. Yhteistyötahto mahdollistaa konfliktitilanteiden rakentavan käsittelyn (mt).

Persoonallisten tekijöiden **estävät** vaikutukset jakaantuvat persooniin ja epäselviin rooleihin. *Persoonilla*; yksilötekijöillä ja henkilökemioilla on merkityksensä. Yksilölliset tekijät vaikuttavat esimerkiksi halukkuuteen avautua asiakkaalle tai työparille.

Toki ne vaikuttaa, ei niitä voi pois sulkea. Työtä tehdään persoonalla. – – persoonatekijät esimerkiksi esteenä, kun ei jaksakaan jalkautua niin persoonakysymys, kiinnostaako lähteä ottamaan kontaktia toisiin. (so2)

Henkilökemiat ei aina toimi. Siitä huolimatta ammatillisuuteen päästy, kumpikin tekee oman työnsä. (so1)

Kaikkien kanssa yhteistyö ei suju, kemiat ei välttämättä pelaa. (stt3)

Persoonat ja niihin liittyvät henkilöstökemiat haastavat yhteistyötä, kuten haastatteluissa kävi ilmi. Ammatilaiset ovat yksilöitä. Vaikka tapaamiset tapahtuvat työn merkeissä, voivat ristiriitaiset henkilösuhteet aiheuttaa yhteistyön heikentymistä. Toisaalta sosiaalialalla oman persoonan käyttö työvälineenä tai sen hyödyntäminen työskentelyssä on ollut keskeinen tekijä (ks. esim. Heikkinen 2008, 87; Hinkka ym. 2009; Nietosvuori 2008; Rätty & Tolvanen 2008). Se tekee työskentelystä osaltaan henkilökohtaisempaa ja voi aiheuttaa konflikteja työparin tai muiden yhteistyökumppaneiden välille. Yksilöt rikastuttavat moniammatillista ryhmää, mutta vaarana on sekoittaa ammatilliset ja henkilökohtaiset ristiriidat keskenään (Hall 2005, 193). Työntekijöiden välisten suhteiden vastakkainasettelut ovat monimuotoisia ja monisäikeisiä. Niillä voi olla laajat seuraukset. (Isoherranen 2005, 50; Mahkonen 2003, 112.)

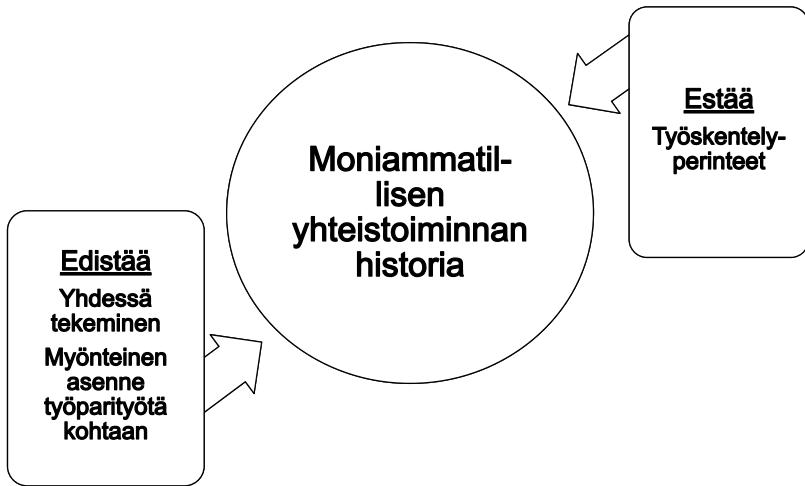
Ammattilaisen *roolit* voivat olla epäselviä suhteessa työpariin, muihin ammattilaisiin tai asiakkaaseen. Työparin osapuolet eivät välttämättä ole hahmottaneet rooliaan työskentelyssä. Lisäksi työpari voi kokea myös astuvansa toistensa reviiireille puuttuessaan tarkemmin toisen työskentelyyn. Toisaalta myös asiakas–ammattilais-suhde voi rapautua, mikä hidastaa työparityötä. Asiakas puolestaan voi hyödyntää työparia pelaamalla heitä saadakseen haluamansa.

Esteenä on se oma ajatus siitä, mikä se meidän jokaisen rooli on tässä työyhteisössä. (so2)

Sitten vaarana on myös mennä liikaa [asiakkaan tilanteeseen], ammatillisuus häviää ja syntyy kaverisuhde. Silloin tämä näkyy työskentelyssä. (stt3)

Øvretveit (1995, 155) huomauttaa, että tiimissä roolit eivät ole valmiiksi annettuja vaan työntekijän on luotava ja muokattava omaa rooliaan suhteessa työlle asetettuihin virallisiin vaatimuksiin. Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparityössä rooleista voidaan käydä neuvottelua muun muassa lainsäädännön mahdollistamissa rajoissa. Olennaista on kuitenkin roolien omaksuminen ja niiden yhteen sovittaminen (Øvretveit 1995, 179; ks. myös Compton & Galaway 1999, 440–441; Reese & Sontag 2001, 169).

4. **Moniammatillisen yhteistoiminnan historia** tarkoittaa sitä, että työskentely on ylipäättän yhteistoiminnallista, työparityönoimaista. Se käsittää työntekijöiden aiemmat kokemukset moniammatillisesta yhteistoiminnasta. (Bronstein 2003, 304.) Haastateltavien kokemuksista edistävänä tekijöinä nousivat yhdessä tekeminen ja myönteisyys työparityötä kohtaan moniammatillisen yhteistoiminnan historiaan liittyen. Työparityötä estävä tekijät ovat tässä yhteydessä työskentelyperinteet. (Ks. kuvio 11.)



Kuvio 11. Työparityötä edistävät ja estävät moniammatillisen yhteistoiminnan historiaan liittyvät tekijät.

Yhdessä tekeminen edistää työparityötä. Työparin kesken asioita pohditaan yhdessä ja työparille syntyy kokemus yhteistä asiasta. Työpari etenee työskentelyssä rinnakkain asiakasta tavaten ja raportoiden. Palaverieihin valmistaudutaan yhdessä ja asiakkaan tilannetta pohditaan työparin kesken.

Käydään läpi asioita ennen palaveria. (so1)

Ja sitä vähän pureskellaan yhdessä. (so3)

Silloin se oli pitkälti semmosta, että me käytiin kanssakäymistä ja keskustelua asiakkaista ja toiminnan kehittämisestä. Toki siinä asiakkaan kanssa, mutta mitä sitten vielä nousi käynnin jälkeen. (so2)

Myönteiseen asenteeseen työparityötä kohtaan liittyvät avoimuus ja hyöty asiakkaalle. Työparityötä edistää osapuolten aikaisemmat myönteiset kokemukset yhdessä tekemisestä. Työparityön osapuolten työskentelyn tulee olla myös avointa. Olennaista on työparin todellinen hyödyntäminen. Asiakas hyötyy työparin tarjoamasta monipuolisesta tuesta läpi asiakasprosessin.

Mää koin sen oikein mukavaksi ja mulle tuli semmonen tunne, että me tehdään yhdessä tätä juttua. (so2)

Osittain se on onnistunutkin. Mutta on siinä paljon kiinni siitä, miten persoonat kohtaa. Osaako ottaa sen hyödyn irti toisesta. (so1)

Jauhiainen (2004, 22) huomauttaa, että sosiaalialan asiakkaat tarvitsevat sekä laajaa ja kokonaisvaltaista tilanteen selvittelyä että avun- ja palvelutarpeiden arviointia, mikä toteutuu yksilökohtaisen palvelu- tai kuntoutussuunnitelman rakentamisen kautta. Sen läpiviemisessä asiakas tarvitsee kuitenkin konkreettista tukea ja apua. Virtaa-hankkeen raportissa todetaan, että sosionomin ja sosiaalityöntekijän työparityö on parantanut työn laatua. Sen mukaan yhteistyön kautta työntekijöillä on ollut laajasti tietoa asiakasperheen tilanteista. Lisäksi työskentely on ollut suunnitelmallista ja läpinäkyvää niin työntekijöiden kuin asiakkaiden näkökulmasta katsottuna. (Rantakari & työryhmä 2005, 42.) Yhteistoiminnan osapuolten on koettava työskentelytapa hyödylliseksi: he saavat siitä jotain ja heillä itsellä on siihen annettavaa (Mattessich ym. 2001, 16–17; ks. myös Kuusela 1996, 101). Tämä lisää osaltaan yksittäisen työntekijän sitoutumista työparityöhön.

Moniammatillisen yhteistoiminnan historia **estävät** tekijät ovat *työskentelyperinteet*. Työtä on totuttu tekemään tietyllä tavalla, eikä sitä olla valmiita muuttamaan. Työparin toinen osapuoli on voinut tehdä pääsääntöisesti työtä yksin ja näin ollen vieroksuu yhteistä työskentelyä. Eri-laiset työtaustat vaikuttavat työpari-työorientaation hyväksymisen. Työparityö vaatii uuden työtavan opettelua. Kielteinen asenne työparityötä kohtaan estää työskentelyä.

Erilaiset taustat vaikuttavat: ohjaaja tullut laitoksesta, jolloin kontrolli vahva ja päätetään [asiakkaan] puolesta. Ja minä näen, että emme tee asiakkaan puolesta. (stt3)

Se [työparityö] oli uutta ja se uusi ei välttämättä lähde heti vetämään heti ensimmäisinä kahtena viikkona, siihen täytyy opetella. (so1)

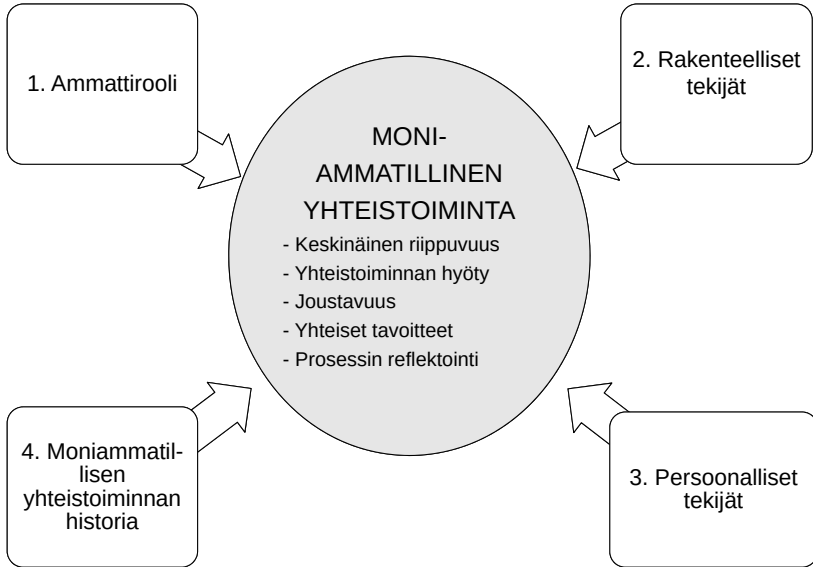
Se on varman se, mikä se itellä on ajatus siitä työn teosta. Ja ku näkkee, kuinka paljon sitä jalkautumista pitää sinne tehdä. (so2)

Sitä, että milloin lähtee hakemaan sen toisen osaamisen aikalailla myös asennekysymys. (so3)

Vahvoihin ammatteihin liittyvät myös vuosikymmenten aikana syntyneet työskentelyperinteet, jotka eivät muutu hetkessä (Mahkonen 2003). Uuden oppimisen mahdollistamiseksi on opittava pois vanhasta. Perinteet voivat sitoa vahvasti omaan näkökantaan. Työparityö voi tuntua vaikealta, jos on tottunut työskentelemään yksin tai, jos aikaisemmat kokemukset yhteistyöstä ovat olleet negatiivisia (McLean 2007, 323; ks. myös Ojuri 1996, 123–124; Øvretveit 1995, 175–176). Parityönprosessi voi näyttäytyä työntekijälle raskaana ja turhauttavana kiireisen työtilanteen näkökulmasta (Jauhiainen 2004, 47; Mahkonen 2003, 112).

7.2 Työparityö ja sen kehittämisen paikat

Työparityötä ja kehittämisen paikkoja koskevassa analyysissä käytin edelleen jäsentämisen välineenä Bronsteinin (2002, 2003) jäsennystä moniammatillisesta yhteistoiminnasta, joka sisältää viisi sille ominaista piirrettä: keskinäinen riippuvuus, yhteistoiminnan hyöty, joustavuus, yhteiset tavoitteet ja prosessin reflektointi (ks. kuvio 12). Haastateltavien kokemuksia työparityöstä ja sen kehittämisestä analysoidessani huomasin, niiden noudattelevan Bronsteinin (mt.) jaottelua.



mukaillen Bronstein 2002; 2003

Kuvio 12. Moniammatillisen yhteistoiminnan; työparityön piirteet ja siihen vaikuttavat tekijät.

Bronsteinin (2003, 299) mukaan moniammatillisen yhteistoiminnan yksi piirre on **keskinäinen riippuvuus**. Se tulee ymmärtää suhteessa työskentelyn tavoitteisiin ja tehtäviin. Keskinäinen riippuvuus on myös oman ja muiden roolien tuntemista sekä erottamista toisistaan. Se sisältää virallisen ja epävirallisen yhdessä vietetyn ajan, suullisen ja kirjallisen vuorovaikutuksen ja työtoverin ammatillisten mielipiteiden ja panosten arvioimisen. Haastatteluissa keskinäinen riippuvuus keskittyy *tiedonkulkusta huolehtimiseen*, mutta tuo esille työparin *roolien selvytyksen* merkityksen ja *suunnitelman riippuvaisuuden toteutuksesta*. Tiedonvälitys, kirjaamisesta sopiminen ja yhteydenpidon eri muodot muodostuvat tärkeiksi työparityön osa-alueiksi. Olennaista on tiedon välittäminen työparin kesken. Tiedonkulkemisen kautta suunnitelmat pysyvät ajan tasaisina ja niiden sisältö on realistinen. Tiedonvälitys tapahtuu kasvotusten, sähköpostilla ja puhelimitse.

Tieto siirtyi puolin ja toisin. Samalla kiinnittyi myös muihin asioihin. – ne [tiedonvaihtamiset] autoivat jatkosuunnitelmissa. (stt1)

Kyllä, kun ne saatiin toimimaan niin se oli hedelmällistä kanssakäymistä. Sähköpostitse, puhelimella ja käymällä siellä toimistossa juttelemassa, että miten menee. (so2)

Työparin osapuolten työskentelyroolien tulee olla selkeitä. Yksi haastateltavista toteaa, ettei pyri korvaamaan työparin toista osapuolta. Suunnitelma on aina riippuvainen siitä, miten sitä kyetään toteuttamaan käytännössä.

Meillä, nykyisessä työssä roolit ja työnjaot ovat selkeät. (stt3)

Omassa työssäni en pyri korvaamaa sosiaalityöntekijää. (so3)

Yhteistoiminnan hyöty liittyy ajatukseen, jonka mukaan yhteinen työskentely tuottaa enemmän hyötyä asiakkaalle kuin erillään työskentely. Yhteinen toiminta mahdollistaa toimijoiden asiantuntijuuden tehokkaan hyödyntämisen. Laajimmillaan muutokset johtavat uusien yhteistoiminnallisten rakenteiden, politiikoiden ja palvelujärjestelmien muodostumiseen. (Bronstein 2003, 300.) Haastateltavien mukaan työparityön tulisi olla *automaatio*. Kokonaisvaltaisella ohjaamisella ja tuella on tärkeä merkitys asiakkaalle. Asiakkaan luonnollisten sosiaalisten verkostojen rikkoisuus tai puute puoltavat ohjauksen merkitystä. Palveluohjauksellisen työn merkitys tulee lisääntymään haastateltavien kokemusten perusteella.

Tulee kehittymään, enemmän tarvetta ohjaajille ja sosiaalityöntekijöille. (so1)

Kyllä mä luulen, että alkukartoitusvaiheessa, siinä olisi hyvä aloittaa työparina. (stt1)

Ensinnäkin, jokaisella sosiaalityöntekijällä pitäisi olla työpari. Ja siten, että otettaisiin automaationa [työparityö]. (so1)

– – tulee palveluohjaajia eri yksiköihin – – palveluohjauksen tarvetta, että kun ihmisten ei ole ketään keneen turvata, nykypäivänä ei ole sitä perhettäkään, kun ei ole ollut pitkiin aikoihin mitään yhteisöä, tai kuntayhteisöä kun ei enää perheitäkään. (so2)

Vuosikymmenten aikana suomalainen palvelujärjestelmä on kehittynyt pitkälle, laajentunut sekä eriytynyt (ks. esim. Pohjola 1991, 112). Erikoistuminen on aiheuttanut pirstaleisuutta. Sektoroitunutta ja ongelmakeskeisesti räätälöitynyttä palvelujärjestelmää kuvatessaan Tom Erik Arnkil (1992; vrt. Clarke 1996) vertaa sosiaalityötä fordismiin, jossa auton rakentaminen automatisoitiin ja siirryttiin massatuotantoon. Palvelujärjestelmä on kehittynyt pitkälle ja se on erikoistunut. Järjestelmä on kehittynyt ongelmalähtöisesti: tiettyyn ongelmaan on olemassa sitä vastaava toimintamalli. Erikoistuminen on aiheuttanut erkaantumista. Sosiaalityön asiakkaiden muuttuvat sosiaaliset verkostot haastavat ammatillisesti erikoistunutta järjestelmää. Moniasiakkuustilanteissa kenelläkään ei ole välttämättä kokonaiskuvaa asiakkuudesta. Voi olla, että sama henkilö on asiakkaana eri, mahdollisesti päällekkäisissä, palveluissa ammattilaisten tietämättä siitä. Jälkifordistisessa yhteiskunnallistumismuodossa puolestaan työn tehokkuutta etsitään olemassa olevaa palvelujärjestelmää (sektorirajat ylittävää) monipuolisesti hyödyntäen ja kehittäen sekä asiakkaan sosiaalisen verkoston aktivoinnin kautta. (Arnkil 1992, 15–19; Seikkula & Arnkil 2007, 9; Kemppainen ym. 1998, 152; Karjalainen 1996, 5; ks. myös Hyvinvointi 2015 -ohjelma.) Sosiaaliohjaaja-sosiaalityöntekijä-työpari työskentelee saman sektorin sisällä, mutta edustaa selkeästi ajatuksellista muutosta palvelujen järjestämisessä. Työparin on mahdollista tuottaa asiakkaan tilanteessa monipuolista ja saatontä tukea.

Aineistosta yhteistoiminnan hyöty nousi esille myös työparityön *tuloksellisuuden* kautta. Haastateltavat näkivät sen keskeisenä työparityön kehittämisen perusteena. Hyvät suunnitelmat tarvitsevat sekä asian-tuntevan työparin että asiakkaan asiakassuunnitelman rakentamiseen ja myös sen toteuttamiseen käytännössä. Eräs haastateltava kokee, että tämänkaltaisen tuloksellisuus lisää *työn mielekkyyttä* ja jaksamista erityisesti sosiaalityöntekijöiden kohdalla.

Ajattelin siinä sitä sosiaalityöntekijä jaksamista, kun on hyvä visio, miten tässä voitaisiin edetä niin, mutta se ei koskaan pääse etene-mään, kun asiakas ei voi sitä yksin toteuttaa. Kuinka turhauttavaa sille sosiaalityöntekijälle, asiakas tulee käymään, no onko tapahtunut mitään, no ei. Meillä on hyvä suunnitelma, se ei toteudu. — Siinä

mielessä sosiaalityöntekijän jaksamisen kannalta ois hyvä, että tavoitteellinen työ saataisiin vielä tulokselliseksi. Siinä tapahtus jotain, ainan tapahtuu, saatat kuitenkin nopeammin ja niitä tuloksia. (so1)

Sosiaalityössä kohdattavien asiakastilanteiden monimuotoisuus ja -mutkaisuus sekä toisaalta ennakoimattomuus edellyttävät kokonaisvaltaista asiakassuunnitelman laatimista, mutta myös asiakkaan arjessa työskentelyä. Jauhiainen (2004, 31) tuo esille aikuistyössä tehdyt havainnot, joiden mukaan yhä useammalla ihmisellä selviytyminen arjessa on haastavaa ja palvelujärjestelmän palveluiden käyttäminen ei onnistu itsenäisesti. Niiden perusteella tarvitaan yksilökohtaista, konkreettista ja käytännönläheistä ohjausta sekä neuvontaa. Nuoriin aikuisiin liittyvässä esimerkissään myös Horsma (2004, 148) painottaa suunnitelman konkreettisen toteuttamisen tärkeyttä. Suunnitelman toteuttaminen vaatii hänen tutkimiensä sosiaalityöntekijöiden mukaan nuorten eteenpäin ”tuuppimista”, jotta heidän tilanteisiinsa saataisiin muutosta. Suunnitelman joustavuus tärkeää ennakoimattomien tekijöiden vuoksi (Jauhiainen 2004, 47–48). Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan yhteistoiminnassa, työparityössä työtä jakamalla ja yhteissuunnittelulla voidaan vastata tehokkaasti asiakkaan sekä yksilöllisiin että nopeastikin muuttuviin tarpeisiin.

Työparityö edistää jaksamista, koska asiakastilanteissa syntyneitä kysymyksiä voidaan purkaa yhdessä (Seinä ja Helander 2007, 39–40). Hankkeessaan työuupumusta ehkäiseviä ja lieventäviä malleja sosiaalialalla tarkastelleiden Pauli Niemelän ja Juha Hämäläisen (2001, 18–21, 93–93) mukaan työntekijöitä kuormittavat muun muassa suuri työmäärä, kiireisyys, työtehtävien irrallisuus toisistaan ja työn vaativuus suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Yksi työssä jaksamisen ongelmien taustalla oleva tekijä oli se, että työntekijä ei kyennyt edelle mainittujen seikkojen vuoksi saavuttamaan ammatillisia tavoitteitaan työskentelyssä, mistä viitteitä on myös tutkimustuloksissani (ks. myös Juhila 2006, 189). Sosiaalialan työn vaativuus ja vastuullisuus tekevät työstä mielekkään, mutta ovat samalla kuormittavia tekijöitä. Työntekijöiden välistä yhteistyötä hyödyntämällä on mahdollista ehkäistä vastuuseen kuormitusta. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 24.) Yksi työparityön hyödyistä liittyy työturvallisuuteen. Työturvallisuus- hankkeen vuosina 2006 ja 2007 toteutetussa kyselyssä työparityöskentely nimettiin sekä yleisimmäksi että

tärkeimmäksi turvallisuusjärjestelyksi (Antikainen-Juntunen 2009, 52–53). Kyselyn tulos viittaa yleisesti työparityöskentelyyn, mutta osoittaa, että myös yhden mahdollisuuden sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välisessä yhteistoiminnassa.

Joustavuus on roolien tarkoituksellista sekoittumista. Moniammatillisen yhteistoiminnan onnistumisen kannalta ammattilaisten roolien on oltava ei-hierarkkisia ja tarvittaessa dynaamisia. Ristiriitatilanteissa ja roolien muuttumisessa tarvitaan valmiutta rakentaviin kompromisseihin. (Bronstein 2003, 300–301.) Joustavuus näyttäytyy aineistossa työn- ja roolien jakona sekä rajojen ylityksenä. Haastateltavien mukaan työpari määrittelee yhteisissä palaverissa keskinäisen *työnjakonsa*. Työparin *roolit* selvitetään myös asiakkaalle. Työparin roolien pohdinnassa huomioidaan asiakkaan tarpeet.

Yhteinen palaveri järjestetään ja sovitaan, miten edetään. Mikä osuus on sosiaalityöntekijän ja, mikä ohjaajan. – – Yleensä sosiaalityöntekijän tehtävät tiedetään. Sovitaan, kuinka usein tavataan, ovatko tapaamiset yhteiset ohjaajan ja sosiaalityöntekijän kanssa. Kyllä ne pitää aika selkeästi kertoa. (so3)

Siellä sovittiin, kuka meistä tekee mitäkin. Ja ohjaaja siellä yleensä sopi sen seuraavan ajan. (stt2)

Käsitellessään tiimin jäsenten rooleja Øvretveit (1995, 157–159) kiinnittää huomion ihmisiin ja tekijöihin, jotka vaikuttavat tiimin jäsenten toimintaan. Samankaltaisesti työparityössä sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän on mahdollista tarkastella roolejaan joustavasti suhteessa siihen, mihin tehtäviin heidät on palkattu (tämän rajoissa), mitä esimies ohjaa tekemään, mitä muut viranomaistahot ja asiakkaat odottavat, mitä työpari toivoo, osaa tai tekee mielellään. (Mt.) Ristiriitatilanteetkaan eivät ole pahasta moniammatillisessa yhteistyössä: ne laittavat miettimään ja niiden avulla on mahdollista tuottaa uusia näkökulmia asiaan eli asian voi nähdä uusin silmin (Isoherranen 2005, 48; McLean 2007, 332). Konfliktitilanteet on kyettävä kuitenkin selvittämään. Ratkaisun tulee olla molemmille osapuolille hyödyllinen. (Øvretveit 1995, 223; Mattessich ym. 2001, 20; Abramson 1990, 53.) Rakentava ristiriitatilanteen ratkaisemisen prosessi voi kehittää ja uudistaa työparin työskentelyä.

Rajojen ylitys on uusien asioiden, kehitelmien kokeilua. Työpari ko- keilee erilaisia työskentelytapoja. Esimerkiksi ei hyväksytä sitä, että so- siaaliryöntekijän työ pelkistyy erilaisten päätösten laatimiseen. Toisaalta myös ohjaaja pääsee työparityön kautta tutustumaan byrokratiatyöhön, kun vastuut sovitaan tilanne- ja tapauskohtaisesti. Erilaiset osaamiset ovat sosiaaliryöntekijä-sosiaaliohjaaja työparin rikkaus, mutta osittainen päällekkäisyys tehtävissä ja rooleissa voi tuoda työhön mielenkiintoisia seikkoja työparin kannalta.

Kyllä oon kokenut, mutta meillä on ollu sellaiset sosiaaliryöntekijät, jotka lähti avoimin mielin tekemään. Heillä oli pitkät työhistoriat takana ja olivat valmiita lähteen kokeilemaan jotakin uutta. Olivat kyllästyneet siihen perinteiseen sosiaaliryöntekijän rooliin virastossa ja toimeentulotukipäätösten tekemiseen ja siinä se työ olisi. He olivat innoissaan mukana, työ oli syvällisempää, sitä mitä sosiaaliryöntekijä on koulutuksessaan saanut ja sitä ohjaamista noihin toisiin palveluihin, siihen verkostotyöhön. (so2)

Ei päällekkäisyyttä, ei ehdi tulla. Vaikka jos sosiaaliryöntekijällä olisi enemmän aikaa niin uskoisin, että emme tekisi päällekkäistä työtä vaan se olisi rikkaus, vahvistaisimme sitä toimintaa. Päinvastoin ois kiva, jos olisi päällekkäisyyttä. (so3)

Yhteistoimintaan sisältyy kompromissien tekoa ja joustavuutta. Työparin on mahdollista hyödyntää erilaisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä vastatakseen tehokkaasti asiakkaan yksilölliseen tuen tarpeeseen. Joustavuus kiinnittyikin niin rakenteisiin kuin työmenetelmiin. Olennaista on myös tässä yhteydessä työskentelyn arviointi. (Mattessich ym. 2001, 17, 20–21; Ojuri 1996, 126.) Rajojen ylitys mahdollistaa luovan ongelmanratkaisun ja kollektiivisen asiantuntijuuden synnyn. Työparin työskentelyssä ovat läsnä sosiaaliryöntekijän ja sosiaaliohjaajan osaamisten lisäksi niiden yhteenliittymä. (ks. esim. Eteläpelto & Tynjälä 1999; Horsma 2004, 98; Kovero & Launis 1999; Mutka 1998.) Trowell (1995, 195) nostaa mielenkiintoisesti esille sen, kuinka pitkälle joustavuutta voidaan viedä. Mikä on se raja, jonka jälkeen ammattilaiset ”eliminoivat”, tekevät läsnäolonsa yhteistoiminnassa tarpeettomaksi?

Yhteiset tavoitteet on jaettua vastuuta koko työskentelyprosessista. Tähän kuuluvat yhteinen työskentelyongelman määrittely, tavoitteiden rakentaminen, suunnittelu ja kehittäminen sekä tavoitteiden saavuttaminen. Keskeistä on työskentelyn asiakaskeisyys. Työskentely on yhteistä ja jokainen on vastuussa sekä onnistumisista että epäonnistumisista asiakasprosessin aikana. (Bronstein 2003, 301–302.) Yhteiset tavoitteet jakaantuu haastattelujen perusteella yhteiseen asiakastyön prosessiin ja prosessin yhteiseen hallintaan. *Jaetun asiakastyöprosessin aikana* työpari tekee yhteisiä asiakaskäyntejä ja muita yhteisiä tapaamisia järjestetään tarvittaessa. Suunnitelmien päivittäminen tapahtuu yhdessä, samoin asiakkuuden aloittamistapaamiset. Työpari jakaa vastuuta asiakasprosessista keskenään.

Ja menttiin yhdessä eteenpäin – –. (stt1)

Välillä pidettiin täällä palaveria. (stt2)

Sitten siinä on melkein pakko ohjaajan olla paikalla, jos ollaan toteuttamassa jotain sellaista, mikä ei ohjaajan mukaan kuulosta hyvältä. (so1)

Jotta se tilanne ei ole yksistään minun vastuulla, kun mä pyrin, että se on meidän yhteinen juttu, jota viedään eteenpäin. (so2)

Prosessin yhteisen hallintaa kuvattiin yhteisenä arviointina työskentelyn eri vaiheissa. Yhteinen alkutapaaminen, suunnitelman laatiminen, toteuttaminen, tarkistus sekä toteuttamisen jatkaminen kuvaavat yhteistä asiakastyöprosessia. Asiakkuuden arviointi tapahtuu myös yhdessä.

– – jos se toimis niin kuin parhaalla mahdollisella tavalla niin se alkais yhteisellä tapaamisella, jolla tehdään suunnitelma, millä sosiaaliohjaaja ja asiakas toimii ja sitten tarpeenmukaisia tapaamisia ja katotaan, miten se on toteutunut ja sitten mennään taas eteenpäin. (so1)

Sitten välivaiheen tarkistuksia, jolloin käytiin [asiakaskäynneillä] tai tavataan toimistolla ja sitten siinä loppuvaiheessa, kun työ on päättymässä, kun ollaan siirtymässä seuraavaan vaiheeseen, niin semmonen lopetus- tai nivelvaihepalaveri. (stt2)

Yhteistoiminnan prosessi ja lopputulema ovat molempien työparin osapuolten vastuulla (Mattessich ym. 2001, 18). Yhteistoiminnan käsitteellistämistä tarkastelleet D'Amour ym. (2005) näkevät yhteistoiminnan dynaamisena prosessina. Sen keskeisiä sisältöalueita ovat jakaminen, kumppanuus, keskinäinen riippuvuus ja valta. Jakaminen liittyy vastuuseen, päätöksentekoon, arvoihin, tietoon, yhteiseen suunnitteluun ja interventioihin sekä erilaisten näkökulmiin. Kumppanuus viittaa avoimuuteen ja rehellisyyteen, luottamukseen ja kunnioitukseen sekä yhteisiin tavoitteisiin. Keskinäinen riippuvaisuus merkitsee sitä, että yhteinen tulos on suurempi kuin yksittäiset yhteenlaskettuna. Valta on jaettu osallisten kesken ja sitä hyödynnetään tapaus- ja tilannekohtaisesti. (D'Amour ym. 2005, 118–119.)

Prosessin reflektomisessa yhteistoiminnan prosessiin kiinnitetään huomiota ammattilaisten kesken. Työskentelystä pyydetään palautetta, sitä ollaan valmiita antamaan ja vastaanottamaan. (Bronstein 2003, 302.) Prosessin reflektominen tähdentyi aineistossa työparin *yhteiseen pohdintaan*, reflektomiseen. Yhteinen pohdinta tapahtuu asiakasprosessin eri vaiheissa: ennen asiakkuuden alkamista, sen aikana ja päättyttyä. Yhteisen keskustelun kautta mahdollistuu myös dialogisuus ja toiminnan kehittäminen. Haastavissa asiakastilanteissa työparin on mahdollista löytää yhdessä rakentavia ratkaisuja.

Ja, kun asiakas tuli niin pyrittiin aluksi kattomaan asiakas papereiden perusteella etukäteen, minkälainen se on ja, millainen mielikuva siitä tulee. Ja, kun asiakas oli käynyt niin yhdessä pohdittiin, miten siitä mentäis eteenpäin. (so2)

Oon kokenut sen työparihomman hyvänä. Varsinkin vaikeitten asiakkaiden kohdalla. Meilläkin on vanhoja sosiaalityöntekijöitä, jotka on olleet alalla kymmeniä vuosia. Heillä on älytön tietotaito, että kun se tulee tilanne, etten tiedä miten edetään niin se kyllä löytyy kun yhdessä päähkäillään. (so1)

Työparityössä on tärkeää sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän jatkuva dialogi. Sen kautta mahdollistuu näiden kahden sosiaalialan ammattilaisten tietotaidon, näkemysten ja kokemusten jakaminen. Yhteinen keskustelu ja pohdinta edes auttaa kokonaisvaltaista työskentelyä asiakkaan

tilanteen ratkaisemiseksi, mutta toimii myös palautekanavana palvelujärjestelmästä. (Jauhiainen 2004, 28.) Dialogi tekee jokaisen osallisen osaamisen merkitykselliseksi (Heikkilä & Heikkilä 2001, 198).

Tässä luvussa olen käsitellyt laajasti sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden kuvauksia työparityöstä sekä siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimustulokset käsittävät työparityötä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä ehdotuksia kehittämisenpaikoista. Luku päättää tutkimustulosteni esittelyn ja käsittelyn. Seuraava luku sisältää tutkimuksen kokonaisuutta koskevan pohdinnan ja samalla se päättää tutkimusraportin.

8 Kohti yhteistä työskentelyä

8.1 Kokemukset työparityöstä

Tutkimuksen tarkoituksena oli analysoida sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän välisestään työparityöstä. Tutkimuksessa tarkasteltiin kuuden sosiaalialan korkeakoulutettujen – kolmen sosiaaliohjaajan ja kolmen sosiaalityöntekijän – teemahaastatteluissa esille tulleita kokemuksia heidän välisestään tiivistä yhteistoiminnasta, työparityöstä teoriasidonnaisen sisällön analyysin avulla. Kokemuksia lähestyttiin korkeakoulutusten tuottaman osaamisen, työparityössä jakaantuvien tehtävien sekä työparityötä edistävien ja estävien tekijöiden kautta. Lisäksi tuotiin esille kehittämishaasteita. Tutkimuksen tulokset on tiivistetty kokonaisuudeksi kuviossa 13.

Sosiaalityön maisterikoulutus yliopistossa ja sosiaalialan koulutus ammattikorkeakoulussa sekä niihin liittyvät jatkokoulutukset muodostavat sosiaalialan korkeakoulutuksen. Tutkimuksessa koulutuksia ja niiden tuottamaa osaamista sekä tehtäviä työparityössä on tarkasteltu rinnakkaisina, ei hierarkkisenä suhteena. Keskinäisen vertailun sijaan on pyritty tarkastelemaan, mitä mahdollisuuksia tämänkaltaisella yhteistoiminnalla käytännön työssä on. Tämän näkökulman kautta molemmat korkeakoulutukset nähdään tärkeinä sosiaalialan osaamisen tuottajina. Lisäksi ajatellaan, että molemmille on selkeä tarve käytännön työssä. Työparityön tarpeen takana on ennen kaikkea uudenlaisen käsitys asiantuntijuudesta (ks. esim. Mutka 1998; Karvinen-Niinikoski 2005; Tuomi-Gröhn 2001; Kovero & Launis 1999; Jones & Joss 1995), mutta myös postmodernin toimintaympäristön sosiaalialan työlle asettamat haasteet (ks. esim. Raunio 2000; Howe 1996; Parton 2002).



Kuvio 13. Tutkimuksen tulosten kokonaisuus.

Tutkimuksessa **sosiaali-ohjaajien osaamista** on jäsennetty Ammattikorkeakouluverkoston (2008) jaottelun perusteella. Siinä määritellään kuusi sosiaali-ohjaajan osaamisaluetta. Ensimmäinen, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen näyttäytyi tutkimustuloksissa teoria-käytäntö-reflektiona ja harjoittelujaksojen merkityksenä tämän osaamisen kehittämisessä. Opinnoissa tavoitellaan reflektiivistä työskentelytapaa ja tutkiva työtöte: harjoittelujaksoilla sovelletaan opeteltua teoreettista materiaalia. Toinen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen kiinnittyi palvelujärjestelmäkokonaisuuden hahmottamiseen ja lainsäädäntöön. Opintojen kautta opiskelija saavuttaa ymmärryksen palvelujärjestelmästä ja sitä raamittavasta lainsäädännöstä. Kolmas, asiakastyön osaaminen sisältää tutkimustulosten perusteella vuorovaikutus- ja viestintätaidot, kanssakulkemisen sekä erityisosaamisen. Ammattikorkeakoulussa vuorovaikutukseen ja asiakkaiden kohtaamiseen sekä asiakastyön metodeihin liittyvät opinnot ovat painottuneet. Opintojen suoritusmuodoissa on runsaasti ryhmitöitä, psykodraamaan perustuvia harjoituksia, yhteistä pohdintaa ja keskustelua. Opinnoissa on myös paljon toiminnallisia opintojaksoja esimerkiksi taidekasvatukseen ja ohjaamiseen liittyen. Opintojen aikana tutustutaan erilaisiin sosiaalialan asiakasryhmiin ja työmenetelmiin niin kirjallisuuden kuin harjoittelujen kautta. Opinnot kannustavat pohtimaan myös tarkemmin omaa itseä ja oman persoonan käyttöä työssä. Yhteiskuntatieteellinen analyysitaito neljäntenä osaamisalueena on opiskeltujen teorioiden ja teoreettisen mallien kautta saavutettu käyttöteoria, jota hyödynnetään käytännön työssä. Ammattikorkeakouluissa suhde teoriaan ja tutkimukseen on käytännöllinen. Ohjaaja ulottaa tarkastelun myös yksilön ulkopuolelle perheeseen, yhteisöön ja yhteiskuntaan. Viides, sosiaalialan eettinen sekä kuudes, yhteiskunnallinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen eivät esiinny tutkimustuloksissa.

Sosiaalityöntekijän osaaminen on kuvattu Kananojan ym. (2007, 194–296) seitsemän sosiaalityöntekijän osaamisaluetta sisältävän jäsenyyksen avulla. Tutkimustuloksissa ensimmäinen, innovaatio-osaaminen on muutosten ja vaikutusten rekisteröintiä. Sosiaalityöntekijällä on valmiuksia analysoida ja arvioida työssään kohtaamiaan ilmiöitä sekä kehittää niihin erilaisia ehkäisy-, reagoimis- ja ratkaisumalleja. Toinen, tutkimuksellinen osaaminen liittyy tutkimuksellisuuteen ja tieteelliseen

perusteluun työlle. Teoria ja tutkimus sosiaalityön osaamisessa on teorian käyttämistä ja soveltamista, mutta myös tuottamista. Yliopiston kirjallisten töiden – seminaarien, esseiden ja oppimispäiväkirjojen – kautta harjaannutaan kriittiseen sekä itsenäiseen ajatteluun. Yliopisto-opinnot kannustavat laaja-alaisen asioiden tarkastelun. Kolmas, resurssiosaaminen on lainsäädäntöön, päätöksentekoon ja palvelujärjestelmän hallintaan liittyvää osaamista. Vuorovaikutuksellinen osaaminen on neljäs osaamisen alue ja se kiinnittyy tutkimustuloksissa kommunikointitaitoihin ja käytännön jaksojen merkitykseen asiakastyössä tarvittavien taitojen kehittämisessä. Viides on metodinen osaaminen, jota kuvaavat vähän välineitä käytännön työhön sekä sivuaineiden merkitys tämän osaamisen alueen taitojen kartuttamisessa. Informanttien kokemuksissa sosiaalityön koulutus painottui teoreettisesti, kun ammatillista työtä puolestaan kuvattiin käytännönläheiseksi. Viime vuosina opetusta on kehitetty yliopistoissa nimenomaan teorian ja käytännön vuoropuhelun kehittämiseksi sekä vahvistamiseksi. Kuudentena oleva yhteiskuntatieteellinen osaaminen näyttäytyy holistisena tarkasteluna, mutta myös sivuaineiden – sosiologian ja julkishallinnon – merkityksen korostumisena. Sosiaalityö rinnastetaan muihin yhteiskuntatieteisiin. Seitsemäs osaamisen alue on arvoosaaminen, jota koskevia kokemuksia ei esiintynyt tutkimuksessa.

Pohdin, miksi sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa arvoihin ja eettisyyteen liittyvä osaaminen jäi taka-alalle. Eettiset periaatteet ja arvoihin liittyvä osaamisen ovat keskeinen osa sosiaalialan korkeakoulutusten tuottamien osaajien ammatillisuutta. Tutkimuksen konteksti kiinnittyi nimenomaan heidän väliseensä työskentelyyn, mikä voi osaltaan selittää mainitsemattomuutta. Tutkimuksen ensisijaisena kiinnostuksen kohteena olivat sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden kokemukset työparityöstä, jolloin siihen liittyvä varsinainen asiakastyö sai toissijaisen roolin. Eettinen ja arvoihin liittyvä pohdinta ymmärretään ja liitetään ehkä ratkaisevammin asiakassuhteessa esiintyväksi. Jos asiakastyötä olisi painotettu enemmän haastatteluissa, olisi arvoihin ja eettisyyteen liittyvä pohdinta voinut esiintyä tutkimustuloksissa. Toisaalta voi olla, että käytännön asiakastyössä harvoin pysähdytään yhteisesti pohtimaan työn eettisyyttä ja merkitystä sen valossa. Ajatus on ristiriitainen, koska arvot ja eettisyys läpäisevät molemmat koulutukset sekä niiden osaamiskuvaukset. Olennaista pohtia, eivätkö ne näyttäyty työelämässä

ja miksi eivät? Toisaalta eettisten periaatteiden ja arvojen omaksuminen ovat yksilöllistä. Voi olla, että sosiaalialan käytäntöihin ei ole syntynyt kollektiivisen eettisyyden, yhdessä pohtimisen kulttuuria. Tähän on kiinnitetty huomiota ja Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015-toimenpideohjelmassa yksi kehittämislinjauksista on asiakkaiden osallisuuden ja sosiaalityön eettisyyden vahvistaminen (ks. Karjalainen & Sarvimäki 2005, 34–37).

Sosiaalialan korkeakoulutusten osaamisalueiden kuvaukset sisältävät yleiset osaamisen alueet, jotka kyseisen koulutuksen suorittaneen henkilön tulisi hallita. Lisäksi hänellä on yksilöllisiä valmiuksia. Osaamisalueiden kuvausten tarkastelun yhteydessä on tärkeä huomioida, että osaaminen on vahvasti yksilön ominaisuus, kuten tutkimustuloksista kävi ilmi. Ammattilaisen osaaminen monipuolistuu persoonallisten ominaisuuksien kautta. Työkokemus ja elämäkokemus muokkaavat sekä syventävät osaamisen tasoa. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että haastateltujen kokemukset sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottamasta osaamisesta ja tehtävistä noudattavat pitkälle duaalimallia yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä. Sosiaaliohjaajan, sosionomin osaaminen on käytännönläheinen ja sosiaalityöntekijöiden, maistereiden osaaminen puolestaan kiinnittyy tieteellisyteen. Sosionomiopinnot valmistavat erityisesti kasvokkaiseen kohtaamiseen ja maisteriopintojen painottuessa tuottamaan analyyttisiä ja laaja-alaisia yhteiskuntatieteellisesti harjaantuneita asiantuntijoita sosiaalialalle. Sosiaalialan korkeakoulutuksella on mahdollista tuottaa vahvoja sosiaalialan ammattilaisia. Koulutusten erilaisten lähestymistapojen kautta koulutetaan työelämää varten erilaisia, myös toisiaan täydentäviä osaajia. Erilaisten osaamisten olemassa olo ja ei-hierarkkinen suhde toisiinsa sekä molempien tehokas hyödyntäminen mahdollistavat monimuotoisen sosiaalialan sisäisen moniammatillisen yhteistoiminnan, työparityön (ks. Horsma 2004, 169).

Sosiaalialan korkeakoulutuksen duaalimalli on teoriassa yksinkertainen. Käytännön tasolla se muodostaa mutkikkaita kuvioita ja erityisesti pätevyysiin liittyviä haasteita. Vaikka koulutuksen duaalimalli on laajalti hyväksytty (ks. esim. Sosiaalialan... 2007; vrt. Hamburger & Sander & Wöbcke; Johannes Gutenberg-Universität Mainz 2009), on haastavuus sen portaisuudessa ja monimutkaisuudessa. Rinnakkain tarkasteltuna (ks. liite 2) huomaa, että ajallisesti verrattuna sosionomikoulutus on rin-

nastettavissa kandidaatin tutkintoon. Kuitenkin opinnot ovat sisällöltään hyvin erilaisia. Lisäksi ylempi ammattikorkeakoulututkinto on ajallisesti rinnastettavissa maisterintutkintoon. Opetusministeriön (Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009, 45–47) osaamistasojen kuvaukset eivät tee suurta eroja yliopiston ja ammattikorkeakoulun osaamisen välille. Millä tavalla näitä suhteita tulisi tarkastella? Tärkeää olisi myös ratkaista, mikä on sosiaalialan korkeakoulutusten suhde käytännössä. Lisäksi yhä useampi sosionomi suorittaa myös sosiaalityön maisteriopinnot. Voidaanko tämä nähdä yhtenä esimerkkinä duaalimallin rajoituksista?

Tehtäväraenteet raamittavat sosiaalialan työtä käytännössä (ks. esim. Sarvimäki & Siltaniemi 2007) ja määrittelevät, millaista osaamista sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja kulloisessakin tilanteessa tarvitsevat. Tulevaisuudessa korostunee näiden korkeakoulutusten keskinäinen tarkastelu. Sosiaalialan korkeakoulutuksen suuntaa pohtineen työryhmän mukaan korkeakoulutuksen duaalimallin tulisi toimia kehittämisen pohjana (Sosiaalialan... 2007, 9, 16). Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää (2004, 87) arviointiraportin mukaan keskeinen jännite, joka yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen on ratkaistava tahoillaan, liittyy tieteellisyyden ja käytännön väliseen suhteeseen. Vastakkaisuus tulee esille ”koulutuksen sisällöissä, koulutuksen tavoitteena olevan asiantuntijuuden määrittelyssä ja koulutuksen työelämysuhteissa”. Duaalimallin rikkauden säilyttämistä uhkaa se, että ammattikorkeakoulut korostavat tieteellistä sekä ammatillista uskottavuuttaan ja yliopistot puolestaan käytännönlähtöisyyttään. (Eettisyyttä... 2004, 87; ks. myös Murto 2005, 234.)

Tutkimuksen tulosten perusteella työparityössä molemmilla sosiaalialan korkeakoulutetuilla on selkeät **tehtävät** ja molempien panoksella työskentelyyn on merkitystä. Sosiaalipalvelutyö – ohjaus ja kasvatusta – sosiaaliohjaajan työn luonteena muodostuu suunnitelman toteuttajan, rinnalla kulkijan, verkostotyöntekijän ja tiedonhaltijan tehtävistä. Sosiaaliohjaaja tekee tiivistä ohjaustyötä asiakkaan arjessa. Sosiaalityöntekijän tehtäviä työparityössä ovat puolestaan suunnitelman laatija, konsultti, päätöksentekijä, kokonaisuuden haltija, verkostotyöntekijä ja asiakkaan tukija. Sosiaalityöntekijän tehtäväksi hahmottuvat kokonaisvaltainen arviointi ja vastuu, mutta myös läheinen työskentely asiakkaan kanssa. Tutkimustulosten perusteella sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien tehtävät

työparityössä muodostavat johdonmukaisen kokonaisuuden sekä jatkumon myös asiakkaan näkökulmasta.

Sosiaalialan korkeakoulutus tuottaa kaksijakoisesti osaajia työelämän tarpeisiin. Ihanteellisessa tapauksessa sosiaalialan korkeakoulutusten tuottamat osaamiset muodostavat yhteisiä osaamisen alueita työparityössä. Osaamisen rajapinnoilla syntyvä jaettu asiantuntijuus tuottaa laaja-alaisen tarkastelunpinnan sekä työskentelyalustan käytännön asiakastyöhön. (Ks. Vuorensyrjä ym. 2006, 31.) Launis (1997, 125) paikantaa asiantuntijatyön ratkaisut ja kehittämismahdollisuudet nimenomaan perinteisten ammatti- ja osaamisreviirien rajamaille. Jotta koulutusten tuottamaa osaamista kyetään hyödyntämään tarkoituksenmukaisesti asiakastyössä, on tehtävä rakenteita kehitettävä yhdessä (Horsma 2004, 168). Pohjola (1998, 45; 2000) toteaa, ettei ammatillisten tehtäväalueiden tulisi olla hierarkkisia. Niiden tulisi olla hänen (Pohjola 1998, 45; 2000) mukaansa toisiaan täydentäviä, omia vastuualueita sekä yhteistyön tarpeita vastaavia. Tutkimustuloksista välittyvän myönteinen suhtautuminen työparityöskentelyä kohtaan voi olla seurausta asiantuntijuuskäsityksen muutoksesta; vastakkain asettelusta, hierarkkisesta suhteesta on siirrytty kohti yhteistä työskentelyä.

Tutkimustulokset **työparityön estäviä ja edistäviä tekijöitä** kohtaan noudattavat pääasiallisesti moniammatillisesta yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta kertovaa kirjallisuutta ja tehtyjä tutkimuksia. Kuvaa sosiaalialan korkeakoulutettujen välistä työparityötä edistävästä ja estävistä tekijöistä rakennettiin Bronsteinin (2002; 2003) moniammatillisen yhteistoiminnan mallin mukaisesti. Se sisältää neljä tekijää, joiden olemassa olo edistää ja olemattomuus estää yhteistoimintaa. Ensimmäisen, ammattiroolin edistävät tekijät ovat suunnitelmallisuus, tarkastelun kokonaisvaltaisuus, sosiaalialan vahvistaminen, työnohjauksellisuus, ammatillisuuden arvostaminen sekä yhteinen ymmärrys. Estäviä tekijöitä ovat yhteisen näkemyksen puuttuminen, kilpailu ja sooloilu. Toisen, rakenteelliset tekijät, edistävät tekijät sisältävät tutkimustuloksissa hallinnon tuen, ajan ja tilan työparityölle sekä tiedonkulun. Estäviä tekijöitä ovat tiedonkulun estyminen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resursien vähäisyys ja dokumentointi. Kolmas on persoonalliset tekijät, jota tutkimuksen perusteella edistävät työparin tunteminen sekä luottamus. Estävät tekijät kiinnittyvät persooniin ja rooleihin. Neljännessä, moni-

ammattillisen yhteistoiminnan historia, työparityötä edistäviä tekijöitä ovat yhdessä tekeminen ja myönteisyys työparityötä kohtaan. Työparityötä estävät työskentelyperinteet.

Työparityötä edistävien ja estävien tekijöiden tarkastelun kautta työparityötä on mahdollista kehittää (ks. esim. Ojuri 1996, 126). Tutkimustuloksista ilmenevistä työparityötä edistävästä tekijöistä sosiaalialan korkeakoulutettujen työparityön hyödyntämistä tukevat erityisesti asiakkaan tilanteen kokonaisvaltainen tarkastelu, sosiaalialan vahvistaminen ja työnohjauksellisuus. Haasteellista tilannetta ei tarkastella omasta, ajoittain rajoittuneesta näkökulmasta vaan omia ajatuksia voi peilata yhteisen keskustelun kautta työparin kanssa. Sosiaalityön asiakastyön juridisoitumisen ja medikalisoitumisen sekä toisaalta myös managerialististen ideoihin lisääntymisen (esim. Kemppainen 2006b, 283; Sinko 2001; Hyvinvointi 2015 -ohjelma) myötä tärkeä havainto on se, että työparityö voi vahvistaa sosiaalialaa. Sosiaalisen näkökulma välittyy sekä sosiaalityöntekijöiden että sosiaaliohjaajien osaamisesta ja työskentelystä. Työparityön työnohjauksellisuus vahvistaa työntekijöiden osaamista ja sen kehittymistä. Lisäksi se edes auttaa työhyvinvointia. Työparityöllä tulee olla työorganisaation laaja tuki, jotta työskentely mahdollistuu. Ilmapiirin tulisi olla salliva ja resursointi tulisi suorittaa niin, että työparityöskentely ylipäättään mahdollistuu. Tämä koskee niin aikaa ja paikkaa kuin kauaskantoista henkilöstöpolitiikkaa työntekijöiden vaihtuvuuden tyrehtyttämiseksi.

Bronsteinin (2002; 2003) mallin viisi työparityölle ominaista piirretä toimivat sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden **työparityön sekä sen kehittämisen** jäsenyyksen työkaluna. (1) Keskinäisen riippuvuus tutkimustuloksissa kiinnittyy tiedonkulusta huolehtimiseen, roolien selvyyteen sekä siihen, että suunnitelma on riippuvainen toteutuksesta. Työparityössä olennaista on tiedon kulku. Työparin työskennellessä ajoittain erillään, on tärkeää, että yhteiseen asiakkaaseen liittyvät tiedot dokumentoidaan ja välitetään myös toiselle osapuolelle. Työparilla on mahdollisuus määritellä roolejaan, mutta tarkoituksena ei ole korvata toista. (2) Yhteistoiminnan hyöty nostaa tutkimustuloksista esille sen, että työparityön tulisi olla automaatio, koska sen kautta mahdollistuu kokonaisvaltainen työskentely. Lisäksi se liittyy työskentelytavan tulokellisuuteen, koska hyvät asiakassuunnitelmat myös toteutuvat käytän-

nössä. Yhteistoiminnan hyöty sisältää myös työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen parantumisen. (3) Joustavuudessa on kyse työskentelyroolien tapauskohtaisesta jakamisesta. Joustavuus mahdollistaa rajojen ylityksen, jossa sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät astuvat perinteisen tehtäväalueensa ulkopuolelle ja kokeilevat erilaisia lähestymistapoja asiakkaan tilanteen muuttamiseksi. (4) Yhteisiä tavoitteita kuvastaa jaettu asiakastyön prosessi, jossa yhteiset asiakastapaamiset ovat luonnollisia. Lisäksi työskentelyprosessin yhteisen hallinnan kautta työparin on mahdollista arvioida yhdessä työskentelyä sen eri vaiheissa. (5) Prosessin refletoiminen on yhteistä pohdintaa. Palautetta annetaan vastavuoroisesti ja se on rakentavaa. Yhteinen pohdinta mahdollistaa dialogisuuden työparin työskentelyssä sekä toiminnan kehittämisen.

Moniammatillinen yhteistoiminta ja työparityö edellyttävät yhteistyötaitoja. Yhteistyö eri koulutusten kesken olisi tarkoituksenmukaista aloittaa jo ennen eri ammattiryhmien työelämään siirtymistä. Yhteistyötä ja kohtaamisia eri koulutusten kesken voitaisiin järjestää erilaisten opintojaksojen ja kurssien sekä työelämän harjoittelujen kautta (ks. esim. Sosiaalialan... 2007, 61; Vuorensyrjä 2006, 31; Sosiaalityön... 2008, 50, 53). Koulutusten, niitä suorittavien sekä niiden opetushenkilöstön kohtaamiset eri muodoissaan luonnollisissa tilanteissa vähentävät ristiriitoja, madaltavat kynnyksiä toimia yhdessä ja poistavat ennakkoluuloja. Lisäksi on esitetty, että yliopistot ja ammattikorkeakoulut muodostaisivat aluekorkeakouluja. Yhteinen hallinnollinen ohjaus, samassa organisaatiossa toimiminen voi tuottaa taloudellisia ja toiminnallisia resursseja (ks. esim. Kaksonen 2010) sekä edes auttaa kanssakäymistä myös sosiaalialan korkeakoulutusten välillä.

Kehittämiskohteista työparityötä kohtaan tärkeää olisi työmuodon laajempi käyttöön otto ja sen toteuttamiseen sitoutuminen. Niu-kentuvien resurssien yhteydessä työparityö on vaarassa kuitua kasaan, jolloin työskentely muodostuu rinnakkaiseksi. Sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat tekevät yhteisen työn sijaan rinnakkaista yksilötyötä. Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelmassa yksi kehittämislinjauksista on sosiaalityön rakenteiden ja organisoinnin muuttaminen sosiaalityön osaamista ja asiakkaiden tarpeita vastaavaksi (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 34–37). Tutkimustulokset työparityön mahdollisuuksista tukevat tätä kehittämislinjausta. Työparityön kautta

on mahdollista jakaa työtä tavalla, joka jalkauttaa molempien koulutusten tuottamat osaamiset käytännön asiakastyöhön. Lisäksi neljäs linjaus Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelmassa kehottaa suuntaamaan sosiaalityön koulutusta ja tutkimusta sosiaalialan vahvistamiseen sekä yhteiskunnallisiin, nopeatempoisiin muutoksiin vastaamiseen (Mt). Työparityön kautta yhteiskunnallisen muutostyön on mahdollista saada keskeisempi asema sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien tehtävissä. Nykyisellään se on ainakin sosiaalityöntekijöiden kohdalla jäänyt taka-alalle, vaikka se koetaan tärkeäksi (ks. Horsma 2004, 170). Myös Kemppaisen ym. (1998, 150) tutkimustuloksissa sosiaalityöntekijät kokivat vaikuttamistoiminnan tärkeäksi. Käytännön työn todellisuus – suuri asiakasmäärä – esti kuitenkin ehkäisevän ja rakenteellisen työn toteuttamista (Mt., 151).

8.2 Tutkimuksen menetelmät

Laadullinen tutkimustapa on yksi tapa toteuttaa sosiaalitieteellistä tutkimusta. Sen valinta tähän tutkimukseen oli onnistunut, koska tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työparityöstä tutkimalla heidän kokemuksiaan. Teemahaastattelun valinta tutkimusmenetelmäksi oli myös toimiva. Työparityön teemaan, sosiaalialan korkeakoulutusten historiaan ja nykyrakenteeseen sekä niiden tuottamien osaamisten perehtymisen jälkeen muodostetut teema-alueet osoittautuivat toimivaksi rungoksi haastatteluille. Teemahaastattelun tietty rakenne, mutta toisaalta sen vapaus mahdollistivat haastateltavien kokemusten esille tulon. Kuuden henkilön haastattelu antaa syvällistä tietoa heidän kokemuksistaan teemaan liittyen. Tutkimusasetelmaan olisi voinut yhdistää määrällisen aineistonkeruusuuden. Laadullinen haastattelun avulla tehty kartoitus olisi voinut toimia esimerkiksi kyselyn lomakerungon pohjana. Kyselyllä olisi voitu tavoittaa useampi vastaaja ja näin ollen tutkimustuloksia olisi voinut yleistää kattavammin perinteisesti ajateltuna. Toisaalta määrällinen tutkimus olisi voinut olla teemahaastattelun pohjana.

Tutkittaessa ihmisiä on haastavaa ennustaa tai yleistää heidän toimintaansa käytännössä. Ihmisellä on vapaa tahto, vaikka joitakin käyttäy-

tymismalleja on mahdollista hahmottaa. (Ks. esim. Eskola & Suoranta 1999, 149–150; Sulkunen 1999, 16–17.) Lisäksi työ sosiaalialalla on harvoin standardinomaista. Se kiinnittyy vahvasti kontekstiin ja sisältää eritasoisia vuorovaikutussuhteita. (Ks. esim. Rauhala 1993, 14.) Se, missä työtä tehdään, kenen kanssa, millaisilla työnjaolla ja resursseilla asettavat reunaehdot työskenntelyyn liittyville kokemuksille. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityötä on kehitetty esimerkiksi lastensuojelussa ja aikuissosiaalityössä (ks. esim. Horsma 2004; Jauhiainen 2004). Tutkimuksessa työparityössä työskenntelykontekstiin ei ole kiinnitetty suurta huomiota. Tutkimukseni informantit ovat kuitenkin yksilöitä, jotka työskentelevät tietyissä tehtävissä, tietyssä organisaatiossa ja tietyllä paikalla. Mikäli kaikki haastateltavat olisivat työskennelleet samassa ja rajatussa lähityöyhteisössä kuten esimerkiksi lastensuojelun avohuollossa, kuntouttavassa työtoiminnassa tai aikuissosiaalityössä, tuloksista olisi voinut havaita selkeämmin erityisiä kontekstiin kiinnittyviä yhteisiä kokemuksia. Työskenntelyprosessin kokonaisuutta olisi myös voinut tarkastella syvällisemmin. Jos haastateltavat olisivat toimineet keskenään työpareina, olisi tutkimustuloksissa voinut tehdä saumattomampaa vertailua kokemusten kesken. Vaikka tässä tutkimuksessa konteksti jätettiin taka-alalle, on sen merkitystä täytynyt pohtia. Työskenntelykontekstiin liittyvät tekijät ovat vain osa tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilön kokemuksen syntymiseen ja muovautumiseen. Niin tutkimuksessa kuin todellisessa elämässä myös on sattumalla merkityksensä.

Osaamisalueiden kuvaukset (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008; Kananoja ym. 2007) kuvaavat mielestäni kattavasti sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijöiden osaamisen eri alueita. On huomioitava, että niin sosiaaliohjaajat kuin sosiaalityöntekijät työskentelevät erilaisissa tehtävissä ja erilaisin työottein. Näin ollen osaamisen kuvaukset antavat ainoastaan raamit moninaiselle osaamiselle. Ne ovat luonteeltaan standardoituja ja yleisiä. Haastateltavat puhuvat käytännön työssä havaittavasta ja syntyneistä kokemuksesta, kun valitsemani osaamisalueiden kuvaukset edustavat pääasiassa koulutusten tuottamaa osaamista. Osaamista on tarkasteltu tutkimuksessa tietyn kehityksen kautta, mikä toisaalta on syventänyt tarkastelua ja toisaalta sitonut sen tiettyihin raameihin. Osaamisen kuvaukset ovat kiinnittäneet aineistossa esiintyneiden osaamiseen liittyvät kokemukset tiettyihin luokkiin, mikä

on yksi tulkinnan mahdollisuus. Toisaalta aineistossa esiintyneiden kokemusten vertaaminen käsitteellisiin rakennelmiin voidaan nähdä joko vahvistavan tai vieroksuvan malleja. Lisähaaste on tutkimuksessa on ollut myös se, että haastateltavat ovat suorittaneet joko yliopistokoulutuksen tai ammattikorkeakoulutuksen. Näin ollen ymmärrys ja tietous toisen koulutuksen tuottamaa osaamista kohtaan on voinut rajoittua käytännön yhteistyöhön. Tämän vuoksi haastateltavien valinnassa olisi voinut lisätä kriteeriksi molempien tutkintojen suorittamisen.

Tutkimustulokset osoittavat Bronteinin (2002; 2003) moniammatillisen yhteistoiminnan mallin käyttökelpoisuuden. Hänen kehittämänsä malli on rakennettu nimenomaan sosiaalityön kontekstia silmällä pitäen. Mallissa käsitellään laajasti moniammatillisen yhteistoiminnan piirteitä sekä edistäviä että estäviä tekijöitä. Tutkimuksen tulosten jäsentyminen niiden perusteella viittaa mallin käytettävyyteen. Tutustuin malliin aineistonkeruun jälkeen, joten en voinut hyödyntää sitä esimerkiksi teema-haastattelurungon rakentamisen yhteydessä. Toisaalta aineiston analyysi, kategorioiden rakentaminen eteni suunnitellusti aineiston ehdoilla.

Tutkimustulokset kertovat kuuden henkilön kokemuksista ja niiden yleistettävyyttä koskemaan kaikkia sosiaalialan korkeakoulutettuja ja työparityötä tekeviä on mahdotonta. Ne kuitenkin aukaisivat ajatusväyliä työparityön tarkasteluun. Se, että tutkimustulokset ryhmittäytyivät aikaisempien tarkastelujen perusteella hyvin, kiinnittää tutkimustulokset laajempiin kokonaisuuksiin. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työparityön kehittämisessä. Työpari voi tarkastella yhdessä lähiesimiehensä kanssa osaamisen alueita sekä tehtäviä työparityössä ja verrata niitä omiin käytänteisiinsä. Työparityötä estävien ja edistävien tekijöiden kautta yhteisen työskentelyn mahdolliset ristiriidat on mahdollista välttää tai ottaa käsittelyyn.

8.3 Tulevaisuus

Mitä tulevaisuuden kehitystrendit merkitsevät sosiaalialan korkeakoulutettujen välisen työparityön kohdalla? Joustavana yhteistoiminnan muotona sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityö on yksi tapa työskennellä postmodernissa toimintaympäristössä. Se mahdollistaa

asiakkaiden tilanteisiin liittyvän moniulotteisen tarkastelun sekä työskentelyn. Se sisältää reflektiivisyyden vaatimuksen ja sen tuottamat mahdollisuudet asiakastyössä sekä työntekijöiden ammatillisessa kehittymisessä. Sosiaalialan korkeakoulutettujen välinen työparityö on uudenlaisen asiantuntemuksen käyttöön ottoa ja hyödyntämistä. Tämänkaltaisella asiantuntemuksella selviydytään epävarmassa ja monimutkaistuvassa, mutta myös erilaisia riippuvaisuuksia sisältävässä sosiaalialan toimintaympäristössä.

Millä tavalla asiakkuuden muuttuminen vaikuttaa työparityöhön, sen rakenteeseen ja toisaalta myös tarpeeseen? Auttamis- ja palvelujärjestelmän sirpaleisuus sekä monitoimijuus asiakkuuskäsityksen muuttumisen ja kehittyminen rinnalla lisäävät palveluohjauksen merkitystä (ks. esim. Björkman & Hansson Suominen 2007; Hänninen 2007). Sen painottuminen käy ilmi tutkimustuloksista. Palveluohjauksen merkityksen kasvaminen vaikuttaa osaltaan sosiaalialan korkeakoulutettujen väliseen työparityöhön. Olennainen kysymys on, onko palveluohjaajan roolissa sosiaaliohjaaja vai sosiaalityöntekijä? Kuka tekee asiakaskohtaisen palvelusuunnitelman, jolla koordinoidaan asiakkaan erilaisia, useiden eri toimijoiden (3. sektori, julkinen, yksityinen) tuottamia palveluja? Kuka on asiakkaan rinnalla kulkija palveluprosessin ajan? Jatkossa voidaan tutkia, mitä työparityö palveluohjauksen yhteydessä voi olla ja, mitä annettavaa sosiaalialan korkeakoulutetuilla on palveluohjaukselliseen työhön. Toisaalta palveluohjauksen merkityksen korostumisen myötä työparityö voi menettää merkitystään tai korvautua uudella työmudolla.

Informaatioteknologian kehittyminen merkitsee muutosta työparityöhön, osaltaan myös asiakkuuden muuttumisen kautta. Jatkotutkimusaiheena voisi olla työparityön tarkastelu informaatioteknologian kehittymisen kontekstissa. Millä tavalla informaatioteknologiaa voisi hyödyntää työparityöskentelyssä? Sähköinen työparityöskentely voisi toimia samalla periaatteella kuin esimerkiksi Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen verkkokonsultaatio (POSKE 2009), jolloin muun muassa yksin pienissä kunnissa työskentelevät sosiaalityöntekijät voivat saada työparin haastaviin asiakastilanteisiin.

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu sosiaalialan korkeakoulutuksen perustutkintoja nimenomaan käytännön näkökulmasta. Olisi mielenkiintoista suorittaa samankaltaisissa puitteissa tutkimus, jonka infor-

mantit olisivat lisensiaatti (erikoissosiaalityöntekijä)- tai tohtoritason ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita, mutta käytännön työtä sosiaalialalla tekeviä. Millä tavalla osaamisen ja tehtäväalueet hahmottuisivat heidän kokemustensa perusteella? Toisaalta voidaan aiheellisesti kysyä, kuinka monta tämänkaltaista työparityötä keskenään tekevää informanttia on mahdollista löytää? Ohjautuvatko jatkokoulutuksen suorittaneet tietynlaisiin tehtäviin? Lisäksi olisi mielenkiintoista tarkastella työparin rooleja ja tehtäviä asiakkaan näkökulmasta. Millä tavalla asiakas kokee työparityöskentelyn osana saamaansa palvelua. Millaisena sosiaalialan korkeakoulutetut, työparin osapuolet näyttäytyisivät tästä näkökulmasta?

Tutkimuksessa pyrittiin hahmottamaan sosiaalialan korkeakoulutettujen välistä työparityöilmiötä laajasti ja kartoittavasti, minkä vuoksi tarkastelu ulotettiin korkeakoulutettujen osaamiseen, tehtäviin työparityössä sekä työparityötä edistäviin ja estäviin tekijöihin. Tarkastelun olisi voinut rajata yhteen näistä kolmesta käsittelemästäni työparityöhön liittyvästä seikasta. Se olisi mahdollisesti tuottanut syvällisempää tarkastelua niihin liittyen. Jatkossa yhteistoimintaa voitaisiin tarkastella kiinteämmin korkeakoulutuksen tuottamaan osaamiseen rajoittuen. Informantteina voisivat olla opintojensa loppuvaiheella olevat maisterit ja sosionomit. Jatkotutkimuksissa olisi tarkoituksenmukaista kiinnittyä johonkin aihealueista syvällisemmin.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen työparityöhön liittyvä tutkimuksen prosessi on ollut mielenkiintoinen ja haastava. Aihe on minulle henkilökohtaisesti läheinen, koska yhtenä sosiaalialan korkeakouluopintojen jatkamisen motivaatiotekijä oli se, mikä on ratkaiseva ero sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaamisessa käytännön työssä. Kysymys on säilynyt ja kypsynyt mielessäni yliopisto-opintojen ajan. Tarkastelin sosiaalialan korkeakoulutusten suhdetta tutkimusprosessini alussa vertailun kautta. Loppuvaiheessa, tällä hetkellä olen pohdinnan kautta tullut ajatukseen, jonka mukaan molemmat tutkinnot sisältävät erityispiirteensä, painotuksensa sekä opintopaikka- ja kuntakohtaiset eronsa. Näin ollen sosiaalialan yliopistokoulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen tuotta-

man osaamisten vertailu yksistään ei ole tuottavaa. Olennaista on tarkastella osaamisia vertikaalisen lisäksi horisontaalisessa suhteessa. Millaista osaamista niiden on mahdollista tuottaa sosiaalialalle erikseen ja yhdessä, kuten tutkimuksessani olen tuonut esille.

Tutkimuksessa on tarkasteltu laajasti sosiaalialan korkeakoulutusta, niiden tuottamaa osaamista ja sosiaalialan korkeakoulutettujen välistä työparityötä postmodernin toimintaympäristön kontekstissa. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityö on sosiaalityölle yksi mahdollisuus siirtää painopistettä korjaavasta ja reagoivasta työstä ennalta ehkäisevän työn ja varhaisen puuttumisen suuntaan. Tutkimustulokset osoittavat, että molempia sosiaalialan korkeakoulutuksia tarvitaan ja niiden tuottama osaaminen on merkityksellistä sekä työelämän tarpeita vastaavaa. Tämä vaatii kuitenkin resursointia. Ilman sitä sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden välistä työparityötä ei ole mahdollista hyödyntää tarkoituksenmukaisella tavalla.

Lähteet

- Abramson, Julie S. 1990: *Making Teams Work*. Teoksessa Schopler, Janice H. & Galinsky, Maeda J. (toim.): *Groups in Health Care Settings*. The Haworth Press. Binghamton, 45–62.
- Abramson, Julie S. 1993: *Orienting Social Work Employees in Interdisciplinary Settings: Shaping Professional and Organizational Perspectives*. *Social Work* 2, 152–157.
- Abramson, Julie S. & Mizrahi, Terry 1996: *When Social workers and Physicians Collaborate: Positive and Negative Interdisciplinary experiences*. *Social Work* 41, 270–281.
- Aho, Päivi 1999: *Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä*. Sosiaalialan ammattien vuosikirja 1999, Sosiaalityöntekijöiden liitto ry. WSOY. Porvoo.
- Alasuutari, Pertti 2001a: *Johdatus yhteiskuntatutkimukseen*. Gaudeamus. Helsinki.
- Alasuutari, Pertti 2001b: *Laadullinen tutkimus*. Vastapaino. Jyväskylä. (3. uudistettu painos. 1. painos 1993).
- Alasuutari, Pertti 2005: *Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta*. Teoksessa Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.): *Tutkimusmenetelmien pyörteissä*. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-Kustannus. Juva, 15–28.
- Ammattikorkeakoululaki 2003/351.
- Antikainen-Juntunen, Eija 2009: *Työturvallisuus*. Teoksessa Yliruka, Laura & Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.): *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6/2009, 40–58.
- Arnkil, Tom Erik 1992: *Sosiaalityön rajasysteemit ja kehitysvyöhyke*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 85.
- Arnkil, Tom Erik & Eriksson, Esa 1999: *Kelluvia vuoropuhelurakenteita*. Teoksessa Virtanen, Päivi: *Verkostoituva asiakastyö*. Tammi. Helsinki, 71–109.
- Asetus koulutusvastuun täsmentämisestä, yliopistojen koulutusohjelmista ja erikoistumiskoulutuksista 568/2005.
- Bardy, Marjatta 2004: *Lasten auttaminen lastensuojelussa*. Teoksessa Puonti, Annamajja & Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.): *Lastensuojelu tänään*. Tammi. Jyväskylä, 192–201.
- Björkman, Tommy ja Hansson, Lars 1999: *Palveluohjauksen (case management) vaikutus pitkäaikaisista mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden terveyspalveluiden käyttöön – Kymmenen ruotsalaisen palveluohjaustoiminnan 18 kuukauden seuranta*. Suomentanut Sauli Suominen ja Hannu Viljamaa. Omaiset mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry. Helsinki 2003.

- <<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/palveluohjaus/tietoa/#muut>>. (Luettu 21.2.2010).
- Borgman Merja, Dal Maso, Riitta & Hakonen, Sinikka & Honkakoski, Arja & Lyhty, Tuomo 2001: Sosionomin (AMK) ydinosaaminen. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportti. Pohjolan Painotuote Oy. Rovaniemi.
- Borgman, Merja 2006: Sosionomit AMK 2015. Teoksessa Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 157–229.
- Broady, Donald 1987: Piilo-opetussuunnitelma. Vastapaino. Tampere. (2. uudistettu painos. 1. painos 1986.)
- Bronstein, Laura R. 2002: Index of interdisciplinary collaboration. National Association of Social Workers. Social Work Research 2, 113–123.
- Bronstein Laura R. 2003: A Model for Interdisciplinary Collaboration. Social Work 3, 297–306.
- Brown, Helen Cosis 2002: Counselling. Teoksessa Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm: Social Work: Themes, Issues and Critical Debates. Palgrave, (2. uudistettu painos. 1. painos 1998), 139–148.
- Clarke, John 1996: After social work? Teoksessa Parton, Nigel (toim.): Social Theory, Social Change and Social Work. London. Routledge, 36–60.
- Coffey, Amanda & Atkinson, Paul 1996: Making Sense of Qualitative Data. Complementary Research Strategies. SAGE Publications. California.
- Compton, Beulah R. & Galaway, Burt 1999: Social Work Processes. Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove (CA). 6. painos.
- D'Amour, Danielle & Ferrada-Videla, Marcela & San Martin Rodriguez, Leticia & Beaulieu, Marie-Dominique 2005: The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. Journal of Interprofessional Care 19. Liite 1, 116–131.
- Doupi, Persephone & Hyppönen, Hannele & Hämäläinen, Päivi & Kärki, Jarmo & Meltti, Tero 2006: Katoaako sosiaali- ja terveydenhuolto eutopiaan? Teoksessa Vuorenkoski, Lauri & Konttinen, Mauno & Sinkkonen, Minna (toim.): Signaaleja – Stakesin tulevaisuusraportti 2007. Työpapereita 30/2006. Helsinki. Stakes, 49–62. <www.stakes.fi/verkkajulkaisut/.../T30-2006-VERKKO.pdf>. (Luettu 1.2.2010).
- Dunderfelt, Tony 1998: Henkilökemia. Yhteistyö erilaisten ihmisten välillä. Dialogia Oy. Juva.
- Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää 2004: Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa.

- Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 5. Helsinki. Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Eräsaari, Risto 1998: Mikä ihmeen elämänpolitiikka? Teoksessa Roos, Jeja-Pekka & Hoikkala, Tommi (toim.): *Elämänpolitiikka*. Gaudeamus. Helsinki, 92–109.
- Eskola, Jari 2001: Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-Kustannus. Jyväskylä, 133–157.
- Eskola, Jari 2003: Tutkijan monet valinnat. Ihmettelyä laadullisen aineiston äärellä. Teoksessa Eskola, Jari & Pihlström, Sami (toim.): *Ihmistä tutkimassa. Yhteiskuntatieteiden metodologian ajankohtaisia kysymyksiä*. Kuopion yliopisto. Kuopio, 137–160.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1999: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä. (3. painos. 1. painos 1998.)
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2007: Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. PS-Kustannus. Jyväskylä, 25–43.
- Eteläpelto, Anneli 1992: Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittäminen. Teoksessa Ekola, Jorma (toim.): *Johdatusta Ammattikorkeakoulupedagogiikkaan*. WSOY. Porvoo, 19–42.
- Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi 1999: Johdanto. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.): *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva, 9–23.
- Filppa, Virpi 2002: Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen. Osaaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:9. Edita Prima. Helsinki.
- Fontana, Andrea & Frey, James H. 2000: *The Interview: From Structured Questions to Negotiated Text*. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (toim.): *Handbook of qualitative research*. (2. uudistettu painos. 1. painos 1994.) Sage Publications, Inc. California, 645–672.
- Frost, Nick & Robinson, Mark & Anning, Angela 2005: Social workers in multidisciplinary teams: issues and dilemmas for professional practice. *Child and Family Social Work* 10, 187–196.
- Gardner, Ruth 2003: Working Together to Improve Children's Life Chances: The Challenge of Interagency Collaboration. Teoksessa Weinstein, Jenny & Whittington, Colin & Leiba, Tony (toim.): *Collaboration in Social Work Practice*. Jessica Kingsley Publishers. London and New York, 137–160.

- Grönfors, Martti 1985: Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. WSOY. Juva.
- Haavisto, Riikka 2005: Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentely on kaikkien etu. Talentia 8, 32–34.
- Hall, Pippa 2005: Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care* 19, Liite 1, 188–196.
- Haltia, Petri & Kivinen Kari 1995: Ammattien tutkiminen ja ammattitutkinnot. Työelämän tutkimus. Opetushallitus. Helsinki.
- Hamburger, Franz & Sander, Günther & Wöbcke, Manfred n.d: Social Work Education in Europe. <http://www.certs-europe.com/SITE_ANGLAIS/papers/swed-eur.pdf>. (Luettu 22.5.2009).
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2001: Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.
- Heikkilä, Kristiina 2002: Tiimit – avain uuden luomiseen. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Heikkinen Hannu L. T. 2001: Narratiivinen tutkimus- todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus. Jyväskylä, 116–132.
- Heikkinen, Jarmo 2008: Sosiaalityön ammattikuva sosiaalihuollossa. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista sosiaalitoimiston ammatillisesta sosiaalityöstä. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 161.
- Helakorpi, Seppo & Olkinuora, Anita 1997: Asiantuntijuutta oppimassa – ammattikorkeakoulupedagogiikkaa. WSOY. Porvoo.
- Helakorpi, Seppo 1999: Opinnäytetyö ja tutkimustoiminta ammattikorkeakoulussa. Hämeenlinnan ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja D:118.
- Hinkka, Terhi & Juvonen, Tarja & Kangas, Saija & Mustonen, Tiina & Saarama, Erja & Tapola-Tuohikumpu, Sirpa & Yliruka, Laura (toim.) 2009: Praksis. Sosiaalityön käytännön opetus ja oppimisen tutkimus. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 21, 2009. <www.socca.fi/aineistot/Praksis_julkaisu.pdf>. (Luettu 28.1.2010).
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1993: Teemahaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki. (6. uudistettu painos. 1. painos 1980).
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2005: Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki. (11. uudistettu painos. 1. painos 1997).
- Honkakoski, Arja 1995: Sosiaalialan toiminnan todellisuus, ammattitaito ja koulutus. Opetushallitus. Kehittyvä koulutus 1. Helsinki.

- Honkakoski, Arja 1996: Sosiaalinen alan koulutuksen ankkurina. Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi. Lisensiaatintyö.
- Honkakoski, Arja 2005: Sosiaaliohjauksen käsite – jännös vai mahdollisuus sosionomin (AMK) koulutuksen jäsentäjänä? Janus 2, 211–217.
- Horsma, Teija 2004: Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa. Teoksessa Horsma, Teija & Jauhiainen, Elina (toim.): Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojekti. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö, 87–178. <www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1065605>. (Luettu 24.8.2008.)
- Howe, David 1996: Surface and Depth in Social-work Practice. Teoksessa Par-ton, Nigel (toim.): Social Theory, Social Change and Social Work. London. Routledge, 77–97.
- Howe, David 2002: Psychosocial work. Teoksessa Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm: Social Work: Themes, Issues and Critical Debates. Palgrave (2. uudistettu painos.1. painos 1998), 170–179.
- Huotari, Kari 2003: Hiv-positiivisten arki ja terveyden kokemus. Teoksessa Honkasalo, Marja-Liisa & Kangas, Ilkka & Seppälä, Ullamaija (toim.): Sairas, potilas, omainen. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, tietolipas 189. Helsinki, 118–141.
- Hussi, Taina 2005a: Sosiaalinen raportointi kokemustiedon käsitteellistäjänä. Teoksessa Satka, Mirja & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Nylund, Marianne & Heikkala, Susanna (toim.): Sosiaalityön käytäntötutkimus. Palmenia-kustannus. Helsinki, 144–158.
- Hussi, Tarja 2005b: Sosiaalinen raportointi tiedon rakentajana – menetelmäkuvaus ja käytännön kokemukset. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 4/2005. <<http://lib.stakes.fi:2345/?PBFORMTYPE=01002&TITLEID=41288&DATABASE=1&MAX=50&FILETYPE=HTML&PL=0&PROFILESET=FIN&SORT=5>>. (Luettu 19.2.2010.)
- Hämäläinen, Juha 1995: Sosiaalipedagogiikan oppihistoriallinen kehitys Saksassa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 26.
- Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli 2006: Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37.
- Hämäläinen, Juha & Widgren, Eija 1999/2000: Social Work in a Multi-Professional Environment. Journal of Social Work Theory and Practice. Journal issue 2:1999/2000. <http://www.bemidjstate.edu/academics/publications/social_work_journal/issue02/articles/widgren.html>. (Luettu 6.11.2008).
- Hänninen, Kaija 2007: Palveluohjaus. Asiakaslähtöisiä täsmäpalveluita vauvas-ta vaariin. Raportteja 20/2007, Stakes. <<http://www.stakes.fi/FI/Julkaisut/VerkkoJulkaisu.htm?ProductId=17240>>. (Luettu 21.2.2010).

- Hyvinvointi 2015-ohjelma. Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteita. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 3/2007. <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1061491>. (Luettu 19.2.2010.)
- Isoherranen, Kaarina 2005: Moniammatillinen yhteistyö. Werner Söderström Osakeyhtiö. Vantaa.
- Jalava, Urpo 2001: Osaaminen ja sen kehittäminen. Teoksessa Pihlaja, Päivi & Kontu, Elina (toim.): Työkaluja päivähoidon erityiskasvatukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001:14. Helsinki, 61–69. <[pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys123.htm](http://www.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys123.htm)>. (Luettu 22.12.2009).
- Janesick, Valerie J. 2000: The Choreography of Qualitative Research Design: Minuets, Improvisations, and Crystallization. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (toim.): Handbook of qualitative research. Second edition. Sage Publications Inc. California, 379–399.
- Janus, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. 2/2005.
- Janus, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. 4/2005.
- Jauhiainen, Elina 2004: Tehtävärakenteiden kehittämiskokeilut. Teoksessa Horsma, Teija & Jauhiainen Elina (toim.): Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammatirakenteen kehittämisprojekti. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö, 17–86. <www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1065605>. (Luettu 24.8.2008).
- Jessup, Helen & Rogerson, Steve 1999: Postmodernism and the teaching and practice of interpersonal skills. Teoksessa Pease, Bob & Fook, Jan (toim.): Transforming Social Work Practice: postmodern critical perspectives. Routledge. Lontoo, 161–178.
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz 2009: Ausbildung für Soziale Berufe in Europa. <<http://www.uni-mainz.de/FB/Paedagogik/AG%20Sozialpaedagogik/285.php>>. (Luettu 30.11.2009).
- Jones, Sandra & Joss, Richard 1995: Models of Professionalism. Teoksessa Yellooly, Margareth & Henkel, Mary (eds.): Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice. Jessica Kingsley. Lontoo, 15–33.
- Juhila, Kirsi 2006: Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Vastapaino. Tampere.
- Kaksonen, Tiina 2010: Ammattikorkeakoulut esittävät aluekorkeakouluja. Tiedote. <<http://www.ulapland.fi/?newsid=10313&deptid=29624&languageid=3&NEWS=1>>. (Luettu 19.2.2010).
- Kananoja, Aulikki 1997: Murros on mahdollisuus. Sosiaalityön selvityshenkilön raportti. Stakes, Raportteja 211. Helsinki.
- Kananoja, Aulikki 2007: Sosiaalityön tulevaisuuden innovaatiot. Teoksessa Laitinen, Merja & Kempainen, Tarja (toim.): Näkökulmia tulevaisuuteen ja

- innovaatioihin. Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti/Sosiaalityön tutkimuksen seura, 29–41.
- Kananoja, Aulikki & Läheteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo & Laiho, Kristiina & Sarvimäki, Pirjo & Karjalainen, Pekka & Seppänen, Marjaana 2007: Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma Oy. Helsinki.
- Karisto, Antti 2000: Sosiaalityö ristipaineissa. Teoksessa Nurminen Eija (toim.): Sosiaalityö ristipaineissa. Palmenia-kustannus. Yliopistopaino. Helsinki (2. muuttamaton painos.), 13–18.
- Karjalainen, Pekka & Sarvimäki, Pirjo (toim.) 2005: Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<http://www.stm.fi/Resource.php/publishing/store/2006/01/hl1137582267435/passthru.pdf>>. (Luettu 6.11.2008).
- Karjalainen, Vappu 1996: Verkoston lupaus. Tutkimus aikuisasiakkaan palveluverkoston rakentumisesta. Stakes. Tutkimuksia 68.
- Karvinen, Synnöve 1996a: Hajoaako sosiaalityö? – Havaintoja sosiaalityön ammatillisesta asiantuntijuudesta. Teoksessa Metteri, Anna (toim.): Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Oy Edita Ab. Helsinki, 32–50.
- Karvinen, Synnöve 1996b: Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisu E. Yhteiskuntatieteet 34.
- Karvinen, Synnöve 1999: Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Granfelt, Riitta & Jokiranta, Harri & Karvinen, Synnöve & Matthies, Aila-Leena & Pohjola, Anneli (toim.): Monisärmäinen sosiaalityö. Sosiaalityö Keskusliitto. Helsinki (3. painos.), 15–51.
- Karvinen, Synnöve 2000: Sosiaalityön tutkimuksen metodologiset jännitteet. Teoksessa Karvinen, Synnöve & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (toim.): Sosiaalityön tutkimus. Metodologisia suunnistuksia. SoPhi 48. Jyväskylän yliopisto, 9–31.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Tapola, Maria 2002: Dokumentointi sosiaalityössä – perinteitä ja haasteita. Teoksessa Ryyänen, Ulla & Vornanen, Riitta (toim.): Sosiaalityön politiikkasuhde. Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti/Sosiaalityön tutkimuksen seura, 9–12.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve 2005: Sosiaalityön opetus, tutkimus ja kehittyvä asiantuntijuus. Teoksessa Satka, Mirja & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Nylund, Marianne & Hoikkala Susanna: Sosiaalityön käytäntötutkimus. Palmenia-kustannus. Helsinki, 73–96.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna 2005: Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuuden näky-

- mät. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 28/2005. <pre20090115.stm.fi/hl1136808640322/passthru.pdf>. (Luettu 17.4.2008).
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari 2007: Työnohjaus sosiaalityössä. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Kelpoisuuslaki (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista) 272/2005.
- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2009: Sosiaali- ja terveysala. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK), opetussuunnitelma 2009–2010. <<http://edu.tokem.fi/?Deptid=14688>>. (Luettu 11.2.2010.)
- Kempainen, Tarja & Koskinen, Simo & Pohjola, Anneli & Urponen, Kyösti 1998: Sosiaalityö epävarmuuden oloissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 28. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Kempainen, Tarja 2006a: Katsaus sosiaalityön käsitteisiin. Lapin sosiaalityön kehittämisyksikkö II Kehittämisseminaari 24.10.2006 Rovaniemi. <http://www.sosiaalikalleg.fi/kehittamisyksikot/sosiaalityo_kehittamisyksikko/kehittamisseminaarit-1/kempainen_24_10.>. (Luettu 11.11.2008).
- Kempainen, Tarja 2006b: Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kempainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli 2006: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 230–284.
- Kivinen, Kirsti 1998: Äänetön ammattitaito pätevyuden osatekijänä. Teoksessa Räisänen, Anu (toim.): Hallintaanko ammatti? Pätevyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus. Arviointi 2. Helsinki, 72–82.
- Kiviniemi, Kari 2001: Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus. Jyväskylä, 68–84.
- Kohl, Johanna 2006: Tulevaisuuden voimavarat löytyvät rajapinnoilta. Teoksessa Vuorensyrjä, Matti & Konttinen, Mauno & Sinkkonen, Minna (toim.): Signaaleja- Stakesin tulevaisuusraportti 2007. Työpapereita 30/2006. Helsinki. Stakes, 17–21. <www.stakes.fi/verkkojulkaisut/.../T30-2006-VERKKO.pdf>. (Luettu 1.2.2010.)
- Koivisto, Raimo 2005: Sosiaalipalvelujen yhteistoiminnallisuus kunnallisissa strategioissa. Acta Wasaensia no 149, Hallintotiede 10.
- Kolari, Marketta 1996: Perhetukikeskusten avotyön aloitus työnohjausaineiston valossa. Teoksessa Metteri, Anna (toim.): Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja. Oy Edita Ab. Helsinki, 76–94.
- Komiteanmietintö 1972: Sosiaalityön koulutuskomiteanmietintö 1972: A 7.

- Konttinen, Esa 1997: Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli: Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä, 48–61.
- Korhonen, Kristiina 1992: Mitä eroa on yliopistolla, opistolla ja ammattikorkeakoululla? Teoksessa Lasonen, Johanna & Mäkinen Raimo & Korhonen, Kristiina (toim.): Opistosta ammattikorkeakouluksi. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 73, 9–20.
- Kovero, Camilla & Launis Kirsti 1999: Terveystieteiden muuttuvana asiantuntijatomintana, kaksi tapausesimerkkiä. Helsingin yliopiston kasvatustieteiden laitoksen tutkimuksia 163. Helsinki.
- Kurtakko, Kyösti 1995: Ammattikorkeakoulu instituutiona. Teoksessa Lampinen, Osmo (toim.) Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistolle. Gaudeamus. Helsinki, 104–113.
- Kuula Arja, 2006: Tutkimusetiikka. Aineiston käsittely, hankinta ja säilytys. Vastapaino. Tampere.
- Kuusela, Kirsti 1996: Ohjauksen idea sosiaalityössä – Kokemuksia moniammatillisesti toteutetuista työhön ja koulutukseen valmentavista kursseista. Teoksessa Metteri Anna. (toim.): Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja. Oy Edita Ab. Helsinki, 95–103.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999: Sisällönanalyysi. Hoitotiede 1, 3–12.
- Könnilä, Paula 1999: Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulutus muuttuvassa ympäristössä. Acta Universitatis Tamperensis 646.
- Lampinen, Osmo 1998: Suomen koulutusjärjestelmän kehitys. Gaudeamus. Helsinki.
- Launis, Kirsti 1997: Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.): Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä, 122–133.
- Launis, Kirsti & Engeström, Yrjö 1999: Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynkälä, Päivi (toim.): Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Werner Söderström Osakeyhtiö, Juva, 64–81.
- Layder, Derek 1998: Sociological Practice Linking Theory and Social Research. SAGE. Lontoo.
- Lehtisalo, Liekki 1991: Uuteen koulutusajatteluun. Tieto, kulttuuri, työ oppimisyhteiskunnassa. WSOY. Juva.
- Lehtonen, Riitta 2009: Sosiaalityön ammattikäytäntöjen opetus Turun yliopiston moniammatillisella opetuslinikalla. Teoksessa Forssén, Katja & Nyqvist,

- Leo & Raitanen, Anniina (toim.): Moniammatillisuus sosiaalityön mahdollisuutena. Tutkiva sosiaalityö 2009. Talentia-lehti/Sosiaalityön tutkimuksen seura, 10–17.
- Leveridge, Martin & Gilchrist, Jackie 2007/2008: Postmodernism and social work. *Journal of Social Work Theory and Practice*. Journal issue 16:2007/2008. <http://www.bemidjistate.edu/academics/publications/social_work_journal/issue15/articles/leveridge_gilchrist.htm>. (Luettu 6.11.2008).
- Limingoja, Lotta 2008: Vuokra-asunnostaan hädettyjen häätöprosessi ja elämänhallinta. Lapin yliopisto, sosiaalityön koulutusohjelma. Pro gradu -tutkielma.
- Linnossuo, Outi 1996: Tuottaako sosiaalityö pummeja vai oman elämässä sankareita, seikkailijoita? Teoksessa Metteri, Anna (toim.): Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja. Oy Edita Ab. Helsinki, 68–75.
- Lishman, Joyce 2002: Personal and Professional Development. Teoksessa Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm: *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*. Palgrave. (2. uudistettu painos. 1. painos 1998), 95–108.
- Macarov, David & Baerwald, Paul 2000/2001: The Future of Social Work Theory and Practice. *Journal of Social Work Theory and Practice*. Journal issue 3:2000/2001. <http://www.bemidjistate.edu/academics/publications/social_work_journal/issue03/articles/macarov.html>. (Luettu 6.11.2008).
- Mahkonen, Sami 2003: Lastensuojeluilmoitus. Edita. Helsinki.
- Mattessich, Paul W. & Murray-Close, Marta & Monsey, Barbara R. 2004: Collaboration: What makes it work. Amherst H. Wilder Foundation. Saint Paul (Minn.)
- McLean, Terry 2007: Teoksessa Lishman, Joyce (Ed.): *Handbook for Practice Learning in Social Work and Social Care: Knowledge and Theory* (2nd Edition). Jessica Kingsley Publishers. London, 322–343.
- Metsämuuronen, Jari 1999: Pehmeät kvalifikaatiot sosiaali- ja terveysalan työssä ja ammatillisessa koulutuksessa. *Aikuiskasvatus* 2, 140–150.
- Metsämuuronen, Jari 2000: Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. (2. uudistettu painos. 1. painos 1998). Euroopan sosiaalirahasto, Tavoite 4 -ohjelma. Helsinki.
- Metsämuuronen, Jari 2001: Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuutta etsimässä. International Methelp Ky. Helsinki.
- Murto, Lasse 2005: Käyttörelevanssi: haasteita sosiaalityön koulutukselle ja tutkimukselle. *Janus, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 3, 316–328.

- Mutka, Ulla 1998: Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. SoPhi. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.
- Mäkelä, Klaus 1992: Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus. Helsinki, 42–61.
- Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli 2006: Päätelmät. Teoksessa Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 285–300.
- Mönkkönen, Kaarina 2007: Vuorovaikutus, Dialoginen asiastyö. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Nietosvuori, Leena 2008: Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä. Teoksessa Viinamäki, Leena (toim.): 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 135–142. <www.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf>. (Luettu 25.1.2010.)
- Niiranen-Linkama, Päivi 2005: Sosiaalisen transformaatio sosiaalialan asiantuntijuuden diskurssissa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 272.
- Niemelä, Pauli & Hämäläinen, Juha 2001: Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä: kolmen interventiomallin kokeilu ja arviointi. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 25.
- Niemelä, Pauli & Hämäläinen, Juha & Laurinkari, Juhani & Vornanen, Riitta & Ylinen, Satu 1997: Sosiaalialan korkea-asteen koulutuksen saaneen henkilöstön työn tekemisen muuttuneet kohteet ja ehdot sekä niiden aiheuttamat vaatimukset työn sisällölle, työtehtävien uudelleenorganisoinnille ja koulutukselle. Kuopion yliopistollinen opetussosiaalikeskus 1/1997.
- Niemi, Leena 2008: Sosionomin (AMK) paikantamishistoriaa. Teoksessa Viinamäki, Leena (toim.): 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 10–34. <www.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf>. (Luettu 21.11.2008).
- Numminen, Maaria 2007: Toimintasuunnitelma 3–4. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Sosiaaliohjauksen opetuksen ja tutkimuksen kehittämisaireena. <<http://www.hel2.fi/waris/hankkeet/Maarianevoluutio+hw.pdf>>. (Luettu 11.11.2008).

- Ojuri, Auli 1996: Moniammatillinen yhteistyö ja organisaatiokulttuuri. Teoksessa Metteri Anna. (toim.): Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja. Oy Edita Ab. Helsinki, 116—128
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2010: Opintosuunnitelma. Sosiaalialan koulutusohjelma. <<http://www.oamk.fi/opiskelijalle/rakenne/opinto-opas/koulutusohjelmat/?sivu=ops&opas=2009-2010&code=5007>>. (Luettu 11.2.2010).
- Paavola, Sami 2003: Dualismeista dynamiikkaan – filosofian roolista yhteiskuntatieteiden metodologiassa. Teoksessa Eskola, Juha & Pihlström, Sami. (toim.): Ihmistä tutkimassa – Yhteiskuntatieteiden metodologian ajankohdaisia kysymyksiä. Kuopion yliopisto. Kuopio, 31–52.
- Parker-Oliver, Debra & Demiris, George 2006: Social Work Informatics: A New Specialty. *Social Work* 2, 127–134.
- Parviainen, Jaana (toim.) 2006: Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.
- Parton, Nigel 2002: Postmodern and Constructionist Approaches to Social Work. Teoksessa Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm: *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*. Palgrave (2. uudistettu, painos. 1. painos 1998), 237–246.
- Payne, Malcolm 2002: *Social Work Theories and Reflective Practice*. Teoksessa Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm: *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*. Palgrave (2. uudistettu painos, 1. painos 1998), 123–138.
- Pellinen, Sanna 1996: Moniammatillisen työryhmän kehitysvaiheet – erikieliset yhteistyössä. Teoksessa Metteri, Anna (toim.): Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja. Oy Edita Ab. Helsinki, 129–142.
- Pietroni, Marilyn 1995: The Nature and Aims of Professional Education for Social Workers: A Postmodern Perspective. Teoksessa Yelloly, Margareth & Henkel, Mary (eds.): *Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice*. Jessica Kingsley Publishers. London and Bristol, Pennsylvania, 34–50.
- Piironen, Hannu 2005: Epävarmuus, muutos ja ammatilliset jännitteet. Suomalainen sosiaalityö 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa. *Jyväskylä Studies in Education, psychology and Social Research* 264.
- Pohjola, Anneli 1991: Yhteistyöstä yhteiseen työhön. Teoksessa Hokkanen, Liisa & Kinnunen, Petri & Pohjola, Anneli & Urponen, Kyösti & Väärälä, Risto 1991: *Palvelutilkuista yhteiseen työhön*. Kemijärven hyvinvointipalvelujen osaraportti. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja n:o 32. Rovaniemi, 111–126.
- Pohjola, Anneli 1998: Sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen kehittäminen: raportti opetusministeriölle. Opetusministeriön Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 52. Helsinki.

- Pohjola, Anneli 2000: Sosiaalialalla rinnakkaisia väyliä koulutuksesta työelämään. *Sosiaaliturva* 13, 12–13.
- Pohjola Anneli 2003a: Tutkijan eettiset sitoumukset. Teoksessa Pohjola Anneli (toim.) 2003: Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopisto. Rovaniemi, 53–67.
- Pohjola, Anneli 2003b: Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. PS-Kustannus. Jyväskylä, 145–165.
- Pohjolainen, Auli 2004: Moniammatillisen työskentelyotteen perusteita etsimässä. *Perheterapia* 2, 6–17.
- Poikela, Esa 1998: Oppiminen, arviointi ja osaaminen. Teoksessa Räisänen, Anu (toim.): Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus. Arviointi 2/1998. Helsinki, 35–46.
- POSKE, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2009: Verkkokonsultaatio. <<http://www.sosiaalikollega.fi/verkkokonsultaatio>>. (Luettu 21.2.2010).
- Rantakari, Sini & työryhmä 2005: Sosionomien näkökulma työnjaosta. Teoksessa Hämeen perusturvakeskus: Virtaa-hanke. Kunnallisen tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen Hämeenlinnassa. Raportti 1/2005, 41–44. <www.hameenlinna.fi/pages/266664/virtaa.pdf>. (Luettu 17.4.2008).
- Rantanen, Teemu & Toikko, Timo 2005: Tarvittaisiinko sosionomitutkimusta? *Janus, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 4, 446–451.
- Rauhala, Pirkko-Liisa 1993: Havaintoja sosiaalialan työstä. Teoksessa Metteri, Anna & Rauhala, Pirkko-Liisa (toim.): Sosiaalialan töissä. Stakes. Vastapaino. Tampere, 9–27.
- Raunio, Kyösti 1999: Positivisismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Gaudeamus. Helsinki.
- Raunio, Kyösti 2000: Sosiaalityö murroksessa. Gaudeamus. Helsinki.
- Raunio, Kyösti 2004: Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus. Helsinki.
- Reese, Dona J. & Sontag, Mary-Ann 2001: Successful Interprofessional Collaboration on the hospice team. *National Association of Social Workers. Health & Social Work* 3, 167–175.
- Reeves, Scott & Freeth, Delle 2003: New forms of technology, new forms of collaboration? Teoksessa Leathard, Audrey (toim.): Interprofessional Collaboration. From Policy to Practice in Health and Social Care. Brunner & Routledge. New York, 79–92.
- Remes, Pirkko (toim.) 1995: Asiantuntijaksi oppiminen. Tutkimusohjelman lähtökohdat. Jyväskylän yliopisto. Työpapereita n:o 1.
- Ruoholinna, Tarita 2000: Koulutus vai kokemus? Työtaitojen oppiminen opetuksen ja kaupan aloilla. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:192.

- Ruohotie, Pekka 2004: Kompetenssit ammattikorkeakouluopetuksen tavoitteena. Teoksessa Kolehmainen, Seppo & Kallinen, Reima (toim.): Laatussa ammattikorkeakouluopintojen ohjaukseen. Hämeenlinna. Hämeen Ammattikorkeakoulun julkaisuja A 1/2004, 88–101.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005a: Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.): Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere, 9–21.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005b: Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.): Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere, 22–56.
- Räsänen, Anu 1998: Ammatillisen osaamisen arviointi. Teoksessa Räsänen, Anu (toim.): Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus. Arviointi 2/1998. Helsinki, 9–20.
- Räsänen, Pekka 2005: Havaintojen mittaaminen ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.): Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-Kustannus. Jyväskylä, 85–102.
- Räty, Rauni & Tolvanen, Taimi 2008: Sosionomi (AMK) vammaistyön osaajana. Teoksessa Viinamäki, Leena (toim.): 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 143–158. <www.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf>. (Luettu 21.11.2008).
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006: 5.6 Sosiaalinen konstruktionismi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkopublikaisu]. Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Luettu 5.8.2008.)
- Salolaaka, Merja & Sankala, Jukka 2007: Informaatioteknologia: Sosiaalityön tulevaisuuden mahdollisuus? Teoksessa Laitinen, Merja & Kemppainen, Tarja (toim.): Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin. Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti/Sosiaalityön tutkimuksen seura, 42–47.
- Salomäki, Jukka 2002: Tiimit ja työhyvinvointi. Aseman lapset. Helsinki.
- Santala, Juha 2008: Sosiaalityö sosionomien (AMK) kodiksi – Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisissa sosiaalityössä. Teoksessa Viinamäki, Leena (toim.): 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008, 76–87. <www.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf>. (Luettu 21.11.2008).
- Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (toim.): Liite 1: Koulutuksen tuottama sosiaalialan henkilöstön ammatillinen osaaminen. Sosiaalihuollon amma-

- tillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14.
- Satka, Mirja 1994: Sosiaalinen työ peräänkatsojamiehestä hoivayrittäjäksi. Teoksessa Jaakkola, Jouko & Pulma, Panu & Satka, Mirja & Urponen, Kyösti: Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisten sosiaalisen turvan historia. Sosiaaliturvan Keskusliitto. Helsinki, 261–339.
- Satka, Mirja 1997: Sosiaalityö ajassa – ydinkysymysten äärellä. Teoksessa Viialainen, Riitta & Maanittu, Maisa (toim.): ”Tehdä itsensä tarpeettomaksi?” Sosiaalityö 1990-luvulla. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja 213, 27–38.
- Satka, Mirja 2000: Myöhäismodernin haasteet ja sosiaalityön ammatillinen erikoistumiskoulutus. Janus – Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti 2, 182–197.
- Satka, Mirja & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Nylund, Marianne 2005: Mitä sosiaalityön käytäntötutkimus on? Teoksessa Satka, Mirja & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Nylund, Marianne & Heikkala, Susanna (toim.): Sosiaalityön käytäntötutkimus. Palmenia-kustannus. Helsinki, 9–19.
- Saurama, Erja 2007: Yliopistokoulutus sosiaalityön osaamisen tuottajana. Itulehti. Jutut 2007. <<http://www.itulehti.fi/yliopistokoulut.htm>>. (Luettu 11.11.2008).
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik 2007: Dialoginen verkostotyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi Oy. Helsinki. (1.–3.-painos).
- Seinä, Seppo & Helander, Jaakko 2007: Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/2007. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.
- Sellergren, Hanna 2007: Nuorisopsykiatrian poliklinikan asiakasyhteistyö. Metodina työntekijöiden fokusryhmähaastattelu. Helsingin yliopisto, Licensiaatintutkimus. <<http://www.sosnet.fi/?depid=16345#PDF>>. (Luettu 15.1.2010).
- Shaw, Ian F. 2003: Ethics in Qualitative Research and Evaluation. Journal of Social Work 3 (1), 9–29.
- Siltala, Sanna 2005: Ihan lähellä ja askeleen kauempana. Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden roolit ja työnjaot Virtaa-hankkeessa työntekijöiden näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Kandidaatintutkielma.
- Silverman, David 1993: Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction. SAGE Publications. Lontoo.
- Sinko, Päivi 2002: Lastensuojelu, juridisoituminen ja lapsen oikeudet. Teoksessa Maritta Törrönen (toim.): Lapsuuden hyvinvointi. Yhteiskuntapoliittinen puheenvuoro. Pelastakaa lapset. Helsinki, 128–149.
- Sipilä, Jorma 1989: Sosiaalityön jäljillä. Tammi. Helsinki.

- Sipilä, Jorma 1996: Asiantuntija ja johtaja. Miten hallitsen nämä kaksi roolia? WSOY. Porvoo.
- Sironen, Satu 2009: Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö Tampereen kuntotuttavan työtoiminnan yksikössä. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2008: Sosionomin (AMK) -tutkinto. http://www.sosiaaliportti.fi/fi-<FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/>. (Luettu 26.4.2009).
- Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007: Opetusministeriön työryhmämuis-
tietoja ja selvityksiä 2007:43. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2007/Sosiaalialan_korkeakoulutuksen_suunta.html>. (Luettu 1.2.2010).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2008: Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämishanke KASTE 2008–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:6. <http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/_julkaisu/1063225#fi>. (Luettu 31.10.2008).
- Sosiaaliturva 13/2000.
- Sosiaaliturva 7/2003.
- Sosiaaliturva 9/2004.
- Sosiaaliturva 15/2004.
- Sosiaalityön ja sosiaalialan koulutuksen nykytila ja kehittämishaasteet 2008: Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen seuranta-arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 3/2008. <www.kka.fi/files/96/KKA_308.pdf>. (Luettu 26.4.2009.)
- Spiik, Karl-Magnus 1999: Tiimityöstä voimaa. WSOY. Porvoo.
- Sulkunen, Pekka 1997: Todellisuuden ymmärrettävyys ja diskurssianalyysin rajat. Teoksessa Sulkunen, Pekka & Törrönen, Jukka (toim.) Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys. Gaudeamus. Helsinki, 13–53.
- Suominen, Sauli & Tuominen, Merja 2007: Palveluohjaus. Portti itsenäiseen elämään. Profami Oy. Helsinki.
- Taalas, Matti 1995: Ammattitutkinto ammattitaidon näyttönä. Ammatillisten aikuistutkintojen kehittäminen. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 62.
- Toikko, Timo 2005: Sosiaalityön ideat. Johdatus sosiaalityön historiaan. Vastapaino. Jyväskylä.
- Trowell, Judith 1995: Working Together in Child Protection. Some Issues for Multidisciplinary Training from a Psychodynamic Perspective. Teoksessa Yelloly, Margareth & Henkel, Mary (toim.) 1995: Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice. Jessica Kinsley Publishers Ltd. Lontoo, 189–200.

- Tuomi-Gröhn, Terttu 2001: Kehittävä siirtovaikutus koulun ja työpaikan yhteistyön tavoitteena – tapaustutkimus lähihoitajien koulutuksesta. Tuomi-Gröhn, Terttu & Engeström, Yrjö (toim.): Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Yliopistopaino. Helsinki, 28–66.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. (5. painos. 1. painos 2002).
- Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys 2009: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Tutkintojen_kansallinen_viitekehys.html>. (Luettu 1.2.2010).
- Tynjälä, Päivi & Nuutinen, Anita 1997: Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulussa. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.): Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 182–195.
- Tynjälä, Päivi 2004: Asiantuntijuus ja työkulttuurit opettajan ammatissa. Kasvatus 35 (2), 174–190.
- Urponen, Kyösti 1994a: Huoltoyhteiskunnasta hyvinvointivaltioon. Teoksessa Jaakkola, Jouko & Pulma, Panu & Satka, Mirja & Urponen, Kyösti: Armeilaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisten sosiaalisen turvan historia. Sosiaaliturvan Keskusliitto. Helsinki, 163–260.
- Urponen, Kyösti 1994b: Yhteiskunnan muutos ja hyvinvointi – johdatus sosiaalipolitiikkaan ja sosiaalityöhön. Luentomoniste 1. Lapin yliopisto. Täydennyskoulutuskeskus.
- Uusikylä, Petri 1999: Verkosto valintana. Teoksessa Päivi Virtanen (toim.): Verkostoituva asiakastyö. Kirjayhtymä Oy. Helsinki, 47–70.
- Zahl, Mari-Anne 1999/2000: Collaboration and Case Management in Social Services. Journal of Social Work Theory and Practice. Journal issue 2:1999/2000. <http://www.bemidjstate.edu/academics/publications/social_work_journal/issue02/articles/zahl.html>. (Luettu 6.11.2008).
- Valtiovarainministeriö 2000: Osaamisen johtaminen osana valtion henkilöstötilinpäätöskäytäntöä. Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja 8. Oy Edita Ab, Helsinki. <http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/97308_fi.pdf>. (Luettu 22.12.2009).
- Vehviläinen Sanna 2001: Ohjaus vuorovaikutuksena. Gaudeamus. Helsinki.
- Veijola, Arja 2004: Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön – lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Acta Universitatis Ouluensis. Oulu. <<http://herkules.oulu.fi/isbn9514274245/>>. (Luettu 29.1.2010).
- Viinamäki, Leena & Pohjola, Anneli 2009: Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden näkemykset osaamisestaan ja paikastaan työmarkkinoil-

- la. Teoksessa Viinamäki, Leena (toim): Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittämien haasteena sosionomi AMK -tutkinnoissa. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja A, Raportteja ja tutkimuksia 1/2009, 22–41.
- Virtanen, Päivi 1999: Verkostoista voimaa? Teoksessa Virtanen, Päivi (toim.): Verkostoituva asiakastyö. Kirjayhtymä Oy. Helsinki, 33–46.
- Volanen, Matti Vesa 1992: Teorian ja käytännön välisestä suhteesta ammattikorkeakouluissa. Teoksessa Lasonen, Johanna & Mäkinen Raimo & Korhonen, Kristiina (toim.): Opistosta ammattikorkeakouluksi. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 73, 85–94.
- Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli 2006: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Vuorikoski, Marjo 1999: Sosiaalityön professionaalistuminen ja koulutus. Acta Universitatis Tamperensis 687. Tampere.
- Väärälä, Reijo 1993: Koulutususkko, opettaminen ja elämäntavan murros. Teoksessa Ylirukka, Tarja (toim.): Ammattikorkeakoulun haasteita ja ongelmia. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 38, 52–64.
- Väärälä, Reijo 1995: Ammattikoulut ja kvalifikaatiot. Acta Universitatis Lappeenensis 9. Rovaniemi.
- Wahlström, Jarl 1997: Ihminen tekstinä, psykologi lukijana. Sosiaalinen konstruktionismi, postmoderni psykologia ja psykologityö. Psykologia 32 (6). Liite, 2–11.
- Yelloly, Margareth 1995: Professional Competence and Higher Education. Teoksessa Yelloly, Margareth & Henkel, Mary (toim.): Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice. Jessica Kingsley Publishers. London and Bristol, Pennsylvania, 51–66.
- Yelloly, Margareth & Henkel, Mary 1995: Introduction. Teoksessa Yelloly, Margareth & Henkel, Mary (toim.): Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice. Jessica Kingsley Publishers. London and Bristol, Pennsylvania, 1–11.
- Yleinen sanasto: Joensuun yliopisto, täydennyskoulutuskeskus Avoin yliopisto. <<http://www.joensuu.fi/tkk/avoin/akateemisetopiskelutaidot/sanasto.php>>. (Luettu 25.11.2009).
- Yliruka, Laura & Karvinen-Niinikoski, Synnöve 2009: Paloittaisesta parantamisesta kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Teoksessa Yliruka, Laura & Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.): Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6, 142–148.

Yliopistolaki 2009/558.

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

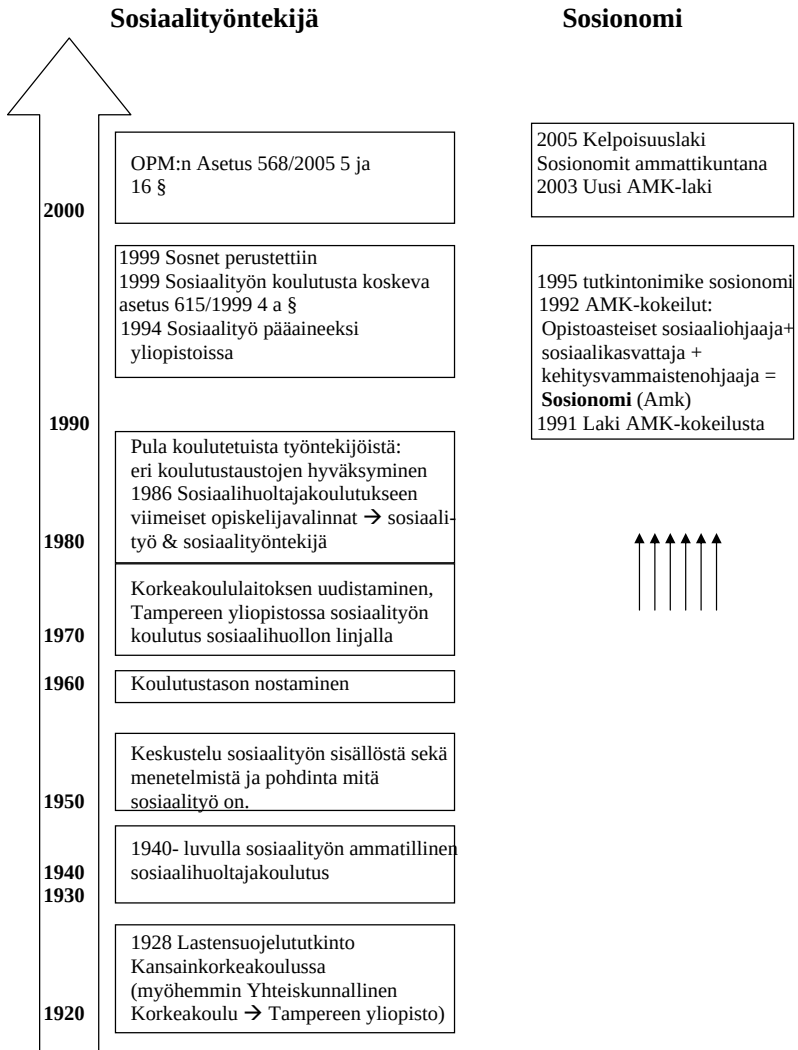
Whittington, Colin 2003: Collaboration and Partnership in Context. Teoksessa Weinstein, Jenny & Whittington, Colin & Leiba, Tony (toim.) 2003: Collaboration in Social Work Practice. Jessica Kingsley Publishers. London and New York, 13–38.

Øvretveit, John 1995: Moniammatillisen yhteistyön opas. Sairaanhoitajien koulutussäätiö. Helsinki.

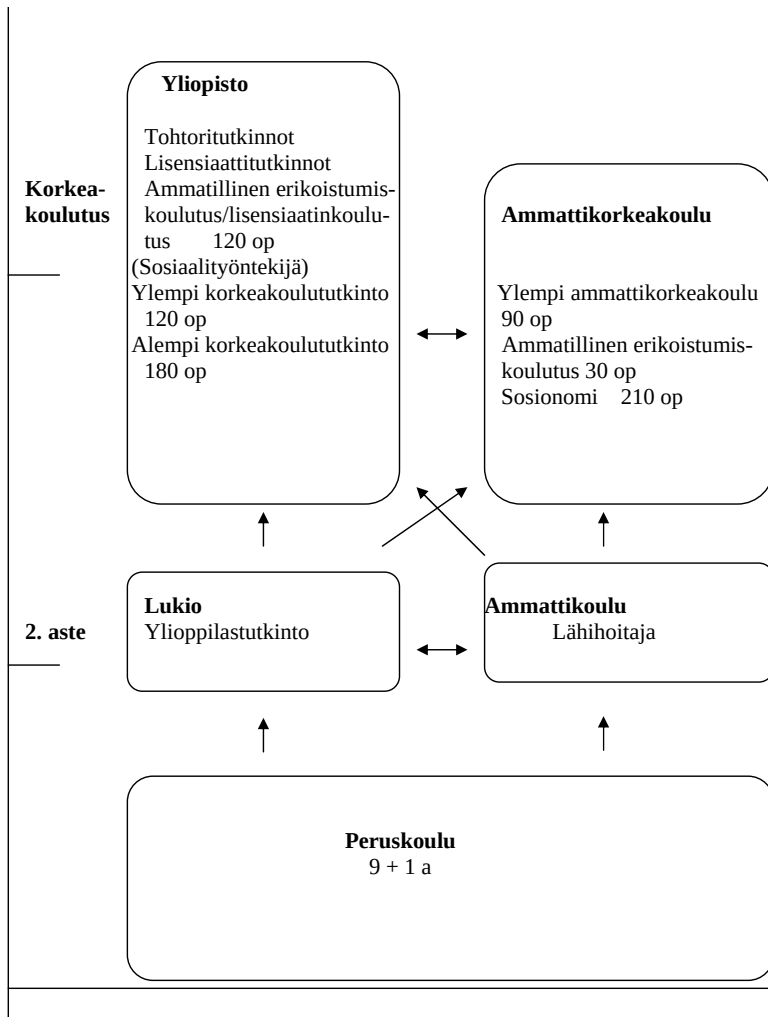
Österberg, Pauliina 2005: Uusi käytäntö sosiaaliasemalla: sosiaalihojaaja sosiaalityöntekijän työparina – parityöskentelyyn vaikuttavia tekijöitä. Tampereen kaupunki, sosiaali- ja terveystoimen selvityksiä 2.

Liitteet

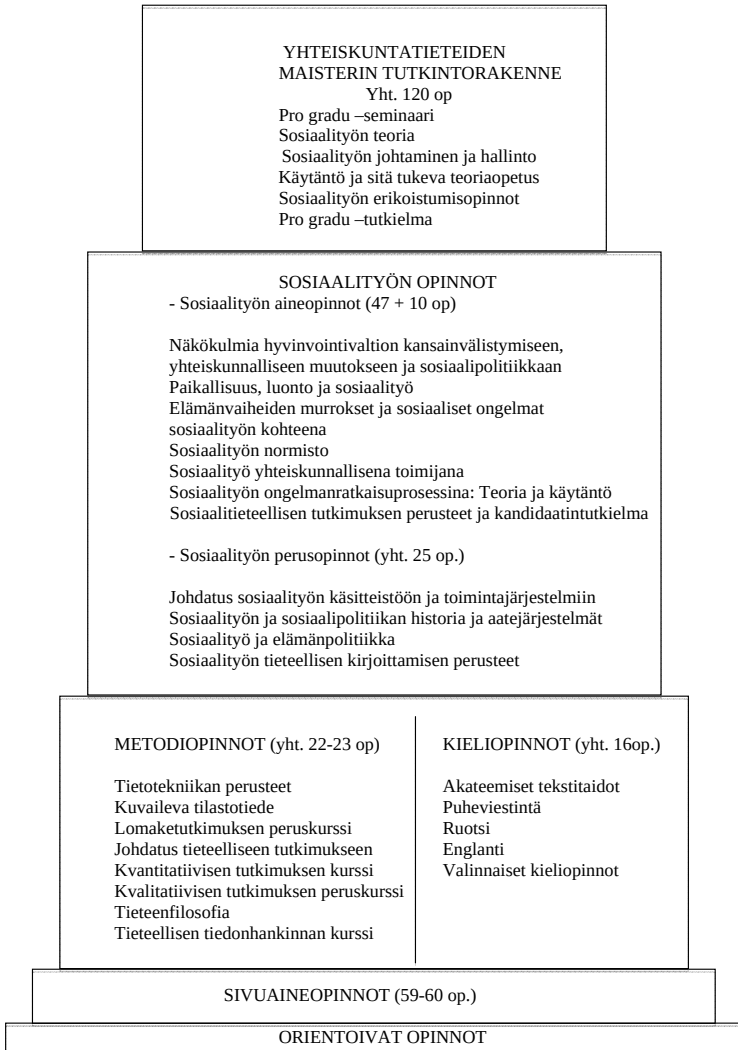
Liite 1. Sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kehittyminen Suomessa 1920 luvulta 2000 luvulle



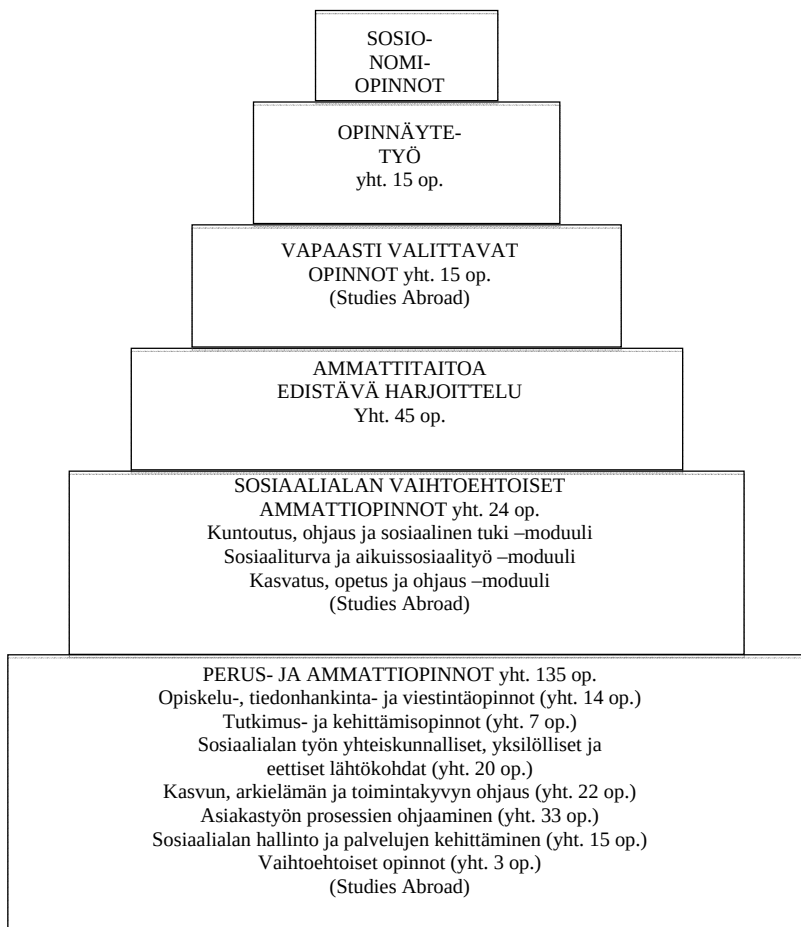
Liite 2. Sosiaali-alan koulutusrakenne vuonna 2010.



Liite 3: Lapin yliopiston yhteiskuntatiedekunnan sosiaalityön koulutusohjelman opinnot



Liite 4: Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman opinnot



Liite 5: Sosiaalialan AMK-koulutusmäärät vuosina 1992–2004.

Vuosi	Sosionomi (AMK) nuorten koulutus		Aikuiskoulutus		Muu sosiaalialan Amk-koulutus		Kaikki yhteensä		Keskeyttä- neet (nuorten koulutus)
	Aloit.	Valmis.	Aloit.	Valmis.	Aloit.	Valmis.	Aloit.	Valmis.	
1992	167						167		
1993	247		17		12		276		
1994	320		57		0		377		
1995	326	99	61	12	18	0	405	111	
1996	861	146	189	18	0	12	1050	176	
1997	1415	309	354	34	56	0	1825	343	
1998	1661	302	528	122	94	6	2283	430	
1999	1648	663	364	230	48	0	2060	893	223
2000	1665	929	482	262	124	23	2271	1214	322
2001	1508	1297	395	340	112	45	2015	1682	346
2002	1503	1480	300	335	95	54	1898	1969	355
2003	1522	1233	391	273	79	56	1992	1562	434
2004	1547	1234	587	388	24		2158	1622	399
YHT.	14 390	7692	3275	2014	662	196	18 777	9902	2079

(Borgman 2006, 170).

Liite 6: Esite tutkimuksestani osallistujille.

Hei,

Olen sosiaalityön opiskelija Lapin yliopistosta. Haluaisin haastatella sinua kevään tai kesän 2009 aikana graduuni. Tutkimukseni tarkoituksena on analysoida sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän välisestään yhteistoiminnasta.

Tutkimani teema on ajankohtainen, koska sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tiivistä yhteistyötä on lisätty runsaasti viime vuosien aikana. Aihe kiinnostaa minua myös henkilökohtaisesta syystä. Nykyinen koulutukseni antaa valmiuden toimia sosiaalityöntekijänä ja aikaisemmalta koulutukseltani olen sosionomi (AMK).

Aineistonhankinta on kaksivaiheinen. Aluksi toteutan yksilöhaastattelut teemahaastattelun avulla. Siihen on hyvä varata aikaa 1-1,5 tuntia. Sen jälkeen teen aineistosta alustavaa analysointia, jonka toimitan osallistujille sähköpostitse. Toivon, että annat palautteesi esianalysoimastani materiaalista.

Käsittelen aineistoa luottamuksellisesti.

Alla ovat yhteystietoni. Vastaan mielelläni tutkimukseeni liittyviin lisäksymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Elina Rahko
erahko@ulapland.fi
040 XXXX XXX

Liite 7: Teemarunko.

Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) kokemuksia yhteistoiminnasta/työparityöstä

Tutkimuksen esittely

Tutkimuksen tarkoitus
 Minun taustani
 Haastattelumateriaalin käyttö ja hävittäminen
 Etenemissuunnitelma

Sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottama osaaminen

Sosiaalityöntekijä – sosionomi (AMK)
 Oma koulutuksellinen ja ammatillinen historia (missä ja milloin koulutus, työhistoria)
 Osaaminen
 → sosiaalityöntekijän vahvuudet
 → sosionomin vahvuudet
 → työparin vahvuudet

Yhteistyö-yhteistoiminta-työparityö

Käsitteet
 Kokemukset
 → Prosessi (suunnitelmallisuus, roolien ja työnjaon määrittäminen)
 → onnistuneen ja epäonnistuneen kuvaus
 → Esteet (esimerkit)
 → Edistävät tekijät (esimerkit)

Tulevaisuus

Oma näkemyksesi
 Kehittämisen paikat

Liite 8: Esimerkki analyysin luokkien syntymisestä (työparityötä estävät tekijät, erityisesti rakenteelliset tekijät).

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Yhdistävä Luokka
STT: "Ehkä se sitten tuota, kun siinä vaihtui henkilöstöä."	Työntekijöiden vaihtuminen	Työntekijöiden vaihtuvuus	Jatkuvat muutokset	RAKEN-TEELLISET TEKIJÄT	Työparityötä estäviä tekijöitä
SO: "Hösellyys, uusia työntekijöitä, vaihtuvuus."	Uudet työntekijät				
SO: "Kyllä me ollaan käyty läpi toimenkuvia ja vastuualueita, ei olla oltu kuin muutama kuukausia."	Muutokset toimenkuvis- sa ja vastuu- alueissa	Organisaatio- muutokset			
STT: "Sitten tuli nämä tiimi- muutokset ja muut asiat siinä mukana. Se kai siinä vaikutti."	Muutokset tiimeissä				
--	--	--	Yhteydenpidon estyminen ja väärinkäsitykset Vähentyneet resurssit Dokumentointi		
--	--	--	--	PERSOONALLISET TEKIJÄT MONIAMMATILLISEN YHTEISTOIMINNAN HISTORIA AMMATTIROOLI	