

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Terhi Silventoinen ja Jonna Strandberg-Eld

”SELLANEN KERTAOPETUSPOMMI, ETTÄ EI MISSÄÄN!”
Sosionomi (AMK) kelpoisuutta vailla olevana sosiaalityöntekijänä

Opinnäytetyö 2013

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaaliala

SILVENTOINEN TERHI

STRANDBERG-ELD JONNA

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Toimeksiantaja

Maaliskuu 2013

Avainsanat

”Sellanen kertaopetuspommi, että ei missään!” Sosionomi (AMK) kelpoisuutta vailla olevana sosiaalityöntekijänä

64 sivua + 1 liitesivu

Yliopettaja Minna Veistilä

KymiCare / KyAMK

sosionomi (AMK) ja sosionomi (ylempi AMK), sosiaalityöntekijä, osaaminen, työhyvinvointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, minkälaiset valmiudet sosionomi (AMK) -koulutuksen saaneilla henkilöillä on toimia sosiaalityöntekijän tehtävissä. Tavoitteena oli tuoda esiin sosionomien (AMK) omia ajatuksia osaamisestaan käytännön työssä, koulutuspuhjan tuottamia valmiuksia tehtävien suorittamisessa sekä kelpoisuutta vailla työskentelyn vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä on haastateltu viittä Peruspalvelukeskus Oivan työntekijää, jotka työskentelivät eri sektoreilla määräaikaisina sosiaalityöntekijöinä sosionomi (AMK) -koulutuksella.

Haastateltavien kokemuksellisen tiedon kerääminen toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluiluina. Teoreettisen viitekehyksen muodostivat sosiaalityön määritelmä, tehtävien ja työhyvinvoinnin tarkastelu sekä sosiaalialan korkeakoulutuksen ja osaamisen vertailu Suomessa. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla teemoitellen. Pääongelma jakautui kolmeen eri teemaan: käytännön työskentely, sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen ja työhyvinvointi. Aineiston perusteella haastatteluihin osallistuneet sosionomit (AMK) olivat kokeneet selviytyneensä sosiaalityöntekijän tehtävistä pääosin hyvin. Erityisesti asiakastyössä heillä oli vahva kokemus osaamisestaan. Sosiaalityössä tarvittavan lainsäädännön osaaminen koettiin sosionomi (AMK) -koulutuksella haasteelliseksi. Työyhteisön tuki ja työntekijän oma persoona koettiin merkityksellisiksi työssä selviytymiseen ja työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi.

Kelpoisuutta vailla työskentelyn haittavaikutukseksi todettiin määräaikaisen työsuhteen aiheuttama epävarmuus, joka vaikutti myös haastateltavien jatko-opintoihin hakeutumiseen. Tulevaisuuden jatko-opiskelumahdollisuuksien kehittämisessä toivottiinkin nykyistä selkeämpiä väyliä sosionomi (AMK) -koulutuksen jälkeisiin sosiaalityöntekijän kelpoisuuden tuottaviin opintoihin.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

SILVENTOINEN TERHI

STRANDBERG-ELD JONNA

Bachelor of Social Services Working as a Social Worker with no Qualifications

Bachelor's Thesis

64 pages and 1 appendix

Supervisor

Minna Veistilä, Principal Lecturer

Commissioned by

KymiCare / KyAMK

March 2013

Keywords

bachelor of social services and master of social services, social worker, expertise, well-being at work

The aim of this study was to explore what kind of preparedness the Bachelor's degree in Social Services (AMK) offers to work in a position of a social worker. The object was to introduce Bachelors' of Social Services (AMK) own thoughts about their expertise in practical work. Additionally, we wanted to bring out how education has affected their preparedness to carry out their work tasks and how the lack of qualifications has affected their well-being at work. For the purposes of this study, five employees of Oiva, Center of Social and Healthcare Services, were interviewed. The interviewees were working in different sectors as fixed-term social workers and they all had the bachelor's degree in social services (AMK).

The experience-based material was collected through semi-structured theme interviews. Theoretical framework was formed by a definition of social work, analysis of work tasks and well-being at work and, furthermore, by comparing higher education and expertise of social work in Finland. The material was analyzed by using a method of content analysis. The research problem was divided into three different themes: practical work, expertise gained through the bachelor of social services (AMK) education and well-being at work. Based on the material collected during the interviews, the conclusion was that the Bachelors of Social Services (AMK) experienced that they had completed their tasks as social workers mainly well. Especially in client work they had experienced success. However, understanding the legislation relevant for social work was experienced challenging with the bachelor of social services (AMK) education. Support of the work community and employee's personality was seen as an important part of coping with the work tasks and wellbeing at work.

According to the interviewees, the negative effect of working without qualifications was the uncertainty caused by the fixed-term employment, which also had an effect on applying for further studies. When asked about the future developments of the social services education, the interviewees hoped that there would be more distinct ways to acquire the education to become a qualified social worker after completion of the degree program in social service.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	SOSIAALITYÖ	9
	2.1 Sosiaalityön määritelmä	9
	2.2 Sosiaalityön tehtävät	10
	2.3 Sosiaalialan korkeakoulutettujen työtehtävät	11
3	SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTUS JA OSAAMINEN SUOMESSA	13
	3.1 Sosionomien (AMK ja ylempi AMK) koulutus Suomessa	15
	3.2 Sosiaalityön yliopistollinen koulutus Suomessa	16
	3.3 Sosionomi (AMK ja YAMK) ja sosiaalityöntekijä -koulutusten vertailua	17
	3.4 Sosionomin (AMK) jatko-opiskelu yliopistoissa	19
4	TYÖHYVINVOINTI JA KÄYTÄNNÖN TYÖN TUKEMINEN SOSIAALIALALLA	21
	4.1 Työhyvinvoinnin merkitys	21
	4.2 Työn tukemisen keinot	22
	4.2.1 Pehdyttäminen työyhteisöön	23
	4.2.2 Työnohjaus	23
	4.2.3 Yhteisöllisyys	24
	4.2.4 Esimiestyö ja johtaminen	25
	4.2.5 Työturvallisuus	25
	4.2.6 Työparityöskentely	26
5	OPINNÄYTETYÖN MÄÄRITTELY	27
	5.1 Tutkimuksen tavoite	27
	5.2 Tutkimuskysymykset	27
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
	6.1 Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmät	29
	6.2 Tutkimuskohde ja -ympäristö	30
	6.3 Opinnäytetyön käytännön toteutus	32

6.4 Aineiston analysointi	34
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	35
7.1 Käytännön työskentely	35
7.2 Sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen	36
7.3 Työhyvinvointi	39
8 TUTKIMUKSEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	44
8.1 Käytännön työskentely	44
8.2 Sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen	45
8.3 Työhyvinvointi	47
9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	50
10 POHDINTA	54
LÄHTEET	56
LIITTEET	

Liite 1. Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

”Epäpätevyys vaivaa sosiaalialaa. Jopa puolet pääkaupunkiseudun sosiaalityöntekijöistä on epäpäteviä”. Näin otsikoi Helsingin Sanomat 9.10.2012. Vastaavia uutisia kantautuu median välityksellä ympäri Suomea. Monet sosiaalityöntekijän paikat täytetään pätevien hakijoiden puuttuessa kelpoisuutta vailla olevilla työntekijöillä, joista usealla on sosionomi (AMK) -opinnot takanaan.

Selvityksiä pätevien sosiaalityöntekijöiden määristä on tehty. Esimerkiksi tuoreen Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston vuonna 2012 tekemän selvityksen mukaan alueella toimivista aikuissosiaalityöntekijöistä 75 %:lla on tarvittava kelpoisuus, kun taas lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kelpoisuusvaatimukset täyttää 64 %. Selvityksen mukaan kuudessa alueen kunnassa ei ollut lainkaan pätevää sosiaalityöntekijää. (Sosiaalityöntekijöitä ei ole riittävästi 2012.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvitys vuodelta 2008 kartoitti 321 kunnan tilannetta. Kyselyssä selvisi, että 26,6 % sosiaalityöntekijöistä ei täyttänyt kelpoisuusvaatimusta. Tulevaisuudessa tilanteen arvellaan edelleen huononevan. On arvioitu, että vuoteen 2015 mennessä sosiaalihuollon henkilöstöstä on siirtynyt eläkkeelle 23,6 % ja vuoteen 2020 mennessä jo 39,1 %, mikä vaikeuttaa enenevässä määrin pätevän henkilöstön saatavuutta. (Kananoja & Lähtinen & Marjamäki 2011, 334.)

Erilaisia ratkaisuyrityksiä sosiaalityöntekijäpulaan on jo tehty, mutta tulevaisuuden näkymät vaativat silti merkittäviä toimenpiteitä, jotta suurten ikäluokkien eläköitymiseen voidaan varautua. Joissakin kunnissa on vastattu sosiaalityöntekijäpulaan järjestämällä muuntokoulutusta yhteistyössä yliopiston kanssa. Esimerkiksi Joensuun yliopistokampukselta valmistui 17 yhteiskuntatieteiden maisteria, jotka ovat suorittaneet kaksivuotisen sosiaalityöntekijäksi pätevöittävän tutkinnon työn ohessa. Muuntokoulutuksen mahdollisti Pohjois-Karjalan ely-keskukselta saatu rahoitus. (Ahjopalo 2013.)

Suomalaisen yhteiskunnan nopea muutos näkyy sosiaalialan työssä vaativuuden kasvun lisäksi myös työn määrän lisääntymisenä. Siksi on tärkeää miettiä, miten sosionomit (AMK & YAMK) ja sosiaalialan yliopistotutkinnon suorittaneet sijoittuvat tulevaisuudessa työmarkkinoille ja mitkä ovat tutkintojen suhteet toisiinsa. (Saari & Viinamäki 2010, 194.) Sosiaalialan työn määrän ja vaativuuden lisääntyminen kuormittaa työntekijöitä. On tärkeää panostaa työntekijän työhyvinvointiin, sillä työ on

kuormittavaa. Sosiaalialalla työskentelevät työntekijät ovat yhteiskunnan palvelijoita ja heidät voi ajatella eräänlaisina hyvinvoinnin asiantuntijoina. Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on merkittävää, että he voivat työskennellä työympäristössä, jossa on mahdollista kokea työhyvinvointia työn kuormittavuudesta huolimatta. (Karppinen 2011.)

KymiCaren kautta meille tarjoutui mahdollisuus perehtyä ajankohtaiseen aiheeseen opinnäytetyön muodossa. KymiCare on Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan osaamiskeskittymä, jonka yhtenä intressinä on tietää, mihin valmistuvat sosionomit työllistyvät. Tutkimusympäristöksi valikoitui toisen meistä työnantaja, Peruspalvelukeskus Oiva, jossa pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on ilmiönä tuttu.

Henkilökohtaisina intresseinä opinnäytetyöhön ovat molempien oman työn kautta tulleet kokemukset asiakkaiden tyytymättömyydestä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen sekä halu selvittää kelpoisuutta vailla olon vaikutuksia sosiaalityöntekijänä toimivan sosionomin (AMK) työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin näemme mielenkiintoisena, koska toisella meistä on aikaisempaa työkokemusta ja koulutusta työsuojelun ja –hyvinvoinnin alueelta. Haluamme työssä myös selvittää mitä tekijöitä haastateltavat nostavat merkittäviksi tekijöiksi omassa työssään ja miten he kokevat oman osaamisensa sosiaalityöntekijänä sosionomin (AMK) koulutuksella.

Aloitimme opinnäytetyön tekemisen selvittämällä, millaisia ongelmia sosiaalityön prosesseista nousee esiin asiakkaiden näkökulmasta, kun sosiaalityöntekijänä toimii kelpoisuutta vailla oleva työntekijä. Asian selvittämiseksi otimme yhteyttä Oivan alueella toimivaan sosiaaliamiehen. Sosiaaliamiehen lakisääteisiin tehtäviin kuuluu neuvoa asiakkaita sosiaalihuollon asiakaslain soveltamiseen liittyvissä asioissa ja tiedottaa asiakkaan oikeuksista (Sosiaalihuollon asiakaslaki 2000/812). Hänen näkemyksensä mukaan kelpoisuutta vailla olo ei aiheuta ongelmia, eikä ole mitään yksittäistä epäpätevyydestä johtuvaa asiaa, joka nousisi asiakkaiden yhteydenotoissa toistuvasti esiin. Hän kertoi epäpätevyyden nousevan asiakkaiden toimesta esiin vasta, kun näkemyserot sosiaalityöntekijän kanssa olivat kasvaneet suuriksi. Koska kelpoisuuden vailla olosta aiheuttamia selkeitä ongelmia asiakkaan näkökulmasta ei löytynyt, päätimme toteuttaa opinnäytetyömme haastatteleamalla sosiaalityöntekijöinä toimivia sosionomeja (AMK) heidän ajatuksiaan tutkimusongelmaan verraten.

Opinnäytetyön teorettisessa osiossa avaamme sosiaalityötä käsitteenä, tuomme esiin tämän hetkiset sosiaalialan korkeakoulutusmahdollisuudet, niiden vertailun, sosiaalialan korkeakoulutettujen työtehtävien laaja-alaisuuden, työhyvinvoinnin merkityksen sekä työn tukemisen keinoja sosiaalialan työssä. Esittelemme myös tutkimusympäristönä olevaa Peruspalvelukeskus Oivaa. Tutkimuksellisessa osiossa tuomme näkyväksi kelpoisuutta vailla olevan sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivien haastateltaviemme kokemuksia omasta osaamisestaan ja työhyvinvoinnistaan. Lopussa kytkemme haastattelussa nousseita kokemuksia aiemmissä luvuissa esiteltyyn teoriaan ja vastaamme tutkimuskysymyksiimme.

2 SOSIAALITYÖ

2.1 Sosiaalityön määritelmä

Sosiaalityötä on määritelty aikojen saatossa monella eri tavalla. Määritelmille on ollut ominaista niiden normatiivisuus, eli pyrkimys kuvata sitä, mitä sosiaalityön tulisi olla sen sijasta, että kuvattaisiin mitä sosiaalityö on (Louhelainen 1985, 50). Sosiaalityön määrittelyt ovat liikkuneet sosiaalityöntekijän tehtäviä ja rooleja kuvaavista määritelmistä sen yhteiskunnallisen funktion ja olemuksen määrittelyihin (Granfelt, Jokiranta, Karvinen, Matthies & Pohjola 1993). Sosiaalityötä on näin ollen kuvattu sekä mikro-että makrotasoisena toimintana. Eri aikakausina sosiaalityön määritelmiin on sisällynyt ajalle tyypillisiä ominaispiirteitä. Ensimmäisissä määrittelyissä sosiaalityö nähtiin sosiaalipoliittiseksi ja sosiaalihuollolliseksi toiminnaksi, jonka jälkeen alettiin painottaa ammatillista työsuoritusta. 1980-luvun sosiaalityö-käsitteen määritelmässä korostui vaikeuksissa olevien yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen auttaminen. (Louhelainen 1985, 55.)

Kansainvälisesti sosiaalityötä määritellään IFSW:n ja IASSW:n virallisessa sosiaalityön määritelmässä, joka hyväksyttiin sosiaalityöntekijöiden kansainvälisen liiton (IFSW) yleiskokouksessa Montréalissa vuonna 2000. Määritelmän mukaan sosiaalityön tavoitteeksi katsotaan hyvinvoinnin kasvattaminen yhteiskunnallista muutosta edistämällä sekä itsenäistymisen, elämänhallinnan ja ihmissuhdeongelmien ratkaisujen lisääminen. Vuorovaikutustilanteet ihmisten ja heidän ympäristöjensä välillä ovat sosiaalityön kohteena. Perustana sosiaalityölle ovat ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteet ja välineenä tieto yhteiskunnan järjestelmistä sekä sosiaali- ja käyttäytymisteoriasta. Määritelmää hyväksyttäessä kokouksessa todettiin, että määritelmää ei voida pitää lopullisena, sosiaalityö elää jatkuvan kehityksen ja muutoksen mukana. (IFSW:n ja IASSW:n Virallinen sosiaalityön määritelmä vuodelta 2000.)

Vuonna 1999 perustettu sosiaalityön yliopistokoulutuksen yksiköiden muodostama verkosto Sosnet määritti kokouksessaan 13.6.2003 suomalaista sosiaalityötä sosiaalityöntekijän yliopistokoulutuksen saaneen ammattihenkilön toiminnaksi, joka perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon, ammatillis-tieteelliseen osaamiseen ja sosiaalityön eet-

tisiin periaatteisiin. Sosiaalityöllä vahvistetaan hyvinvointia edistäviä olosuhteita, yhteisöjen toimivuutta sekä yksilöiden toimintakykyisyyttä. Työ on yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosessiin perustuvaa kokonaisvaltaista muutostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä. (Sosiaalityön määrittely 2003.) Käsitteenä sosiaalityötä voidaan selkeyttää tekemisen kautta. Se auttaa näkemään sosiaalityön ammattina, joka edistää sosiaalista muutosta ja auttaa ratkaisemaan ihmisten vuorovaikutussuhteiden ongelmia edistäen ihmisten voimaantumista ja vapautumista. Sosiaalityössä tulee olemaan tilanteita, joissa yksilön ja yhteisön tarpeet eivät kohtaa tai ovat ristiriidassa keskenään. Näissä tilanteissa hyvällä ammatillisella sosiaalityön osaamisella varmistetaan ihmisoikeuksien toteutuminen ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. (Sosiaalityön kehittäminen 2007.)

2.2 Sosiaalityön tehtävät

Sosiaalityössä ammatillisen käytännön eli sosiaalityön tehtävien ja sisällön kuvaaminen ulkopuolisille on haastava tehtävä. On kuitenkin hyvä käsitteellisesti erottaa toisistaan sosiaalityö ammatillisena työnä ja sosiaalityöntekijän tehtävät. Yhteiskunnan erilaisissa tehtävissä toimii sosiaalityön koulutuksen käyneitä henkilöitä mutta kaikki tehtävät ei ole varsinaista sosiaalityötä. Sosiaalityön sisältöä määriteltäessä on tärkeää huomioida ja tuoda näkyväksi sosiaalityössä vaikuttavat pysyvät alueet, mutta sen lisäksi on huomioitava ammatin ajallisesti ja toiminnallisesti muuttuvat osa-alueet. (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2011, 22 - 23).

Sosiaalityölle ominaista on kahtalainen luonne. Työtä tehdään asiakkaan kanssa, kun taas toisaalla työ on yhteiskunnallista toimintaa. Keskeisenä yhteiskunnalliseen ympäristöön liittyvänä tekijänä on hyvinvointivaltio. (Raunio 2000,11.) Suomalaisessa yhteiskunnassa sosiaalityö on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Sosiaalihuoltolain 13. §:n nojalla kunnan tulee sosiaalihuoltoon kuuluvina tehtävinä huolehtia sosiaalipalvelujen järjestämisestä, sosiaaliavustusten suorittamisesta ja sosiaalisen luoton myöntämisestä asukkailleen, toimeentulotuen antamisesta kunnassa oleskelevälle henkilölle sekä ohjauksen, neuvonnan ja tiedotustoiminnan järjestämisestä sosiaalihuoltoon ja muuhun sosiaaliturvaan sekä sosiaalihuoltoa ja muuta sosiaaliturvaa koskevan koulutus-, tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoiminnan järjestämisestä. Kunnan tulee lisäksi toimia alueellaan sosiaalisten olojen kehittämiseksi ja sosiaalisten epä-

kohtien poistamiseksi. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti 2012, 21.)

2.3 Sosiaalialan korkeakoulutettujen työtehtävät

Yhteiskunnallisella tasolla sosiaalityötä tehdään mikrotasolla, jolloin työskennellään yksilöiden ja perheiden kanssa, mesotasolla työn kohteena ovat organisaatiot ja instituutiot sekä makrotasolla, joka käsittää koko yhteiskunnan. Sosiaalityössä toimintatasoja vastaavat työskentelytavat ovat yksilö- ja perhetyö eli case work, ryhmätyö ja yhdyskuntatyö (Swedner 1983, 50 - 52). Nykyisin voidaan puhua myös asiakaskohtaisen työn yhteisöllisestä työotteesta, jonka ohella sosiaalityöntekijät osallistuvat myös hyvinvointipoliittisten ohjelmien ja strategioiden valmisteluun ja osalla on erilaisia johtamistehtäviä (Roivainen, 2004).

Sosiaalialan korkeakoulutetut työskentelevät erilaisissa asiantuntijatehtävissä muun muassa sosiaalitoimistossa, päihdehuollossa, vanhustyössä, lastenkodeissa, perheneuvoloissa, kuntouttavassa työtoiminnassa, päiväkodeissa, kehitysvammaisten palvelulaitoksissa, kouluissa, projekti- ja järjestötehtävissä sekä terveydenhuollossa. Sosiaalialan työtä tehdään julkisella ja yksityisellä sektorilla, erilaisilla painotuksilla, kuitenkin tarkastellen asioita ja ilmiöitä sosiaalisen viitekehyksen kautta. Myös ammattieettiset arvot ja yhteiskuntatieteellinen tietoperusta ovat yhdistäviä tekijöitä sosiaalialan korkeakoulutetuille. Sosiaalialan korkeakoulutetun osaaminen on laaja-alaista, ja työtä säätelevät ja ohjaavat monenlaiset ohjeet, suositukset, lait ja asetukset. (Sosiaalialan työ.)

Sosionomi (AMK) työskentelee elämänkulun eri vaiheissa ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakasryhmien kanssa: lasten, nuorten, työikäisten, vanhusten. Sosionomilla (AMK) on erityisosaamista varhaiskasvatukseen, perhetyöhön, lastensuojeluun, nuorisotyöhön, aikuisten sosiaalityöhön, mielenterveys- ja päihdetyöhön, työelämävalmiuksien edistämiseen sekä työskentelyyn maahanmuuttajien tai vammaisten kanssa. Sosionomi (AMK) voi toimia lastentarhanopettajan tehtävissä, mikäli hänen tutkintoon sisältyy 60 opintopistettä varhaiskasvatusta tai sosiaalipedagogiikkaa. Sosionomit sijoittuvat laaja-alaisesti valtion, kuntien sekä kolmannen sektorin tarjoamiin sosiaalialan työtehtäviin. Sosionomien työn sisältö koostuu asiakkaiden neuvonnasta, ohjauksesta ja tukemisesta sekä heidän arjesta huolehtimisesta. (Sosiaalialan koulutusohjelma.)

Sosionomi (ylempi AMK) voi toimia hyvinvoinnin turvaamisen tehtävissä sosiaalialalla sekä rajapinnat ylittävissä palveluissa, joissa kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Sosionomi (ylempi AMK) -koulutuksen suorittaneet voivat työskennellä muun muassa laitosten johtajina sekä kehitys- ja johtotehtävissä erilaisissa hankkeissa, projekteissa ja palvelutehtävissä. (Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan koulutusohjelma 2012.)

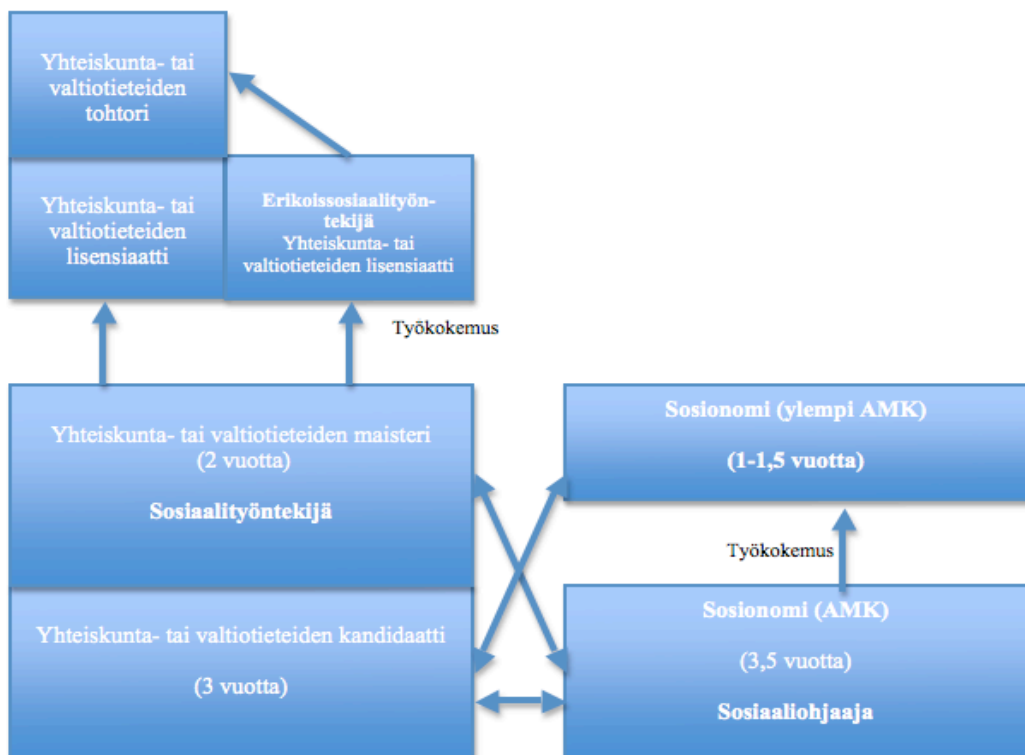
Sosiaalityö pääaineenaan valmistuneita maistereita työskentelee sosiaalityöntekijöinä niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla sekä hallinnollisissa johtotehtävissä, suunnittelu-, kehittämis- ja esimiestehtävissä. Pätevän sosiaalityöntekijän ammattinimikkeitä ja työtehtäviä ovat muun muassa koulukuraattori, sosiaalityöntekijä, sosiaaliamies, vanhustyön johtaja, sosiaalisihteeri, projektijohtaja, johtava sosiaalityöntekijä, projektityöntekijä, sosiaaliterapeutti, sosiaalijohtaja, kuntoutussosiaalityöntekijä, A-klinikan johtaja ja osastopäällikkö (Ammatit ja kelpoisuudet).

3 SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTUS JA OSAAMINEN SUOMESSA

Suomalaista sosiaalian korkeakoulutusta järjestetään ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa. Sosionomi (AMK ja ylempi AMK) -koulutusta järjestetään ammattikorkeakouluissa ja sosiaalityöntekijäksi pätevöittävää koulutusta yliopistoissa ylempänä korkeakoulututkintona. (Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-, kunta- ja yksityissektorilla 2007, 16 - 23.) Sosiaalian korkeakoulutuksen jakautuminen yliopiston ja ammattikorkeakoulun kesken, sekä niiden tuottamat yleisimmät ammatti- tai tehtävänimikkeet kuvataan alla olevassa kuvassa 1.

YLIOPISTO

AMMATTIKORKEAKOULU



Kuva 1. Sosiaalian korkeakoulututkinnot ja niiden tuottamat yleisimmät ammatti- tai tehtävänimikkeet (Lähteinen & Tuohinoja 2013, 43)

Sosiaalian opinnot aloittavat vuosittain runsaat 10 000 opiskelijaa. Heistä suurin osa (8 000) opiskelee toisen asteen koulutuksessa lähihoitajaksi, vajaat 2000 sosionomiksi ja noin parisataa sosiaalityöntekijäksi (Vuorensyrjä, Borgman, Kemppainen, Mänty-

saari & Pohjola 2006, 31.) Aloituspaiikkoja sosionomi (ylempi AMK) -koulutukseen on vuosittain noin 210. Sosionomi (ylempi AMK) -nimikkeellä valmistuneita oli 21.9.2012 mennessä 479. (Sosiaalialan ylempi AMK -koulutusohjelma.) Vuonna 2007 tilastoitiin erillisvalinnat mukaan lukien sosiaalityön perusopinnot aloittavan vuosittain n. 300 opiskelijaa (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 20). Turun yliopiston professori Katja Forssén kertoi 39 suuren kaupungin johtajan sekä Varsinais-Suomen sosiaali- ja perusturvajohtajien vuonna 2011 vedonneen yliopistoihin aloituspaiikkojen lisäämiseksi. Aloituspaiikkoja on kasvatettu sittemmin, esimerkiksi Turun yliopisto tuplasi sosiaalityön oppiaineen aloituspaiikat alkuvuodesta 2013. (Koivula 2013.)

Sosiaalialalle ominaista on useamman tutkinnon suorittaminen (Lindberg & Tolonen 2005, 4 - 6). Lähteinen & Tuohino (2013, 45) kertovat tuoreessa artikkelissaan, ettei kattavaa tietoa sosionomi (AMK) -tutkinnon jälkeen sosiaalityön opinnot aloittavista ole, mutta määrää pidetään kuitenkin suurena. Myös sosiaalialan korkeakoulutettujen järjestö Talentia on tehnyt vastaavia tutkimuksia, joissa ilmeni vuosina 2003 – 2004 lähes puolen maisterin tutkinnon suorittaneista olevan aiemmin suorittanut sosionomi (AMK) -tutkinnon. Myöhemmissä tutkimuksissa luku on laskenut noin kuudenneksen vastaajista. (Lindberg & Tolonen 2005, 4 - 6.)

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia määritetään laissa (ks. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272). Lain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun edellyttämällä, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Kelpoisuusvaatimuksista voidaan tilapäisesti poiketa, jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus. Silloin tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Kuitenkaan edellä mainittua oikeutta poiketa sosiaalihuollon tehtävissä vaadittavista kelpoisuuksista ei sovelleta sosiaalityöntekijään, jolla on sosiaalihuoltolain 12. §:n 2. momentissa tarkoitettu oikeus päättää kiireellisissä tapauksissa tahdosta riippumattoman huollon antamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272).

3.1 Sosionomien (AMK ja ylempi AMK) koulutus Suomessa

Sosionomikoulutuksen (AMK) alkuvaiheet voidaan paikantaa vuoteen 1991, jolloin laki nuorisosteen ja ammattikorkeakoulukokeiluista astui voimaan. Kuusi sosiaalialan kokeiluyksikköä aloitti ammattikorkeakouluissa koulutuskokeilut vuonna 1992. Kokeiluyksiköt olivat: Kemin sosiaalialan oppilaitos, Oulun sosiaalialan oppilaitos, Outokummun sosiaalialan oppilaitos, Päijät-Hämeen sosiaalialan oppilaitos, Seinäjoen sosiaalialan oppilaitos sekä Vantaan sosiaalialan oppilaitos. (Vuorensyrjä ym. 2006, 160.)

Sosiaalialan koulutusryhmän raportin (1994) mukaan sosiaalialan ammattikorkeakouluopinnoissa koulutetaan henkilöstöä pääsääntöisesti kasvatuksen, hoito- ja huolenpitotyön sekä sosiaalisen tuen edellyttämän ammattitaidon alueille. Vuonna 1995 ammattikorkeakouluopinnoista annettiin laki (255/1995) ja asetus (256/1995), jotka kumottiin uudella, 1.8.2003 voimaan tulleella, ammattikorkeakoululailla (351/2003) ja asetuksella (352/2003). (Vuorensyrjä ym. 2006, 160.)

Sosionomi (AMK) -tutkintonimike otettiin käyttöön kesäkuussa 1999, jolloin myös kaikki sitä ennen sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet saivat kokenimikkeen käyttöönsä. Diakonia-ammattikorkeakoulun diakoninen koulutusohjelma johtaa sosionomin (AMK) -tutkintoon. Myös rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulutasoinen koulutus johtaa sosionomin (AMK) -tutkintoon. Rikosseuraamusalaa koskevat säännöt lisättiin vankeinhoidon koulutuskeskuksesta annettuun lakiin (136/2001) joulukuussa 2001 annetulla lailla (1446/2001). (Vuorensyrjä ym. 2006, 160.)

Suomessa on 31 monialaista ammattikorkeakoulua, joista 21:ssä on sosiaalialan koulutusta tarjoava koulutusyksikkö. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa on vuodesta 1997 toteutettu myös erikoistumisopintoja. Sisältöalueina on mm. sosiaalipedagogiikka, sosiaalivakuutus, monikulttuurisuus sosiaalialan työssä, lastensuojelu ja perhetyö, johtaminen ja kehittämistyö, uraohjaus sekä uudistuva päihde- ja kriminaalilisyö. (Vuorensyrjä ym. 2006, 160.)

Sosionomiksi (AMK) valmistumisen ja kolmen vuoden alalla työskentelyn jälkeen on mahdollista hakea opiskelemaan Sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa. Sosionomi (ylempi AMK) -koulutus valmentaa asiantuntija- sekä johtotehtäviin ja kehittää osaa-

mista, jota monikulttuuriset ja moniammatilliset toimintaympäristöt edellyttävät. Yliopiston maisteritutkinto ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto ovat korkeakoulujärjestelmässä muodollisesti tasoltaan samanarvoisia tutkintoja. Molemmat koulutusväylät tuottavat sosiaalialan tehtäviin oman profiilinsa mukaista osaamista. Sosionomin ylempi ammattikorkeakoulututkinto on työelämälähtöinen ja sen kehittämiseen suuntautuva, ammatillista osaamista ja asiantuntijatyötä syventävä korkeakoulututkinto. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. 2007, 24.)

3.2 Sosiaalityön yliopistollinen koulutus Suomessa

Yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen voidaan katsoa alkaneen vuonna 1928. Monien vaiheiden jälkeen se muotoutui ylemmän korkeakoulututkinnon tasoiseksi vuonna 1970. Lapin, Kuopion ja Tampereen yliopistoissa vuonna 1994 sosiaalityö itenäistyi omaksi pääaineekseen sosiaali- ja yhteiskuntapolitiikan suojista. Pääainevastuiseksi maisteritason koulutukseksi sosiaalityö vakiintui vuonna 1999, jolloin asetukseen yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista (245/1994) lisättiin sosiaalityön koulutusta koskeva säädös. Elokuussa 2005 tuli voimaan uudistettu yliopistolaki ja yliopistoasetus (794/2004) sekä opetusministeriön asetus yliopistojen koulutusvastuun täsmentämisestä, yliopistojen koulutusohjelmista ja erikoistumiskoulutuksista (568/2005). (Sosiaalityön koulutuksen lainsäädännöllinen perusta.)

Sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen tavoitteena on antaa valmiuksia sosiaalityön vaatimaan asiakastyöhön, yhteiskunnalliseen muutostyöhön, tutkimukseen ja laaja-alaisesti sosiaalialan asiantuntijatehtäviin (Kemppainen 2006, 236). Opetusta annetaan yhteiskunta- ja valtiotieteellisissä tiedekunnissa. Niistä vain Lapin yliopistossa on erillinen sosiaalityön laitos. Muissa yliopistoissa sosiaalityön oppiaine on osana yhteiskunta- tai valtiotieteellisen tiedekunnan monitieteistä laitosta. Kolmessa yliopistossa (Helsingin, Tampereen ja Turun yliopistoissa) sosiaalityö-oppiaine on sijoitettuna samaan laitokseen sosiaali- tai yhteiskuntapolitiikka oppiaineen kanssa. Jyväskylän yliopistossa sosiaalityö on osa yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitosta, Kuopion yliopistossa sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitosta. Sosiaalityön yliopistollisia opintoja voi suorittaa tällä hetkellä Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen, Turun ja Joensuun yliopistoissa. Ruotsinkielistä koulutusta toteutetaan Helsingin yliopistossa. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. 2007, 19.) Sosiaalityön yliopistoyksiköt ovat tutkintorakennemuutoksen yhteydessä sopineet opetettavan ydin-

aineksen sisällöistä samoin kuin linjanneet sosiaalityön opetuksen opintopistemäärää valtakunnallisesti samansuuntaiseksi (Karvinen-Niinikoski, Hoikkala & Salonen 2007, 21.) Sosiaalityön koulutus on niin ollen ydinaineksen osalta samankaltaista eri yliopistoissa (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. 2007, 19).

Sosiaalityöntekijäksi pätevöittävän yhteiskunta- tai valtiotieteiden maisterin tutkinnon jälkeen voi jatkotutkintona suorittaa yhteiskunta- tai valtiotieteiden lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot, sekä erikoitumiskoulutuksena lisensiaatintutkinnon.

Erikoistumiskoulutus ei tähtää tutkijakoulutukseen, vaan sosiaalityön asiantuntijuuden syventämiseen tutkimuksen keinoin. (Lähteinen & Tuohinoja 2013, 42; Tutkinnon tavoitteet.)

3.3 Sosionomi (AMK ja YAMK) ja sosiaalityöntekijä -koulutusten vertailua

Suomalainen korkeakoulujärjestelmä perustuu kahdelle korkeakoulumuodolle: yliopisto ja ammattikorkeakoulu. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkinnot ovat rinnakkaisia, eivät peräkkäisiä, joka tarkoittaa sitä, että ammattikorkeakoulututkinto ei ole valmentava tutkinto yliopistoa varten. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat selkeästi sisällöllisesti toisistaan poikkeavia koulutusväyliä. Ammattikorkeakoulututkinnoissa painotetaan yliopistotutkintoja selkeämmin suuntautumista työelämään, kun taas yliopistoissa koulutus on tieteellisempää. (Salminen 2002, 378; Lampinen 1995, 16.)

Työelämän näkökulmasta on hyvin perusteltua, että korkeakoulujärjestelmä tuottaa eri tavoin suuntautuneita ammattilaisia. Yliopistoista valmistuvilla on vahvuutena vahva teoreettinen osaaminen ja tieteellisten menetelmien hallinta. Ammattikorkeakoulut tuottavat työelämään pitkälle käytännön asiantuntijatehtäviin koulutettuja ammattilaisia. (Lampinen 1995, 18.)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavan sosiaalialan koulutusohjelmassa suoritettu sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kesto 3,5 v. Tutkinto muodostuu perus- ja ammattiopinnoista (105–135 op), harjoitteluista (45 op), vapaasti valittavista opinnoista (15 op) sekä opinnäytetyöstä (15 op). Opinnot sisältävät myös suuntautumisvaihtoehto-opintoja tai vaihtoehtoisia ammattiopintoja (60–105 op). Sosionomi (AMK) -koulutuksen vahvuus on opintojen pedagogisesti perusteltu eteneminen sekä siihen liittyvän ohja-

tun harjoittelun ja teoriaopintojen tiivis integrointi toisiinsa. Osassa ammattikorkeakouluja harjoittelun osuus on minimiä laajempi. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. 2007, 22.) Sosionomin koulutus ja ydinosaaminen jäsentyy kuuden kompetenssin kautta: sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 16).

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä, joista 60 opintopistettä alan syventäviä ja 30 opintopistettä opinnäytetyön tai kehittämistehtävän opintoja, johon liittyy tutkimustiedon soveltamista, ilmiöiden käsitteellistämistä, arviointia sekä valittujen menetelmien käyttöä työelämälähtöisten ongelmien ratkaisemiseksi. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon rakenne on vahvasti työelämälähtöinen, siinä painottuu sosiaalialan erityisosaaminen. Teoreettisen tiedon soveltaminen, tutkimustyö, uuden tiedon tuottaminen, kriittinen ja analyttinen ajattelu, asiantuntijaverkostoissa toimiminen ja kehittämistyön johtaminen painottuvat opetussuunnitelman sisällössä. Koulutuksen asemaa sosiaalialan erityisosaajien tuottajana pyritään vakiinnuttamaan erilaisilla korkeakoulujen ja sosiaalialan työelämän yhteisillä kehittämishankkeilla. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. 2007, 24.) Eettinen osaaminen on kaiken sosiaalialan työn perusta, ylempi ammattikorkeakoulututkinto ei kuitenkaan pyri ensisijaisesti eettisen osaamisen syventämiseen. Lähtökohta on, että opiskelijat ovat sisäistäneet sosiaalialan arvolähtökohdat jo ennen sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa. Ylemmässä AMK -tutkinnossa eettinen ajattelu syvenee lähinnä muun osaamisen kehittymisen myötä. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 23).

Sosiaalityötä opiskellaan yliopistossa kandidaatti- ja maisteritasolla (3 v. + 2 v.) 300 opintopisteen tutkinnossa. Sosiaalityö pääaineena suoritettu maisterin tutkinto antaa pätevyuden sosiaalityöntekijän tehtäviin. Sosiaalityön opiskelu koostuu perus-, aine- ja syventävistä opinnoista. Kandidaatin tutkinnossa sosiaalityön opintojen osuus on 80–90 opintopistettä, maisterin tutkinto on pääasiassa sosiaalityön pääaineopintoja. Käytännön opetuksen ja harjoittelun osuus opinnoista on vähintään 30 opintopistettä. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 19). Yliopistoissa sosiaalityön koulutusta kehitetään tutkimukseen ja teoriaan perustuvana koulutuksena, jossa tieteellinen tutkimus, teoriaopetus ja käytännössä tapahtuva opetus ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Sosiaalityöntekijöiltä odotetaan lainsäädännön ja hallinnon käytäntöjen tunte-

mista sekä neuvottelevaa ja epävarmuuksia tunnistavaa, reflektiivistä työtettä. Yliopistokoulutuksen saaneilta sosiaalityöntekijöiltä odotetaan paitsi vaativan asiakastyön osaamista, niin myös asiakasprosessien johtamista ja arviointia samoin kuin rakenteellisen ja tutkivan sosiaalityön otetta. Taloudellisten, juridisten ja hallinnollisten ehtojen huomioiminen on yhä välttämättömämpää sosiaalialan toimintaympäristöjen muuttuessa. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 40 - 41.)

Alla on Lapin yliopiston tutkija Teija Horsman näkemyksen mukainen jaottelu sosiaalityön ja sosionomin (AMK) osaamisen ja työtehtävien jaottelusta (taulukko 1).

Taulukko 1. Sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen kvalifikaatiot (Teija Horsma 2004, 160 - 165)

Sosiaalityö	Sosiaaliohjaus
Yksilötyön taidot Hyvinvointipoliittisen suunnittelun ja rakenteellisen työn taidot Tutkimustaidot Ongelmanratkaisutaidot Lain soveltamisen taidot Taloudelliset taidot Arviointitaidot Menetelmien soveltamisen ja kehittämisen taidot Tiedon tuottamisen taidot Henkilöstöhallintotaidot Taloushallintotaidot Monikulttuurisen työn taidot Neuvottelutaidot Kriisityön taidot Johtamistaidot	Kasvatuksen ja opetuksen taidot Ohjaustaidot Organisoititaidot Puheeksi ottamisen taito Havainnointitaidot Taito toimia itsenäisesti Tilanearviointitaito Taito työskennellä asiakkaan maaperällä

3.4 Sosionomin (AMK) jatko-opiskelu yliopistoissa

Talentian jäsenilleen suuntaamassa kyselyssä selvitettiin vuosien 2009 - 2010 aikana valmistuneiden jäsentensä ajatuksia jatko-opinnoista. Selvityksessä todettiin kiinnostuksen opintojen jatkamiseen olevan yleistä. 69 % vastavalmistuneista kertoi suunnittelevansa opintojen jatkamista. Sosionomeista (AMK) 45 % suunnitteli hakeutuvan sosionomi (ylempi AMK) -koulutukseen ja sosiaalityön maisteriopinnot olivat tavoitteena 21 %:lla. Selvitys totesi kiinnostuksen jatko-opintoihin olevan jatkuvassa kasvussa. (Nurme & Räisänen 2011, 38 – 39.)

Kuopion yliopiston ja Pohjois-Savon ammattikorkeakoulujen yhteisessä kehittämissankkeessa on todettu ammattikorkeakoulujen ja yliopiston koulutuksen erojen olevan sosiaalialan koulutuksessa niin merkittäviä, että ei ole tarkoituksenmukaista kehittää käytäntöä, jossa ammattikorkeakoulututkinnosta siirryttäisiin suoraan yliopiston maisteritutkintoon. Myöskään sosiaalialalla suoritettua ylempää ammattikorkeakoulututkinnon hyväksilukemisesta ei ole vielä kokemuksia, koska tutkinnon suorittaneita ei ole siirtynyt yliopisto-opintoihin opiskelemaan sosiaalityötä. Tulevaisuudessa onkin tarpeellista linjata hyväksilukemiskäytäntöä koskemaan myös sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa. Työryhmä kokee merkittävänä tämän linjauksen valmistelun sosiaalityön yliopistoverkostossa ja sitä että linjaus on valtakunnallisesti selvä ja julki lausuttu. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 62.) Tällä hetkellä sosionomi (AMK) -tutkinnon hyväksilukemisesta on olemassa sosiaalityön yliopistoyksiköiden linjaus, jonka mukaan suoritettu sosionomi (AMK) -tutkinto korvaa noin 25 opintopistettä sosiaalityön pääaineopinnoista. Perus- ja aineopinnoista korvattavat kohdat vaihtelevat yksiköittäin. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 62.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA KÄYTÄNNÖN TYÖN TUKEMINEN SOSIAALIALALLA

4.1 Työhyvinvoinnin merkitys

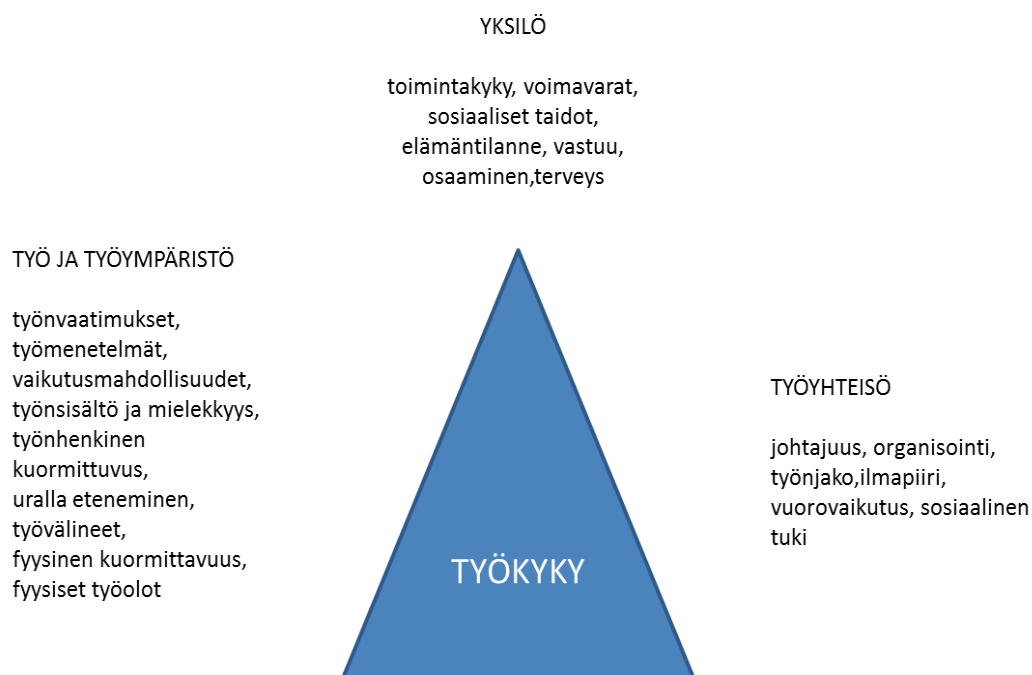
Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Siitä puhuttaessa voidaan tarkoittaa esimerkiksi työilmapiiriä, työstä saatavaa henkistä tyydytystä, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin ja työuupumuksen välttämistä, tasapainoa työn ja muun elämän välillä, innostusta omasta työstä, palkkauksen tasoa tai tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan (Mamia 2009, 21, 24). Käsitteenä työhyvinvointi on laajentunut 2000-luvulla yksittäisen työntekijän yksilötasolta aina koko työympäristöä koskevaksi tekijäksi. Työhyvinvoinnin perinteistä käsitystä yksilön jaksamisen ja osaamisen näkökulmasta on laajennettu siten, että työhyvinvoinnin edellytykset huomioivat työn mielekkyyden ja hyvän organisaation sekä organisaation ja lähiympäristön toimivuuden ja ilmapiirin. Tasapaino yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten suhteen vaikuttaa olennaisesti työssä jaksamiseen. (Yliruka & Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009, 16.) Yksilön ja koko työyhteisön hyvinvointi rakentuu kaikista niistä asioista, joilla voidaan tukea koko henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvointiresursseihin kuuluu sosiaali- ja terveystieteiden (2011) mukaan työntekijöiden terveys, jaksaminen, työpaikan turvallisuus, johtaminen, työilmapiiri ja työn hyvä hallinta.

Otalan ja Ahosen (2003, 20 - 23) mukaan työhyvinvointi merkitsee eri ihmisille eri asioita omien arvostusten mukaan. Jokaisen työntekijän oma kokemus työhyvinvoinnista on aina yksilöllistä ja siihen vaikuttaa työntekijän ikä, sukupuoli, perhemuoto ja jopa työntekijän persoonallisuus (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2008, 75). Koulutuksen merkitys työhyvinvointia edistävänä tekijänä näkyy niissä kohdin, kun työnkuva vastaa työntekijän koulutusta ja osaamista (Vesterinen 2006, 39). Työhyvinvoinnin yhteydessä pohditaan usein, miten työn vaatavuus ja kuormitus vaikuttavat työntekijän jaksamiseen. Mamian (2009, 39) tutkimuksessaan todetaan, että työn vaatavuuden lisääntyminen ei paranna mutta ei myöskään alenna työn myönteisiä kokemuksia. Jos kuitenkin työn vaatimustason muutos on merkittävä, niin vaikutus työntekijään on yleensä stressin lisääntyminen. Karppinen (2011) on selvittänyt sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ja toteaa, että työntekijöiden vaihtuvuus sekä resurssipula vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Resurssipulaan vaikuttaa koulutettujen, pätevien työntekijöiden puute sosiaalitoimistoissa ja vaihtuvuutta aiheuttaa kelpoi-

suutta vaille olevien työntekijöiden määräaikaiset työsuhteet. Karvinen-Niinikosken (2005, 102 -103) mukaan tämä tilanne näkyy yhtäläillä suurimmissa kunnissa kuin maaseudullakin. Nuoret työntekijät hakevat työpaikkoja mutta heidän koulutuspohjansa ei ole riittävä pysyvämpää työsuhdetta ajatellen.

4.2 Työn tukemisen keinot

Vesterisen (2006, 31 - 32) kokonaisvaltaisen työkyvyn mallissa kuvataan perusajatus, jonka mukaan työntekijän työkykyä voidaan tukea tehokkaasti, jos kehittäminen kohdistuu kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin eikä pelkästään vain yksilön ominaisuuksiin. Yksilön työn tukemisen keinona ja koko työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä tulee huomioida työntekijöiden osaamisen kehittäminen muun muassa perehdyttäminen, työnohjaus ja omaehtoisen koulutuksen tuki. Työntekijän terveyden ja voimavarojen sekä fyysinen työkyvyn edistäminen, joita ovat esimerkiksi harrastus- ja virkistystoiminta, terveydenhoito, ammatillinen kuntoutus sekä terveellisten elämäntapojen opastaminen. Työn ja työympäristön kehittämisessä huomioidaan työtilojen ja välineiden toimivuus sekä työssä esiintyvien riskien kartoittaminen. Työyhteisön ja -organisaation kehittämisessä tärkeitä tekijöitä ovat muun muassa esimiestyö ja johtaminen, työyhteisön yhteisöllisyyden ja ilmapiiriin parantaminen, kriisien ja muutosten hallintaa sekä työturvallisuus.



Kuva 2. Kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite (Vesterinen, 2006, 31).

Tässä osiossa keskitymme oleellisimpiin työn tukemisen keinoihin, jotka liittyvät työyhteisöön, työskentelytapoihin sekä työntekijöiden yksilöllisen jaksamisen tukemiseen.

4.2.1 Perehdyttäminen työyhteisöön

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joilla työntekijä saa tietoa työyhteisön tavoitteista ja ihmisistä, työpaikasta ja sen tavoista sekä omasta työstään ja siihen liittyvistä odotuksista. Kun työntekijää perehdytetään omaan työhön, voidaan puhua myös työnohjauksesta (Kauhanen 2009, 151).

Perehdyttämisellä on tärkeä osuus uuden työsuhteen alkaessa tai tilanteessa, jossa työntekijän työnkuva muuttuu tai hän palaa työhön esimerkiksi pitkältä sairauslomalta. Perehdyttäminen on aikaa vievä prosessi mutta sen avulla voidaan vaikuttaa työntekijän osaamiseen, työstä selviytymiseen sekä työntekijän kokeman työn kuormittavuuteen. Mitä nopeammin työntekijä pystyy toimimaan ilman jatkuvaa muiden työntekijöiden ohjausta, sitä paremmin perehdyttämiseen käytetty aika saadaan takaisin. On muistettava, että myös määräaikaisessa työsuhteessa tai kesätyössä olevan kuuluu saada kunnollinen perehdytys omaan työhön ja työyhteisöön. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 48; Kauhanen 2009, 151.)

4.2.2 Työnohjaus

Työnohjaus sosiaalityössä on kulkenut koulutustason nousun ja ammatillisen kehityksen vierellä. Sosiaalityön käytännön opetuksessa työnohjausta on sovellettu siitä lähtien, kun opetus siirtyi korkeakouluihin. Alkujaan sosiaalialan työnohjauksella parannettiin asiakkaiden saaman palvelun laatua. Nykyisin sosiaalityön jatkuva muutos työn puitteissa, uudistuvat haasteet sekä alan kuormittavuus ja työssä jaksaminen edellyttävät jo sinänsä työnohjauksen kaltaista oman työn pohdinnan tilaa ja tukirakennetta. Työnohjauksen merkitys oman ammatti-identiteetin kehittymisessä ja hyväksi havaittujen työkäytäntöjen varmistamisessa on tärkeä asia heti työsuhteen alusta lähtien. Ammatillisen identiteetin kehitys näkyy siinä, miten yksilö näkee itsensä suhteessa työhön ja omaan ammattiin ja minkälaiseksi hän haluaisi työssään kehittyä. Alan laatuvaatimukset vaativan asiakastyön moninaisten yhteisösuhteiden osalta edellyttävät työntekijältä valveutunutta suhdetta omaan toimintaan, persoonallisuuteen ja ammattiminään. Työntekijällä pitää olla valmius työn kehittämiseen, ammatillisten ja

henkilökohtaisten lähtökohtien kriittiseen tiedostamiseen ja arviointiin sekä toisin toimimisen mahdollisuuksien hahmottamiseen. Nämä tekijät ovat ominaisia refleksiivisessä ammattilaisuudessa. (Karvinen-Niinikoski & Rantalaiho & Salonen 2007, 18 - 19.)

Työnohjauksen menetelmillä omaa ammatillista kehitystä pystytään tukemaan sekä opitaan käsittelemään omia tunnetasoja erilaisissa työtehtävissä. Työnohjauksessa ammatillinen kasvu ja kehitys ovat tavoitteellista jatkuvaa oppimista kohti asiantuntijuutta. (Karvinen-Niinikoski ym 2007, 19.) Se on myös toimintaa, jonka avulla yksilö pystyy hyödyntämään yhteisön asiantuntijuutta sekä uudistamaan omaa toimintaansa yhteisön jäsenenä.

4.2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys kuvaa työpaikan henkistä tilaa ja määrittää sitä tapaa, miten henkilökunta käyttäytyy toisiaan kohtaan. Se luo työyhteisöön ulottuvuuden, joka vaikuttaa työntekijöiden tietynlaiseen riippuvuuteen toisiaan kohtaan. Yhteisöllisyys vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja se on selkeästi parempaa, mikäli jokainen tuntee kuuluvansa johonkin ryhmään, jossa voi kommunikoida avoimesti ja tuntea hyväksyntää. Erilaisuuden hyväksyminen on yksi yhteisöllisyyden perusta. Hyvässä työyhteisössä on luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, joka vaikuttaa työssä viihtymiseen, motivaatioon sekä työn tuloksiin. (Paasivaara & Nikkilä, 2010 16,18.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä yhteisöllisyys lisääntyy vaikuttaen positiivisesti yhteisön sisäisiin suhteisiin. Tämä suhteiden toimivuus ei ulotu vain työntekijöille itselleen vaan kaikille yhteisön toimintaan osallistuville. Työyhteisön jäsenet kokevat työnsä mielekkääksi ja he voivat kokea, että heidän ammattitaitoaan ja osaamista arvostetaan, heidän työstään ollaan kiinnostuneita ja heillä on mahdollista antaa sekä saada apuja ja neuvoja yhteisön muilta jäseniltä. (Silvennoinen 2004, 64 - 65.) Sosiaalisella tuella, mitä jokainen työntekijä voi antaa toisilleen, on valtava merkitys jokaisen työntekijän hyvinvointiin. Jäppisen (2012, 127) mukaan työilmapiiri rakentuu luottamuksesta, joka näkyy ja korostuu käytännön työssä sekä arjen keskellä. Se lisää työyhteisön sisäisen turvallisuuden tunnetta, joka rakentuu hyvästä ja tasapainoisesta ilmapiiristä.

4.2.4 Esimiestyö ja johtaminen

Työterveyslaitoksen (2013) mukaan johtamisella ja esimiesten työllä on suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiestyössä on huolehdittava, että työorganisaation perusrakenteet ovat kunnossa ja että työhön sisältyvät toiminnan tavoitteet ohjaavat työntekijän tekemistä. Esimiehen riittävä tuki, myönteinen suhtautuminen sekä työntekijän arvostus vaikuttaa positiivisesti työntekijään ja auttavat pitämään yllä hänen työkykyään. Työntekijän jaksamiseen esimies pystyy vaikuttamaan muun muassa työn vaatimuksia tarkentamalla, varmistamalla riittävien voimavarojen olemassaolon sekä varmistamalla työyhteisössä tapahtuvan jatkuvan kehittymisen. (Työterveyslaitos 2013.)

Työorganisaatioiden joustavuus sekä perheystävällinen henkilöstöjohtaminen antaa työntekijälle mahdollisuuden omien työaikojen järjestelyyn ja luo paremmat mahdollisuudet selviytyä elämän muista haasteista. Tutkimuksissa on osoitettu, että etenkin naispuolisille työntekijöille joustavuuden vaikutus niin fyysiseen kuin psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin on myönteinen. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 25 - 27.)

4.2.5 Työturvallisuus

Ihmisen perustarve on turvallisuuden tunne, jonka toteutumiseen myös työpaikalla tulee kiinnittää riittävästi huomiota ja pyrkiä turvaamaan työntekijöiden työolosuhteet (Rauramo 2004, 76). Jo työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan vastuun työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan tulee huolehtia turvallisuuden edistämisestä ja kehittämisestä työpaikoilla ja jos työhön liittyy väkivallan uhkaa, työnantajan velvollisuutena on järjestää työolosuhteet siten, että väkivaltatilanteet ennaltaehkäistään mahdollisuuksien mukaan. Työntekijän velvollisuutena on noudattaa työnantajan antamia ohjeita. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Sosiaalialan työntekijä voi työssään joutua tilanteeseen, jossa hän voi kohdata niin fyysistä kuin psyykkistäkin turvattomuutta (Rauramo 2004, 76). Sosiaalityössä työpaikkaväkivaltatilanteet johtuvat yleensä asiakaspalvelutilanteiden erimielisyyksistä, ei-toivotuista päätöksistä tai yksin työskentelystä. Työparityöskentely on yksi tapa vaurautua väkivaltatilanteisiin ja etenkin kotikäynneillä se lisää työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. (Suhonen 2004, 74, 79.)

4.2.6 Työparityöskentely

Keskinäinen sosiaalinen vuorovaikutus ja haasteellisten työtehtävien rohkeampi kohtaaminen on parityöskentelyn etuja verrattuna yksin työskentelyyn. Työparityöskentelyä on mahdollista hyödyntää turvallisuusnäkökulman lisäksi asiakastilanteissa, joissa tarvitaan uutta tai toisenlaista näkökulmaa henkilön tilanteeseen. Asiakkaan kannalta työparityöskentelyn etuna on laadukkaamman palvelun mahdollistaminen. Esimerkiksi pitkäkestoisten asiakkuuksien arvioimisessa voi toisen työntekijä konsultointi auttaa kokonaistilanteen laajemmassa hahmottamisessa. Työparitoiminnassa on myös helpompi toteuttaa uudenlaisia työmenetelmiä ja käytäntöjä sekä toteuttaa yhdessä reflektointia niiden käyttömahdollisuuksista. (Tukiala & Thomansén 2009, 20.) Työparitoiminta tukee hyvin uuden työntekijän perehdyttämistä ja mahdollistaa työparille uusien asioiden oppimisen sekä vaikeiden ongelmien ratkaisun (Seinä 2007, 19).

Työparitoimintaa ja sisäistä eri ammattikuntaan kuuluvien yhteistyötä on sosiaalialalla toteutettu jo pitkään. Monivaiheisissa ja haastavissa asiakastilanteissa eri ammattikuntien konsultointiapua on välttämätöntä. Sosiaalityöntekijällä voi työparina toimia esimerkiksi kotipalveluun tai päivähoitotyöhön kuuluva työntekijä, sosiaalihojaaja tai toinen sosiaalityöntekijä. Lisäksi työparina voi toimia muun alan asiantuntija kuten terveydenhoitaja, fysioterapeutti, psykologi tai lääkäri. (Horsma & Jauhiainen 2004, 45.)

5 OPINNÄYTETYÖN MÄÄRITTELY

5.1 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, minkälaiset valmiudet sosionomin (AMK) koulutus antaa sosiaalityöntekijän tehtäviin. Mitä ongelmia, puutteita tai vaikeuksia työntekijät ovat itse huomanneet, kun sosionomi (AMK) työskentelee määräaikaista sosiaalityöntekijän tehtävissä. Tavoitteena oli tuoda esiin sosionomien (AMK) omia ajatuksia, kokemuksia ja tunteita heidän osaamisestaan käytännön työssä sekä koulutuspohjan vaikutuksesta tehtävien suorittamiseen. Työntekijöiden työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työn tukemisen mahdollisuudet sosiaalialan määräaikaissa työsuhteessa työskentelevän näkökulmasta olivat myös tutkimuksemme kohteena.

Työmme tarkoituksena oli lisätä työnantajien ymmärrystä kelpoisuutta vailla olevia työntekijöitä kohtaan ja antaa sosionomeille valmiutta kohdata haasteita toimiessaan kelpoisuutta vailla olevana sosiaalityöntekijänä. Yhteiskunnallisesti työtämme voidaan käyttää pohdittaessa sosiaalialan koulutuksen suuntauksia, joilla vastataan tämänhetkiseen epätasapainoon pätevien sosiaalityöntekijöiden määrän ollessa liian pieni suhteessa tarpeeseen. Tulevaisuuden työntekijätarpeet sosiaalialalla ovat haasteelliset, ja varmasti joudutaan pohtimaan, tarvitaanko yliopistoihin lisää sosiaalityön aloituspaikkoja vai minkälaisia mahdollisuuksia olisi rakentaa joustavampia opiskelun jatkamisväyliä.

5.2 Tutkimuskysymykset

Työssämme pyrimme selvittämään sosionomin (AMK) ammatillisen osaamisen soveltuvuutta sosiaalityöntekijän tehtäviin sekä sosionomin (AMK) osaamista ja selviytymistä käytännön työtilanteissa. Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, miten sosionomi (AMK) itse kokee määräaikaisten työsuhteiden kelpoisuutta vailla olevana sosiaalityöntekijänä vaikuttavan työssä jaksamiseen, viihtymiseen ja tuen tarpeeseen. Tutkimuksemme lähtökohtana on pääongelma, jota lähdemme tutkimaan kolmen eri näkökulman kautta.

Pääongelma: Miten Sosionomi (AMK) kokee osaamisensa riittävyyden ja jaksamisensa sosiaalityöntekijän tehtävissä?

Tätä kysymystä lähdimme tutkimaan kolmen eri näkökulman kautta:

1. Käytännön työskentely:

- Miten sosionomi (AMK) on kokenut selviytyneensä tai ei-selviytyneensä sosiaalityöntekijän tehtävissä?
- Mitä kokemuksia sosionomilla (AMK) on osaamisesta tai ei-osaamisesta sosiaalityöntekijän tehtävissä?
- Millainen tukiverkosto työyhteisössä on?

2. Sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen:

- Mitä vahvuuksia tai heikkouksia sosionomi (AMK) -koulutuksessa on suhteessa sosiaalityöntekijän tehtäviin?
- Miten työntekijät kokevat koulutuksen merkityksen?
- Mitä sosionomit (AMK) määrittelevät jatko-opintojen tarpeen ja kiinnostavuuden?

3. Työhyvinvointi:

- Mitä kokemuksia sosionomilla (AMK) on jaksamisesta sosiaalityöntekijän tehtävissä?
- Miten kelpoisuutta vailla olo vaikuttaa tulevaisuuden suunnitteluun?
- Millaista tukea sosionomi (AMK) tarvitsee sosiaalityöntekijän tehtävissä? Millaista tukea hän on saanut?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä käyttämämme tutkimusmenetelmä on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullisella tutkimuksella pyrimme ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti ja saamaan syvemmän käsityksen ilmiöstä. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että tiedonhankintavaiheessa tutkija on vuorovaikutuksessa jollakin tavalla tutkitavan joukon tai haastateltavan kanssa. (Eskola & Suoranta 1999, 13 – 15.) Tutkimuksen aineisto kerätään yleensä todellisissa tilanteissa, jolloin myös tutkimuksen osallistuvien valintamenetelmä on tarkoituksenmukaista eikä satunnaisotantaa. Tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä, jolloin haastateltavien “ääni” ja näkökulmat pääsevät esiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Ymmärtäminen tarkoittaa jonkinlaista eläytymistä tutkimuskohteeseen liittyvään henkiseen ilmapiiriin, tunteisiin, ajatuksiin sekä motiiveihin. Laadullisessa tutkimuksessa mahdollisia aineistonkeruumenetelmiä ovat havainnointi ja syvähaastattelu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 28.) Valitsimme työhömmä laadullisen tutkimusmenetelmän, koska halusimme tuoda esiin haastateltavien omia näkemyksiä, ajatuksia ja kokemuksia heidän toimiesaan sosionomi (AMK) -koulutuksella määrääaikaisina sosiaalityöntekijöinä.

Laadullisissa tutkimuksissa on tärkeää, että haastateltavilla henkilöillä on mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta tutkittavasta asiasta. Siksi on tärkeää, että haastateltuihin osallistuvien henkilöiden valinta on harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 85 - 86.) Tähän opinnäytetyöhön osallistuneet haastateltavat ovat kaikki toimineet sosiaalityöntekijöinä kelpoisuutta vailla olevina ja haastatteluista keräämämme tieto perustuu heidän omakohtaisiin kokemuksiinsa.

Kun mietimme, miten voimme tulkita ja ymmärtää toisen kokemusta, niin on muistettava, että kokemus on aina subjektiivinen ja sille on ominaista sen omakohtaisuus. Yksilön toiminta ja kokemukset perustuu yleensä yhteiskunnallisesti tuotettuihin toimintatapoihin. Ihmisten kokemuksia hallitsevat tunteet rakentuvat ajatuksista ja merkityksistä, joita tutkija pyrkii tekstinä tulkitsemaan. Kokemusten ymmärtäminen ja tulkintojen uskottavuus inhimillisestä kokemusmaailmasta vaatii tutkimuksen tekijältä kärsivällisyyttä, epävarmuuden sietämistä sekä taitoa eläytyä toisen kokemukseen. (Suorsa, 2011, 174 - 176.)

Kokemuksen tutkimus ei ole mahdollista ellei tutkimukseen osallistuva jollakin tavoin kuvaa kokemustaan. Tutkijan on pystyttävä mieltämään itsensä samanlaiseksi kokevaksi henkilöksi kuin tutkimukseen osallistuvat henkilöt. (Perttula 2006, 140). Lehtomaan mukaan (2006) ihminen ymmärtää toista ihmistä ja hänen maailmaansa sen mukaan, miten hän on sen itse kokenut ja omalla kohtaa ymmärtänyt. Tutkimus on aina tutkijan tulkintaa, jonka tavoitteena on ymmärtää kokemuksellinen ilmiö sellaisenaan. Kokemusten tutkiminen liittyy aina vahvasti yksittäisiin, tutkimukseen osallistuvien kokemuksiin. Tutkijan on pyrittävä välttämään omaa luontaista tapaansa ymmärtää asioita etukäteisen ymmärryksensä mukaan ja osattava korvata ne tieteellisellä asenteella. (Lehtomaa 2006, 163–164; Perttula 2006 143- 144, 154.)

Opinnäytetyömme aineistonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua. Teemahaastattelu on ns. puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelun aihepiiri ja teema-alueet, ovat kaikilla haastateltavilla samat. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Halusimme käyttää menetelmänä juuri teemahaastattelua, koska se on toimiva menetelmä tarkasteltaessa tunteellisesti herkkiä asioita tai kysymyksiä, joista haastateltavat eivät ole niin tietoisia. Halusimme myös mahdollisuuden syventää keskustelua haastateltavan vastausten perusteella. Teemahaastattelulla voidaan tuottaa arvokasta tietoa asioista, joista haastateltava ei ole tottunut puhumaan päivittäin, kuten aatteet, aikomukset ja arvot (Åstedt-Kurki & Heikkinen 1994, 420). Teemahaastattelussa on oleellista, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee valittujen, keskeisten teemojen varassa. Haastattelu toteutetaan vuorovaikutuksessa, jolloin ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä ja aiheen käsittelyssä voidaan mennä syvällekin. Tässä menetelmässä kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat, mutta haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa. Tutkijan tehtävänä on poimia tutkimusongelmasta keskeiset aiheet, joihin hän pyrkii kysymyksenasettelullaan saamaan haastateltavilta tutkimuksen kannalta merkityksellistä tietoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 203, 208.)

6.2 Tutkimuskohde ja -ympäristö

Opinnäytetyöhömmme haastattelimme Peruspalvelukeskus Oivassa sosiaalityöntekijän työtä tekeviä sosionomeja (AMK). Haastateltavat valitsimme Oivan esimiehille lähetytyn sähköpostiviestin avulla, jolloin saimme tietää, ketkä sosiaalityöntekijänä toimivista olivat koulutukseltaan sosionomeja. Tutkimukseen valitsemamme työntekijät

olivat kaikki alle 40-vuotiaita naisia ja toimivat Oivassa eri toimintayksiköissä. Sosio-
nomiksi he olivat valmistuneet vuosien 2004 ja 2010 välillä eri ammattikorkeakou-
luista. He olivat erittäin kiinnostuneita opinnäytetyön aiheesta, johtuen asian ajan-
kohtaisuudesta ja omista kokemuksistaan. Haastateltavien lukumäärän ollessa näin
pieni, halusimme suojella heidän anonymiteettiään ja näin ollen emme avanneet
enempää haastateltaviemme taustoja. Tutkimuksen toteutuksen kannalta oli tarkoituk-
senmukaista pitää haastateltavien lukumäärän pienenä, koska tiesimme, että teema-
haastattelun avulla kerätty aineisto näin laajasta tutkimusaiheesta vaatii syvän dialogin
haastattelijan ja haastateltavan välillä ja näin kertynyt aineisto on yleensä erittäin run-
sas. (ks. Hirsijärvi & Hurme 2010, 135).

Peruspalvelukeskus Oiva on ensimmäinen Suomeen perustettu sosiaali- ja terveyden-
huollon palveluita tarjoava kunnallinen liikelaitos. Hollolan kunnan organisaatioon
kuuluva Oiva tuottaa korkealaatuisia palveluita Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken,
Kärkölän ja Padasjoen kunnille. Oivan alueella asuu noin 40000 asukasta. Peruspal-
velukeskus Oiva kehittää palveluitaan aktiivisesti pystyäkseen vastaamaan jatkuvasti
muutuviin peruspalveluiden tarpeisiin yhdessä henkilökunnan ja kattavan yhteistyö-
kumppaniverkoston kanssa.

Vuonna 2011 Peruspalvelukeskus Oivassa työskenteli 1026 henkilöä. Vakituksia työn-
tekijöitä heistä oli 781, ja määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 218 henkilöä eli
määräaikaisten työntekijöiden osuus oli 20,3 % (v. 2010 luku oli 23,4 %). Vuonna
2011 henkilöstön kokonaisvaihtuvuus Oivassa oli 74 henkilöä. Vaihtuvuuteen vaikut-
tivat eläköityminen (21 henkilöä), sisäiset siirtymiset (16 henkilöä) ja
irtisanoutuminen (31 henkilöä) sekä kuusi määräaikaisesti täytettyä virkaa sosiaali-
työssä. Naisten osuus työntekijämäärästä oli 956 ja henkilöstön keski-ikä 48 vuotta.
Peruspalvelukeskus Oivan liikevaihto oli 80,8 miljoonaa euroa vuonna 2011, joista
henkilöstömenot veivät yhteensä 38,8 miljoonaa euroa, eli 46,5 % kaikista toiminta-
menoista. (Peruspalvelukeskus Oiva tilinpäätös 2011.)

Asiakastyytyväisyyttä kuvaavia lukuja Oivan alueella selvittävät potilasasiamiehelle
osoitetut yhteydenotot, joita oli vuonna 2011 yhteensä 39 kpl (v. 2010 niitä oli 42
kpl), näistä 72 % koski lääkäripalveluja 15 % hoitotyötä ja loput 13 % muuta palvelua.
Muistutuksia oli lisäksi 4 kpl (v. 2010 niitä oli 12 kpl). Perusturvalautakunnalle osoi-
tettuja oikaisupyynnöitä, muistutuksia, valituksia ja kanteluita oli vuonna 2011

yhteensä 221 kpl (v. 2010 luku oli 171 kpl), näistä 33 % koski toimeentulotukipäätöksiä, 15 % lastensuojelua, 15 % vammaispalveluja, jossa vaikuttavana tekijänä oli volyymien kasvu vammaispalvelulain muutoksen myötä. (Peruspalvelukeskus Oiva tilinpäätös 2011.)

Työhyvinvointia peruspalvelukeskus Oivassa on pyritty parantamaan muun muassa Terttu-työhyvinvointihankkeella, johon Oiva osallistui osana Hollolan kuntaa. Tavoitteena hankkeessa oli tukea työntekijöiden omaehtoista kunnon kehittämistä sekä sairauden ennaltaehkäisyä. Vuoden 2011 osalta positiivisena asiana voidaan pitää, että työhyvinvointiin suunnattu hanke tuotti tulosta ja sairauspoissaolojen määrä väheni merkittävästi eli 2,3 työpäivää / työntekijä. (Peruspalvelukeskus Oiva tilinpäätös 2011.)

6.3 Opinnäytetyön käytännön toteutus

Opinnäytetyömme aiheen “sosionomi sosiaalityöntekijänä” löysimme KymiCaren aihepankista. Aihe kiinnosti heti meitä molempia ajankohtaisuudellaan ja asiana, joka näkyy asuinseudullamme Päijät-Hämeessä sekä lähes päivittäin meidän molempien työssä. Aiheen rajaamista ja pohjatyötä varten kävimme 19.3.2012 tapaamassa ja haastattelemassa sosiaaliasiamies Ritva Liukosta Porvoossa.

Porvoon käyntimme tarkoituksena oli selvittää, mitä kautta lähdemme valitsemaamme tutkimusongelmaa tutkimaan eli asiakkaan, työntekijän vai työnantajan näkökulmasta. Hyvin pian meille selvisi, että asiakkaiden kautta tulevat yhteydenotot sosiaaliasiamiehelle eivät yleensä koske työntekijän kelpoisuutta vaan muita asiakaspalvelussa esiin tulevia epäkohtia. Kelpoisuutta vailla olo tulee esiin vasta silloin, jos asiakkaan tilanne muuten kärjistyy tai määräaikaisuuden vuoksi esimerkiksi työntekijä vaihtuu kesken prosessin. Tällöin asiakas voi vedota tai tuoda esiin työntekijän määräaikaisuudesta ja kelpoisuuden vailla olosta johtuvan syyn. Tutkimuksemme kohteeksi päätimme tämän käynnin jälkeen valita sosionomit (AMK), jotka tekevät sosiaalityöntekijän työtä kelpoisuutta vailla olevina työntekijöinä. Työmme halusimme toteuttaa Päijät-Hämeessä, koska toinen meistä työskentelee Peruspalvelukeskus Oivassa. Tutkimusympäristön valinta oli hyvin yksimielinen. Tutkimuslupaa haimme Peruspalvelukeskus Oivasta elokuussa 2012 ja saimme sen 11.9.2012. Tutkimusaiheeseen ja tutkimusaluetta koskevaan kirjallisuuteen aloitimme perehtymisen jo opinnäytetyön aiheen hyväksymisen jälkeen keväällä 2012.

Opinnäytetyön haastattelurunko muodostui pääkysymyksen alle rakentuneesta kolmesta eri teemasta, joita avasimme tarkentavilla lisäkysymyksillä. Teemoina meillä oli käytännön työskentely, sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen sekä työhyvinvointi.

Haastateltavat henkilöt tavoitimme Peruspalvelukeskus Oivan esimiehille osoitetun sähköpostin kautta, jonka jälkeen otimme suoraan yhteyttä haastateltaviin sähköpostitse. Haastateltaville kerroimme sähköpostitse opinnäytetyömme aiheesta ja teemoista ja osalle haastateltavista lähetimme haastattelurungon jo etukäteen. Haastattelut toteutimme yksilöhaastatteluina haastateltavien omissa työpisteissä heille sopivina ajankohtina. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin marraskuussa 2012 ja viimeinen helmikuussa 2013.

Toteutimme kaikki haastattelut parityönä ja meistä molemmat toimivat haastattelijoina. Tämä oli mahdollista, koska kaikki haastateltavat hyväksyivät, että nauhoitimme haastattelut. Mielestämme näin toimiessamme pystyimme paremmin seuraamaan, että saimme haastateltavilta vastaukset kaikkiin teema-alueisiin. Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 4 tuntia 7 minuuttia 52 sekuntia, yksittäinen haastattelu kesti lyhimmillään 36 minuuttia 46 sekuntia, ja pisimmillään 56 minuuttia 49 sekuntia mutta paljon keskustelua syntyi vielä nauhurin sulkemisen jälkeen. Haastattelutekniikka vaati meiltä opettelua ja joitakin kysymyksiä jouduimme vielä tarkentamaan haastattelujen aikana. Pyrimme litteroimaan nauhoitukset mahdollisimman pian, kun haastattelut olivat vielä hyvässä muistissa. Aukikirjoitetusta haastatteluaineistosta kertyi analysoitavaa aineistoa yhteensä 49 ja puoli sivua. Litteroinnissa kirjasintyyppi oli Times New Roman, kirjasinkoko 12 ja rivinväli puolitoista.

Opinnäytetyötämme varten tehdyt haastattelut olivat ehdottoman luottamuksellisia ja niistä saatuja tietoja käytimme ainoastaan tämän opinnäytetyön tekemiseen. Kaikki aineisto, jota saimme haastatteluista, oli vain meidän opinnäytetyön tekijöiden hallussa. Koko aineiston, niin haastateltavien tunnistetiedot kuin nauhoitetut haastattelutkin, tuhosimme välittömästi opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Erityisesti opinnäytetyössä käyttämiimme suoriin lainauksiin kiinnitimme paljon huomiota ja pyrimme varmistamaan, ettei kenenkään haastateltavan henkilöllisyys paljastu niistä.

6.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston analyysi on olennainen osa tutkimusta ja se on tutkijan kannalta mielenkiintoinen, mutta samalla hyvin haasteellinen prosessi. Haastattelukertomuksia on luettava useita kertoja, jotta haastateltavien vastauksia pystytään tulkitsemaan oikein ja tutkimuksen kannalta oleelliset ilmiöt ja merkitykselliset kokonaisuudet alkavat hahmottua tutkijalle. Analyysin kattavuuteen on tarpeellista kiinnittää huomiota heti prosessin alusta lähtien ja tiedostaa, ettei tulkintoja voi tehdä sattumanvaraisesti poimituista kohdista aineistossa. (Hirsijärvi & Hurme 2010, 135; Eskola & Suoranta 1998, 210.)

Laadullisessa tutkimuksessa tavallisin analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi voidaan nähdä joko yksittäisenä metodina tai väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan yhdistää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Aineistolähtöisen sisällönanalyysin käyttäminen oli työssämme perusteltua, koska etsimme haastatteluista tehdystä aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Sisällönanalyysin tavoitteena on saada aineisto yksinkertaisempaan ja tiiviimpään muotoon. Haastatteluaineisto pilkotaan ensin pienempiin osiin ja abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Tämän jälkeen aineistosta pyritään luomaan uudenlainen looginen kokonaisuus. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessissa eri vaiheita ovat litterointi, redusointi eli pelkistäminen, klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli käsitteellistäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 107–110.)

Kokosimme koko haastattelumateriaalin teema-alueittain yhdeksi kokonaisuudeksi. Haastatteluaineiston sisältöön perehtymisen jälkeen, pelkistimme aineiston. Pelkistämisen avulla pyrimme karsimaan tutkimuksesta epäolennaisen aineiston pois sekä tiivistämään aukikirjoitetusta aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja. Aineistoa tiivistettäessä pyrimme säilyttämään kuitenkin sen alkuperäisen informaation. Tämä työn teimme käyttämällä erivärisiä alleviivauskyniä. Pelkistetystä aineistosta pystyimme näin etsimään erilaisia ja samankaltaisia ilmauksia ja ne voimme ryhmitellä tutkimuskysymyksen kolmeen eri teemaan.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Käytännön työskentely

Haastateltavamme ovat kokeneet selviytyneensä sosiaalityöntekijän tehtävistä hyvin sosionomin koulutuksella. Alussa osa on kokenut työn haasteelliseksi, kertoen sen johtuneen enemmänkin uuteen työpaikkaan ja uudenlaisiin tehtäviin siirtymisestä. Yleinen ajatus heillä kuitenkin oli, että koko ajan he ovat oppineet lisää ja työ itsessään on opettanut heitä. Varmuus työssä on löytynyt, kun työntekijät ovat huomanneet pärjäävänsä työssä. Epävarmuus on vähentynyt, kun he ovat tulleet tietoisiksi siitä, miten pitää toimia:

“No mun mielestä mä oon selviytynyt ihan hyvin, et ei oo mun mielestä ollu sellasia et tulis semmonen olo etten mä pärjää.”

“Että kyllä työ tekijäänsä opettaa. Kyllä mä sen koen.”

Oman persoonan sopivuudelle annetaan myös painoarvoa työssä selviytymisen tukena. Persoonan koettiin vaikuttavan aktiivisuuteen tiedonhankinnassa ja siihen, kuinka työssä kohdattavat asiat ja tilanteet kokee. Haastateltavat kokivat persoonan vaikuttavan rohkeuteen selvittää oman osaamisalueen ulkopuolella olevia asioita sekä kiinnostukseen oman osaamisen kasvattamiseen. Näiden tekijöiden arveltiin olevan myös työssä selviytymistä lisääviä tekijöitä:

“Et se riippuu niin paljon persoonasta että voiko selvitä. Et kuinka paljon sä oot valmis ottamaan selvää asioista ja perehtymään ja kiinnostunut.”

“Kyllä meillä on hyvin toisia tukevaa tässä työyhteisössä. Olen ehkä luonteeltani sellainen, että uskallan kysyä. Osaan kysyä.”

Omassa työyhteisössä tuen ja avun lähteeksi nostettiin koko työyhteisö ja sen jäsenet. Työyhteisön kannustava ilmapiiri koettiin rikkaudeksi, jonka avulla työn haasteet voi-

tiin kohdata yhdessä. Vaikka työyhteisössä esiintyy joskus erimielisyyksiä, silti kokemus me-hengestä oli vahvana haastateltavien puheissa:

“Mutta meillä on oikeesti tosi hyvä porukka. Me tuetaan toisiamme. Toki sakki vaihtuu. Toki persoonajeroja on ja sillee joskus jotain ristiriitaisuuksia, mut työtä tehdään kuitenkin yhdessä.”

Esimieheltä saatava tukea korostettiin haastatteluissa käytännön työhön vaikuttavana tekijänä. Kokemuksia esimiestuesta kuvattiin positiivisiksi ja haastateltavat olivat kokeneet tuen olevan enemmän ”yhdessä miettimistä” kuin ylhäältä annettuja neuvoja. Esimiesten vankkaa kokemusperäistä osaamista haastateltavat kertoivat hyödyntävänsä mielellään:

“Pomon ovi on aina auki ja sinne voi mennä kysymään, ja silloin sitten keskenään mietitään et hei miten sä oot tehny tälläses tilanteessa? Meil on tääl avointa, et on ovet auki ja sä voit kävellä kenen tahansa huoneeseen ja jos ovi on kiinni niin se tarkoittaa yleensä et on asiakas. Se on ollut se rikkaus tässä.”

7.2 Sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen

Haastateltavat kertovat sosionomi (AMK) -koulutuksen käytännönläheisyyden antavan eväitä sosiaalityöntekijän tehtävissä tarvittavan tiedon etsinnässä. Haastatteluissa tuli esiin tarve hakea tietoa, varsinkin sosiaalityöntekijän tehtävien alkuvaiheessa. Sosionomikoulutuksen kautta tullut vahva osaaminen asiakkaan kohtaamisessa ja erilaisten menetelmien käyttämisestä koettiin eduksi sosiaalityöntekijänä tehtävässä asiakastyössä:

“Olen aiemmin käyttänyt työssä erilaisia menetelmiä, vanhemmuuden roolikarttaa ja tulevaisuuden muistelua. Samoja menetelmiä vois käyttää ihan hyvin.”

“Mutta oikeastaan sosionomipuolelta se lähtökohta minkä mä silloin otin on se, että minä osaan olla asiakkaiden kanssa ja kohdata heidät, niin lähdetään siitä liikkeelle.”

“Jotenki se asiakkaan kohtaaminen on taottu selkärankaan. Se on mun mielestä etu.”

”Mä oon kauheesti kritisoinut sosionomin koulutusta, se ei niinku ohjaa mihinkään. Se on sellanen yleispätevä pläjäys.”

Dokumentointitaidot koettiin sosionomi (AMK) -koulutuksella riittämättömiksi. Haastateltavat kertoivat sosiaalityöntekijän työn sisältävän paljon päätösten tekemistä ja asiakastyön dokumentointia, jossa tekstin asianmukaisuuteen täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Toisaalta dokumentoinnin koettiin olevan yleisestikin niin haasteellinen osaamisalue, ettei selkeää linjausta oikeasta ja väärästä tavasta ajateltu olevankaan. Haastateltavat toivoivat saavansa työnantajalta lisäkoulutusta dokumentointilinjausten yhtenäistämiseen omassa työyksikössä. Myös erilaiset päätöstekstit haluttiin osata tehdä niin, että niiden sisältö olisi virheetön. Asianmukaisesti dokumentoitu asiakastyö koettiin olevan myös oikeusturva-asia, jonka perusteella työntekijä pystyy perustelemaan työssä käytetyt menetelmät ja tehdyt päätökset. Haastateltavat kertoivat asiakkaiden olevan nykyisin hyvin tietoisia oikeuksistaan ja käyttävän usein lakimiehiä apunaan:

“Dokumentointi on semmoinen, mikä meillä täällä sosiaalityön yksikössäkin niin kyllä siitä niinku jatkuvasti väännetään ja puhutaan. Meillä on asiakkaat niin paljon aktivoitunut noissa asiakirjapyyntöissä, että se on tietysti jotenkin vielä herätellyt siihen.”

Erityisesti lakitietous koettiin selkeästi haastateltavien mielestä osaamisalueeksi, johon he sosiaalityöntekijöinä toimivina sosionomeina (AMK) kaipasivat lisäosaamista. He kertoivat sosionomi (AMK) -koulutuksessa aiheiden käsittelyn olleen pintaraappaisua verrattuna sosiaalityöntekijän tehtävien vaatimaan osaamistarpeeseen. Varsinkin lain tuntemus haluttiin niin vahvaksi, ettei olisi tarvetta varmisteluun, vaan voisi luottaa omaan osaamiseensa:

“Lähinnä se mitä kaipaam on, taas tullaan niihin pykäliin, et jos ne olis tuolla päässä. Välillä vähän työlästä etsiä niitä tuolta. Tää on niin lakiin nojautuvaa ja byrokraattista, et tietäis sit just mitä oot tekemässä.”

Päivittäisessä työssä koulutuksen merkitys näkyi haastateltavien mielestä lähinnä oikeutena allekirjoittaa itse päätökset ja sosiaalityöntekijän tehtävän mahdollisuutena muuttua vakituiseksi. Toisaalta he toivat esiin mahdollisuuden olla toista mieltä, jos heillä olisi sosiaalityöntekijän pätevyys:

“Ei. en tiedä. Kun on just se ettei tiedä mitä se yliopisto tois siihen lisää. Mä en oo ite sitä koulua käyny niin mä en osaa sanoa mitä se tois lisää muuta ku et saan ite laittaa nimen niihin papereihin. Tai joudun laittamaan.”

“Mun mielestä sillä koulutuksella ei ole siihen mitään merkitystä. Enemmän mä ajattelen että koulutus tuo lakituntemusta ja jotenki sitä semmosta ehkä niinku varmuutta, ehkä. Lähinnä ajattelen, että miksi mä haluaisin sen pätevyyden, on se, että mä pystyisin tehdä kaikki päätökset itse ja olisi vakituinen työpaikka. Ei oikeestaan se, että mä pärjäisin työssä paremmin, en mä näe siinä eroa. Toki koulutuksen käyneenä saataisin vastata eri tavalla.”

Haastatteluissa pohdittiin jatko-opiskeluiden kiinnostavuutta. Jatkokoulutusmahdollisuuksista sosionomin (ylempi AMK) ja yliopistopohjaisen sosiaalityöntekijän koulutusta vertaillaessaan enemmistö haastateltavista oli yliopistollisen koulutuksen kannalla. Haastateltavista vain yksi oli kiinnostunut jatkamaan opintoja tavoitteenaan ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Hän toivoi, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnolla olisi jatkossa mahdollisuus pätevoityä sosiaalityöntekijäksi:

”Mielenkiintoinen on se keskustelu muodollisesta pätevyydestä, että si tähän ne on viritelleet, että toisko ylempi amkki sen. Että onhan sitä ihan hauska seurata.”

Sosiaalityöntekijän koulutuksen pysymistä yliopistollisena perusteltiin arvostuksen ja palkkatason säilymisellä, sillä ammattikorkeakoulututkinto koettiin aliarvostetuksi. Tämä näkyy suoraan palkkauksessa. Myös sosionomi (YAMK) tutkinnon selkiintymättömyyttä moitittiin. Haastateltavat toivoivat, että työnantajien kautta järjestettäisiin “väylä”, jolla jo sosiaalityötä tekevät pääsisivät helpommin yliopistoon pätevoitymään sosiaalityöntekijöiksi:

“Silloin kun olin sosionomikoulussa vielä, niin mä ajattelin että käyn sen ylempään amkin. Koska mä aika aukottomasti uskoin opettajien lupauksiin kuinka se on pätevä kaikkialle. Ja sit ku tuli kentälle ja tajus ettei se oo mitään. Mulla on tähtäimenä se yliopistotutkinto. Mä en näe että yamk toisi mulle tähän työhön yhtään mitään.”

“En ole kauheasti miettinyt sitä, että lähtisin sosiaalityöntekijäksi opiskelemaan. Mutta toivoisin kyllä sitä, että ylempällä AMK-tutkinnolla saisi niin kuin tehdä sosiaalityöntekijän töitä mutta toistaiseksihan se ei ole mahdollista.”

Kelpoisuutta vailla olon mukanaan tuomat haittapuolet ajoivat osaa haastateltavista pätevyitymään sosiaalityöntekijöiksi. Motivaationa oli halu sitoutua työhön ja olla vastuussa omista päätöksistään. Vakituisen työsuhteen ajateltiin antavan varmuutta elämään ja poistaisi jännitteitä, joita syntyy paikan tullessa avoimeen hakuun:

“Kyllä mä opiskelen sen varmuuden ja itsensä kehittämisen takia. Että voisin olla vastuussa omista päätöksistäni.”

“Kaikki nää asiat ajaa siihen, että pakko ois vielä koulun penkille mennä. Mulla ainakin tulee semmoinen epävarmuus, kun oon tämmöinen stressaajatyyppe.”

7.3 Työhyvinvointi

Työyhteisön myönteinen ilmapiiri auttoi haastateltavia sosiaalityöntekijän työtehtäviin perehtymisessä. Vaikka lähes kaikki haastateltavamme olivat kokeneet perehdyttämisenä melko pintapuolisena, niin kuitenkin työyhteisön vahva tuki oli mahdollistanut työtehtäviin tarttumisen. Jopa katastrofaalisen alkutilanteen jälkeen haastateltavat kertoivat, että he olivat aina saaneet apua, ohjausta ja neuvontaa työyhteisön muilta jäseniltä. Koska tekemätöntä työtä oli paljon, työhön oli tartuttava heti ja varsinainen perehdytys jatkui käytännön työkentällä. Omien edeltäjien jäädessä muun muassa eläkkeelle, haastateltavat olivat tiedostaneet, että paljon hiljaista tietoa poistui heidän mukanaan:

”Monet tänne on tullut niin, että istu siihen ja tee töitä. Kyllä se vähän kehittämisen paikka olis. Mulla kävi nyt tuuri.”

”Kyllähän sitä tunsi, että aika suuriin saappaisiin astui, kun hän (edeltäjä) jäi eläkkeelle ja aloin tehdä sitä hänen työtä. Paljon meni sitä semmoista hiljaista tietoa hänen mukanaan pois mutta ehkä ois voinut perehdyttää vielä paremmin, että kohtalainen perehdytys.”

Työn rajaamisen tärkeys nousi merkittäväksi tekijäksi haastateltavien vastauksissa. Työssä kohdatut tilanteet haluttiin pysyvän työpaikalla ja oma henkilökohtainen elämä pyrittiin rajaamaan työtehtävistä selkeästi erillään. Työn ja oman vapaa-ajan erottaminen koettiin tärkeäksi asiaksi, joka auttaa työntekijää jaksamaan haasteellisissa työtehtävissä:

”Se on semmoista niinku eihän sitä jaksaa, jos...se oli mun mielestä semmoista mitä sosionomi -opinnoissa ei tullut ja kyllä mä muistan alkuvaiheessa, kun mä täällä olin töissä, niin työ vei mehuja ihan hirveästi.”

”Rajaaminen työn ja vapaa-ajan suhteen onnistuu. Tottakai on välillä pidempiä päiviä mutta sitten ne otetaan välillä pois.”

Lisäksi median esiintuomat keskustelut sosiaalityöntekijöiden tekemisistä ja tekemättä jättämisistä vaikuttivat haastateltavien mielestä siihen, miten hyvin työntekijä pystyy todella irtautumaan työtehtävistään työajan jälkeen:

”Ja nytkin on mediassa ollut niin paljon tätä lastensuojelukeskustelua, niin sekin on vaikeaa, kun luet tai katot jotain, että sä alat heti miettimään, että mitenkähän mä olisin tai mitenkähän meillä tehdään tossa, ja sitten sun ajatukset eksyy jo johonkin ja täytyy oikein tsempata, ettei mieli.”

Oman henkilökohtaisen elämän hyvä tasapaino oli haastateltaville tärkeä vastapaino työssä, jossa päivittää joutuu kohtaamaan raskaita asioita. Liukuva työaika ja oman aikataulun mukaan täytetty kalenteri mahdollistavat oman elämän ja työelämän välisen tasapainon ylläpitämisen, joka vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen:

”Me tehdään itse kalenterimme ja miten niitä asiakastöitä sinne otetaan. Ja kun on liukuva työaika, niin jos mulla on itsellä joku meno iltapäivällä, niin mä en ota siihen asiakasta. Että sitten mä teen niitä tunteja näin ja näin. Ja se on mun mielestä sitä, mikä auttaa tässä työssä jaksamaan.

”Koska tää on kuitenkin semmoista työtä, että jos sä viet tän kotiin niin sä et jaksa, niinku sä uuvut ihan saman tien, koska ne on niin raskaita asioita, että saman päivän aikana sä voit saada vaikka kuinka monet haukut niinku asiakkailta ja moitteet ja kaikki ja siitä huolimatta sun täytyy uskoa ja tietää, että sä teet oikein ja toimit ja sit niinku kuitenkin vielä näkee tosi aika ”graaveja” juttuja välillä.”

Kelpoisuutta vailla olevien sosiaalityöntekijöiden yleisyyden katsottiin olevan työntekijälle henkilökohtainen etu, koska näin eriarvoisuuden tunnetta ei syntynyt, vaan syntyi kokemus “samassa veneessä” olemisesta. Palautetta omasta kelpoisuudestaan haastateltavat eivät kokeneet saaneensa asiakkailta vaan mieluummin työyhteisöstä:

”En tiedä mikä olis tilanne jos olis ainoana epäpätevänä pätevien joukossa. On niin mahtava työporukka. Siitä saa jaksamista. Epäpätevyys ei näy arjessa, kun ollaan kaikki samassa veneessä.”

Työyhteisön esimiestyöskentely ja johtaminen nousi aineistossa yhdeksi merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin lisääjänä. Esimiesten kannustava palaute antoi kelpoisuutta vailla olevalle työntekijälle uskoa omaan osaamiseen ja sitä kautta työskentelyvarmuutta ja jaksamista työtehtävissä:

”Esimieheltä saamani palaute on ollut tosi semmosta hyvää ja kannustavaa ja että olen pärjännyt hyvin tässä työssä ja niin minä itsekin koen, mikä kantaa mun mielestä pitkälle.”

”Hyvät esimiehet lisää työssäjaksamista.”

Työn mielekkyys, kokemus osaamisesta sekä tunne työn hallitsemisesta nousivat haastatteluissa jaksamista tukeviksi tekijäksi. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen uusia asioita oppimalla, antoi voimia työntekijälle vaikeissa asiakastapauksissa. Toisaalta taas nämä haastavat ja aikaa vievät tilanteet myös kuormittivat työntekijän

jaksamista. Sosiaalityöntekijän itsenäinen työnkuva, haasteelliset ja erilaiset työtehtävät toivat mielekkyyttä työhön ja siten lisäsivät työhyvinvointia:

“Jaksan töissä koska nautin tästä työstä. Joka päivä oppii, tätä on ollut sellanen kertaopetuspommi, että ei missään.”

”Mä tykkään siitä, että saa johtaa prosesseja eikä tarvi tehdä sitä ihan käytännön asiakastyötä.”

Tulevaisuuden työtilanteen epävarmuus kuormittaa työntekijöitä. Määräaikaisen työsuhteen koettiin vaikuttavan muun muassa perheen perustamiseen, lasten lukumäärään ja/tai asuntolainan ottamiseen. Kun määräaikainen työntekijä jää äitiyslomalle, hänellä ei ole virkaa, johon hän voisi palata. Toisaalta haastateltavat uskoivat hyvin tehdyn työn kantavan hedelmää niin, että alan töitä uskottiin riittävän tulevaisuudessakin:

”Henkilökohtaisessa elämässä haluaisin joskus vielä lisää lapsia, mutta sehän sit vaikuttaa kun on määräaikainen eikä oo sitä paikkaa mihin palata.”

Vuosittainen “oman” työn haettavana olo loi jännitteitä, vaikka uskoa pätevien sosiaalityöntekijöiden löytymiseen ei juuri ollutkaan. Kuitenkin hakuajan lähestyminen koettiin epämieluisana aikana, jonka aikana osa haastateltavista kertoi selvittäneensä alueen avoimia työpaikkoja, joihin voisi hakea pätevän sosiaalityöntekijän löytyessä virkaa täyttämään:

“Ja tietysti sitten mistä moni puhuu, entäs jos tulee se pätevä hakija. Vaikka sä olisit tehnyt viisi vuotta, niin sittenhän se voi siitä lähtee.”

Kelpoisuutta vailla olevat sosiaalityöntekijät kokivat saavansa työhyvinvointiinsa tukea työnantajan taholta. Työnantaja on järjestänyt ryhmämuotoista työnohjausta, tai ainakin luonut siihen mahdollisuuden. Yksilötyönohjausta oli myös saatavana tarvittaessa. Tarvittaessa työnantaja on ohjannut työntekijöitä myös työpsykologin luo:

“Työnohjausta on kerran kuussa. Siitä on apua, kun työ on aika yksinäistä.”

Kaikilla haastatteluun osallistuneilla ei ollut säännöllistä työnohjausta, siksi keskustele-
leva ja toimiva työyhteisö koettiin työnohjauksen lisäksi tärkeäksi väyläksi purkaa
työssä syntyneitä ajatuksia. Myös yhteistyökumppaneilta saatavissa oleva tuki ja yh-
teisten asioiden pohtiminen antoi työntekijöille uusia näkökulmia ja mahdollisti sen,
ettei työntekijän tarvitse miettiä asioita yksin.

*“Ei ole työnohjausta. Joskus saattaisin tarvita mutta en välttämättä
säännöllisesti. Koen kuitenkin erittäin hyvänä ja keskustelevana tämän
oman työyhteisön. Täällä on kuitenkin niin rautaisia ammattilaisia.”*

*”Vaikeissa tilanteissa voidaan sopia työkaverin ja yhteistyökumppanin
kanssa keskustelu, jossa voidaan miettiä yhdessä ratkaisuja asiakkaan
tilanteeseen.”*

Työhyvinvoinnin tueksi koettiin myös parityö, jolloin asiakastapaamisten vetovastuuta
pystytään jakamaan tilanteen mukaan. Parityö oli myös työturvallisuuteen vaikuttava
tekijä. Osa haastatelluista teki kotikäyntejä pääsääntöisesti yksin, mutta heillä oli
mahdollisuus parityöhön työntekijän turvallisuutta heikentävien asioiden ilmaantues-
sa. Jo tieto siitä, että kotikäynnille ei tarvitse mennä yksin koettiin helpottavana
tekijänä:

*“Että kyllä sitten heti, jos tietää ja on jo asiakkuutta taustalla, niin sitten
lähdetään kahdestaan.”*

Sosiaalityöntekijän ja sosiaalihojaajan parityöskentelyä korostettiin toimivana ratkai-
suna, jolla osaltaan myös vähennettiin sosiaalityöntekijöiden työtaakkaa. Kelpoisuutta
vailla työskentelevälle sosiaalityöntekijälle parityön koettiin olevan helpottava tekijä,
varsinkin jos työparilla on vankka työkokemus:

*”Tietty on ne omat asiakkaat, mut kun tehdään työpareina niin sit toinen
ottaa vähän enemmän vetovastuuta palavereissa.”*

8 TUTKIMUKSEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Käytännön työskentely

Tutkimuksessamme tuli ilmi, että sosionomi (AMK) -koulutuksella toimivat haastateltavat kokivat käytännön työskentelyn onnistuvan sosiaalityöntekijän tehtävissä hyvin. Erityisesti asiakastyössä heillä oli vahva kokemus osaamisestaan. Rantanen ja Toikko (2008, 95 - 96) toteavatkin sosionomin (AMK) vahvuudeksi asiakastyön osaamisen, kuvaten heidän olevan vuorovaikutuksen ja arjen tukemisen ammattilaisia osaamisen painottumatta ainoastaan yksilötyöhön, vaan myös ryhmä- ja yhteistyön kuulussa heidät osaamisalueeseensa. Haastatteluissa nousi esiin oman aktiivisuuden merkitys tiedon hankinnassa, sekä haastateltavien omat kokemukset työskentelyn opettavuudesta. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa uutta tietoa rakennetaan aiemman tiedon ja kokemusten pohjalta itsenäisesti sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Tynjälä 1999, 37- 38). Rantanen & Toikko (2008, 93 – 95) kuvaavat sosionomien (AMK) ydinosaimisen painottuvan juuri reflektiivisyyteen sekä tutkivaan ja kehittävään työotteeseen, joka tukee esiin nousseita kokemuksia työssäoppimisesta. Heidän mukaansa reflektiivinen ammatillisuus ja todellisuuden monitulkintaisuuden ymmärtäminen on sosiaalialan ammatillisen osaamisen näkökulmasta merkittävää, joskin tarvetta on myös vahvemmin käytäntöön kiinnittyvälle orientaatiolle. Tämä näkökulma tukee tutkimuksessa esiin nousseita tuloksia, jossa ilmenee oman aktiivisuuden merkitys työn oppimisessa. Oman aktiivisuuden lisäksi haastateltavat nostivat oman persoonansa vaikutuksen yhdeksi tekijäksi omassa pärjäämisen kokemuksessaan. Persoonallisuuden todetaankin voivan vaikuttavan yksilön kokemuksiin omasta työstään (Feldt ym. 2008, 86).

Käytännön työskentelyn positiiviseen sujumiseen vaikuttavana tekijänä nousi esille työyhteisön tuki, johon saattoi luottaa ja josta pystyi tarvittaessa saamaan apua ja tukea. Simola (2001, 188) näkee työntekijöiden keskinäisten suhteiden ja työyhteisöltä saadun tuen olevan suorassa suhteessa henkilöstön henkiseen hyvinvointiin. Näkemys tukee haastatteluissa esiin tulleita tuloksia työyhteisön merkityksestä sosionomin (AMK) käytännön työskentelyn onnistumisena sosiaalityöntekijän tehtävissä. Haastateltavien kokemusten mukaan työyhteisöissä esiintyi ajoittain erimielisyyksiä, mutta Janiksen mukaan liiallinen yksimielisyys työyhteisössä saattaakin olla toiminnalle haitallista. Hän nimittää ilmiötä “ryhmäajatteluksi”, joka estää poikkeavien mielipiteiden

esittämisen, jolloin kriittinen ajattelu ja ryhmän kyky kyseenalaistaa asioita tukahtuu. (ks. Janis 1992, 193 - 200.)

8.2 Sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottama osaaminen

Sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottamaa osaamista asiakastyön ja asiakkaan kohtaamisen lisäksi on menetelmäosaaminen. Haastatteluissa tämän esiinnouseminen ei ollut yllättävää, sillä menetelmäosaaminen on sosionomi (AMK) -koulutuksen kompetensseissa yksi asiakastyön osaamisen osa-alue (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 16). Esille nousseita menetelmiä olivat vanhemmuuden roolikartta ja tulevaisuuden muistelu. Niiden katsottiin olevan menetelmiä, joita voi hyvin hyödyntää myös sosiaalityöntekijän tekemässä asiakastyössä.

Asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että tehty asiakastyö, tapaamiset, keskustelut, suunnitelmat, lausunnot ja päätökset dokumentoidaan. Asiakastyöstä kirjoittaminen on asiakasta koskevan tiedon ja asiakasprosessin näkyväksi tekemistä, joka vaatii osaamista. On tärkeää, että asiakirjojen laatija ymmärtää oman vastuunsa dokumentoidessaan asiakkaan elämäntilannetta. (Laaksonen, Kääriäinen, Penttilä, Tappola-Haapala, Sahala, Kärki & Jäppinen 2011, 10 - 12.) Haastatteluissa todettiin, että sosionomi (AMK) -koulutus ei anna riittäviä valmiuksia sosiaalityöntekijän tehtävissä tarvittaviin dokumentointitaitoihin. Dokumentointitaitojen puutetta ei kuitenkaan nähty esteenä työssä pärjäämiselle. Kääriäisen (2003, 182) toteamuksen mukaan laadukaskaan dokumentointi ei takaa sitä, että sosiaalityö on tehty mallikelpoisesti. Toisaalta myös dokumentoimatta jäänyt sosiaalityö voi olla laadultaan hyvää.

Sosiaalityössä tarvittava vahva lainsäädännön osaaminen koettiin sosionomi (AMK) -koulutuksella haasteelliseksi. Yleinen näkemys oli, että koulutus ei tuonut riittävän vahvaa lakiosaamista, vaan varsinkin työn alkuaikoina lakiosaamisen puute koettiin kuluttavana. Aiemmin kuvattu Horsman (2004, 160 - 165) kaavio osoittaa, että yksi sosiaalityöntekijä- ja sosionomi (AMK) -koulutuksen ja osaamisen ero on juuri lain soveltamisen taidoissa. Sosionomin (AMK) osaamista jäsennetään jokapäiväisen arkielämän tukemiseen liittyvänä käytännöllisen hoidon, hoivan, kasvatuksen ja ohjauksen alueille (Horsma 2004, 155 - 156), kun taas sosiaalityöntekijöiden katsotaan hallitsevan sosionomeja (AMK) paremmin laajempia kokonaisuuksia ja kantavan lainsäädännöllisen vastuun sosiaalihuollosta (Kempainen 2006, 261).

Koulutuksen merkitys tai pätevyyden puute näkyi haastateltavien mielestä lähinnä tilanteissa, joissa he joutuivat hakemaan allekirjoituksen päätöksiin päteviltä sosiaalityöntekijöiltä. Erilaisten lausuntojen ja päätösten tekeminen eri sosiaalityön organisaatioissa ovat keskeisiä sosiaalityön asiantuntijuuden ja julkisuuskuvan kannalta. Niiden katsotaan heijastavan sosiaalialan aliresursoinnin aiheuttamaa laatuongelmaa ja aiheuttavan kuormitusta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 79.)

Jatkokoulutus nousi jokaisella haastateltavalla ainakin ajatuksissa olevaksi asiaksi. Vastaava suuntaus näkyi Talentian selvityksessä kiinnostuneisuudesta jatko-opintoihin (ks. Nurme & Räisänen 2011, 38 - 39). Kuitenkin heidän tulokset ajatuksissa olevasta jatkotutkinnosta sosionomin (ylempi AMK) ja yliopistollisen sosiaalityöntekijätutkinnon välillä poikkesivat opinnäytetyömme tuloksista selvästi. Yhtä lukuunottamatta jatko-opintojen päämääränä tavoiteltiin sosiaalityöntekijän pätevyyttä yliopistollisen maisteritutkinnon kautta. Vaikka aiheeseen oli perehdytty, silti haastateltavien keskuudessa esiintyi hämmennystä yliopistokoulutukseen siirtymisen yksityiskohdissa. Sosiaalialalle onkin ollut ominaista viimeaikaisten selvitysten mukaan se, että monet opiskelijat opiskelevat usean sosiaalialan tutkinnon. Siksi Opetusministeriön työryhmän selvityksessä pidetäänkin tärkeänä, että opintopolku sosionomi (AMK) -tutkinnosta sosiaalityön yliopistokoulutukseen selkiinnytetään ja yhdenmukaistetaan. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 62.)

Juuri yliopistokoulutukseen hakeutumista perusteltiin sosiaalityöntekijän pätevyyden saavuttamisella sekä kelpoisuutta vailla olemisen aiheuttamilla haittatekijöillä. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto koettiin vielä jäsentymättömäksi, ja yleinen ajatus haastateltavien keskuudessa yhtä lukuunottamatta oli, että sosiaalityöntekijän kelpoisuuden tuottava koulutus kuuluu jatkossakin yliopistoon. Perusteluna esitettiin teoreettisen osaamisen vahvistumista ja alan heikkoa arvostusta, joka näkyy suoraan alan palkkauksessa. Haastateltavien näkemyksen mukaan sosiaalityöntekijän koulutuksen siirto ammattikorkeakouluun heikentäisi sosiaalityön arvostusta entisestään. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto on herättänyt keskustelua perustamisestaan asti sosiaalialan eri toimijoiden keskuudessa. Näkemyksiä on esitetty monenlaisia, mutta yhteinen tekijä on, että sosionomi (ylempi AMK) ei ole vielä vakiinnuttanut paikkaansa ja työnjako eri koulutusten kesken ei ole selkiintynyt. (Viinamäki 2008, 200.) Viinamäen näkemys on hyvin verrattavissa esille nousseisiin ajatuksiin sosionomi

(ylempi AMK) -koulutuksen tilasta, joka on myös suoraan verrannollinen tutkinnon houkuttavuuteen.

8.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, aiemmin mainitun työyhteisön tuen lisäksi, koettiin olevan osaaminen työn rajaamisessa, oman henkilökohtaisen elämän tasapaino, hyvä esimiestyöskentely, työn mielekkyys, kokemus osaamisesta ja mahdollisuus työssä kehittymiseen. Kotron (2008, 69–70) näkemys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista tukee opinnäytetyömme tuloksia. Hänen mukaansa työssä jaksamiseen liittyy työssä viihtyminen, työn merkityksellisyys, työyksikön toiminta sekä työn sisältö. Kotro nostaa myös esimiestaholta annetun tuen yhdeksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Myös Zimmerman (1995, 592) mainitsee työntekijän työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi tukea antavan esimiehen ja hyvät työkaverit, jotka vaikuttavat työntekijän voimaantumiseen.

Rantanen ja Kinnunen (2008, 238) kuvaavat työhyvinvoinnin käsitystä yksilötasolla, jolloin heidän näkemyksensä mukaan yksilö, joka onnistuu työtehtävien rajaamisessa ja ammattitaidon päivittämisessä, voi olennaisesti vaikuttaa oman henkilökohtaisen elämänsä mielekkyyteen. Näkemys on arvokannanotto, jossa todetaan työ- ja perhe-roolien tasapainon edistävän yksilön kehitystä ja hyvinvointia. Tämä näkemys tukee haastatteluissa esiintullutta oman elämän merkitystä työhyvinvoinnin osatekijänä.

Kempainen ym. (2006, 134) on todennut, että asiakastyössä kuormittavuus vaikuttaa negatiivisesti siihen, minkälaisia mahdollisuuksia sosiaalityöntekijöillä on opiskella erilaisia ja uusia menetelmiä sekä pystyä toteuttamaan niitä arjen työssä. Uusien asioiden opiskeluun ja niiden käyttämiseen työntekijän omassa työssään vaikuttaa erityisesti se, miten hyvin työorganisaatio voi tarjota ja tukea työntekijöiden uusien menetelmien oppimista. Kuten haastatteluissa tuli esiin, asiakastilanteet ovat usein raskaita ja työntekijän pitää pystyä toimimaan joka tilanteessa lain ja kunnan omien päätösten mukaan, huolimatta muun muassa asiakkaiden negatiivisista palautteista. Tässä vaativassa asiakastyössä kuormittavuutta lisäävät myös tilanteet, joissa asiakkaan syvät vaikeudet voivat saada työntekijässä aikaan tunteen, että hänen täytyy tehdä asialle jotain enemmän. Tällaisen työskentelytavan toteuttaminen edellyttää työntekijältä empatiakykyä, ja sitä voidaan ilmiönä kutsua myös empatian pakottavaksi luonteeksi. Tässä tilanteessa asiakkaan empaattinen ymmärtäminen asettaa

työntekijän vaativaan tilanteeseen ja samalla se vaikuttaa työntekijän omaan haavoittuvuuteen. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 226.) Kotron (2008, 58) mukaan keskeinen hyvinvoinnin riskitekijä sosiaalitoimen henkilöstöllä on työn kuormittavuus.

Aiemmat tutkimukset osoittavat määräaikaisten työsuhteiden vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin (ks. Kinnunen & Nätti 1994, 21, 443 - 459). Vastaava tulos ilmeni opinnäytetyössämme, jossa kelpoisuutta vailla olemisen aiheuttama työn määräaikaisuus koettiin epävarmuustekijänä, joka kuormitti työntekijöitä erityisesti työ sopimuksen päättymisajan lähestyessä. Vuoden 2002 perhebarometrissä todettiin, että alle 30-vuotiaista vastaajista 44,4 % mainitsi työn epävarmuuden syyksi epäröintiin lastenhankinnassa (Mauno & Kinnunen 2008, 188). Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikeutti myös haastateltaviemme tulevaisuuden suunnittelua. Esimerkiksi asuntolainan ottamista he joutuivat harkitsemaan työn jatkuvuutta arvioiden.

Haastatteluissa selvisi, että Oivassa on panostettu sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin järjestämällä heille työnohjausta, tai ainakin annettu mahdollisuus siihen. Tarvittaessa työnantajalla oli mahdollisuus ohjata työntekijä työpsykologille. Yliruka ym. (2009, 98 - 100) korostavat työnohjausta työhyvinvointia edistävänä ja työorganisaation luottamusta lisäävänä tekijänä. Haastateltavat kertoivat, että heillä on mahdollisuus saada ryhmätyönohjauksen lisäksi myös yksilöllistä työnohjausta. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikille muilla oli säännöllinen ryhmätyönohjaus noin kerran kuussa. Lähdeniemi (2011, 11) toteaa tutkimuksessaan, että sosiaalialan ryhmätyönohjauksessa hiljaisen tiedon (tacit knowledge) siirtyminen voi onnistua paremmin, kun käsiteltäviä asioita pysähdytään yhdessä miettimään. Työntekijöiden haastattelujen mukaan myös hyvin keskusteleva työyhteisö mahdollistaa tietotaidon siirtymisen työntekijältä toiselle. Alhaisen ym. (2011, 143) mukaan parhaassa tapauksessa työyhteisön jokainen työntekijä pystyy kytkemään oman ammatillisen kehityksensä koko työyhteisön kehitysprosessiin ja näin työntekijä kokee, että oppiminen mahdollistuu ennen muuta työyhteisönsä jäsenenä.

Työntekijöiden haastatteluissa parityö tuotiin esiin yhtenä työhyvinvointiin ja turvallisuuteen vaikuttavana tekijänä. Parityöskentely edistää työntekijöiden fyysistä turvallisuutta ja henkistä työssä jaksamista ja vaikuttaa näin suoraan työturvallisuuteen.

teen. Työssä jaksamisen kannalta parityön mahdollistama sosiaalinen tuki edistää työntekijän henkistä hyvinvointia vaikuttaen edistävästi työhyvinvointiin. (Seinä & Helander 2007, 39 - 40.) Yleensä väkivaltatilanteet sosiaalityössä ovat hyvin ennalta arvaamattomia ja tavallisesti niistä selvittää lievin fyysisin vaurioin mutta ne voivat jättää työntekijälle käsittelemättöminä henkisiä haittoja, jotka olisi tarpeellista hoitaa jälkihoidon avulla. (Suhonen 2004, 80). Haastatteluissa työntekijät korostivat, että on jo sinänsä helpottava tekijä, kun on mahdollista saada työpari mukaan haastaville kotikäynneille. Parityöskentelyssä työntekijöiden on mahdollista jakaa niin onnistumiset kuin epäonnistumisetkin, ja se mahdollistaa yhteisen reflektoinnin työpäivän aikana suoritettujen toimenpiteiden toimivuudesta tai toimimattomuudesta. Työntekijän on myös helpompi "purkaa" työstä johtuvat ikävät ajatukset jo työpaikalla ja näin työtehtävät eivät kulkeudu niin helposti työntekijän omaa vapaa-aikaa. (Seinä & Helander 2007, 39.)

Haastateltavat korostivat parityön mahdollistamaa yksilöllisempää työn jakamista sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän tehtävissä ja uskoivat sen vaikuttavan suoraan sosiaalityöntekijöiden työtaakan vähenemiseen. Lisäksi he toivat esiin, että kelpoisuutta vailla olevalle sosiaalityöntekijälle parityöskentely luo työhön turvallisuuden tunnetta, etenkin jos työparilla on paljon työkokemusta. Horsman ja Jauhiaisen (2004, 46) mukaan parityön kehittämistä tukevat asiakastyössä eteen tulevat yhä monimutkaisemmat ja haastavammat tilanteet. Asiakastilanteisiin perehtyminen vaatii työntekijöiltä hyvin laajaa kokonaistilanteen hahmottamista sekä yksityiskohtaisten tietojen selvittelyä. Horsman ja Jauhiaisen mukaan työparityö sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välillä antaisi myös tukea yhtenäiseen asiakastyöskentelyyn.

9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen eettisyyttä on hyvä tarkastella tutkimusprosessin eri vaiheissa. Jo itse aiheen valintaa voidaan pitää eettisenä ratkaisuna (Kylmä & Juvakka 2007, 144). Tutkimusta koskevat eettiset kysymykset ovat aina jossain määrin ratkaisemattomia. Siksi oleellista onkin, että tutkijana tiedostaa nuo kysymykset ja pitää eettiset periaatteet mielessä koko tutkimusprosessin ajan. Eettiset kysymykset voivat liittyä tutkimuskohteen ja menetelmien valintaan, aineiston keräämiseen sekä raportin kirjoittamiseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 18.) Opinnäytetyöprosessimme aikana tavoitteemme oli säilyttää neutraali ja eettisesti pohdiskeleva ote tutkimuksessa löytämiämme asioita kohtaan. Tutkimusprosessin edetessä teimme valintoja, kuten haastateltavien valikoituminen juuri työntekijöiksi, jolloin tutkimus kulki väistämättä valitulla polulla omaan suuntaansa ja tuotti tutkimustuloksina omanlaistaan todellisuutta. Valinnat ovat aina omanlaisensa kannanotto tutkimuksessa (Pohjola 2003b, 61).

Luontevin tapa opinnäytetyömme tekemiseen oli laadullinen tutkimus teemahaastattelua menetelmänä käyttäen. Haastattelujen toteuttamiseksi aloimme kartoittaa mahdollisia haastateltavia ottamalla yhteyttä Oivan esimiestehtävissä työskenteleviin, joiden avulla selvitimme kelpoisuutta vailla toimivat sosiaalityöntekijät. Otimme esimiesten avulla kartoitettuihin kriteerimme täyttäviin haastateltavaehdokkaisiin yhteyttä sähköpostilla, jossa kerroimme opinnäytetyöstämme ja tiedustelimme halukkuutta osallistua haastatteluun. Tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista ja tutkimus on aina myös mahdollista tarvittaessa keskeyttää. Tutkittaville täytyy tarjota riittävästi informatiivista tietoa tutkimukseen liittyvistä asioista. Haastattelutavasta ja mahdollisesta haastattelun nauhoittamisesta tai kuvaamisesta pitää kertoa tutkittaville ennen tutkimukseen osallistumista. (Kuula 2006, 106–107.) Haastattelemamme henkilöt olivat kaikki aikuisia sosiaalialan ammattilaisia, joten pystyimme hyvin perustein luottamaan heidän kykyynsä suostua tutkimukseemme vapaaehtoisesti, joko kiinnostuksesta ammatillisesti tärkeää aihetta kohtaan tai mahdollisesti myös oman hyödyn kannalta. Tutkimukseen osallistumisesta voi myös kieltäytyä, vaikka olisi jo siihen etukäteen suostunut. Missään tapauksessa tutkija ei saa painostaa haastateltavaa jatkamaan haastattelua. Jotkut kysymykset saattavat tuntua haastateltavasta liian henkilökohtaisilta tai tunkeilevilta. (Mäkinen 2006, 95.) Yksi haastateltava, joka oli aluksi ollut halukas haastateltavaksi, antoi haastatteluajan lähestyessä ymmärtää, ettei

hänellä ole aikaa haastattelulle ehdottamallamme ajanjaksolla. Tiedustelimme, olisiko jokin muu aika sopiva, mutta koska sopivaa aikaa ei löytynyt, emme alkaneet painostaa vaan otimme yhteyttä toiseen mahdolliseen haastateltavaan, joka olikin halukas osallistumaan.

Halusimme nauhoittaa haastattelut, varmistaaksemme opinnäytetyön tulosten luotettavuuden. Haastattelun nauhoittaminen säilyttää keskustelusta olennaiset seikat kuten haastateltavan sanatarkan puheen ja äänenkäytön ja myös mahdollisen tunnelatauksen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 92). Haastattelun tallennus kuuluu olennaisena osana teemahaastatteluun. Nauhoitukseen on saatava aina haastateltavan lupa. (Mäkinen 2006, 94.) Haastattelun alussa kysyimme haastateltavilta, sopiiko heille haastattelun nauhoitus. Jälkikäteen pohdittuna olisi ollut asiallisempaa selvittää asia hyvissä ajoissa etukäteen, sillä haastateltavalle olisi saattanut olla kiusallista kieltäytyä näin myöhäisessä vaiheessa.

Haastattelussa käytettävät kysymykset pyrimme muotoilemaan niin, että väärinkäsityksen mahdollisuus jää mahdollisimman pieneksi. Näin varmistimme, että kaikki haastateltavat ymmärsivät kysymyksen sisällön samanlaisena, joka helpotti vastausten vertailua ja paransi luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida tutkimustulosten toistettavuus. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksessa sen kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksessa taas pätevyys eli validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä vastata sitä todellisuutta, jota haluttiin tutkia. Saattaa olla, että esimerkiksi haastattelutilanteissa vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin kysymyksen laatija on sen ajatellut. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 227- 228.)

Haastattelujen jälkeen pohdimme, olivatko haastatteluissa käyttämämme lisäkysymykset mahdollisesti liian johdattelevia. Toisaalta jälkimmäisissä haastatteluissa emme lisäkysymyksiä niin aktiivisesti esittäneet, ja silti haastateltavat nostivat samoja asioita esiin. Tärkeää on, että tutkija pysyy neutraalina haastattelutilanteessa, vaikka hän saattaakin joutua kohtaamaan haastateltavien voimakkaita tunteita tai mielipiteitä. Hän tarvitsee tutkittavien ajatuksia ja kokemuksia tutkimukseensa, vaikka hänellä onkin valta valita tutkimuskysymykset ja mahdollisuus vaikuttaa osittain vuorovaikutustilanteeseen. (Kuula 2006, 154–155.) Totesimmekin haastattelutekniik-

kamme kehittyneen selvästi tehtyjen haastattelujen myötä, jolloin myöhemmät haastattelut olivat enemmän asiassa pysyviä ja täsmällisiä.

Opinnäytetyöprosessin aikana varjelimme tiukasti haastateltavien anonymiteettiä. Tehtävä ei ollut varsinkaan haastatteluvaiheessa helppo, sillä organisaationa Oiva on pieni ja tieto opinnäytetyömme aiheesta oli jo kantautunut laajalle. Koimme kuitenkin itsellemme merkittäväksi suojella haastateltaviemme anonymiteettiä, vaikka he itse kertoivat aiheen olleen heidän työyhteisöjensä keskusteluissa aktiivisesti esillä. Haastateltavien anonymiteetti lisää myös tutkijan vapautta. Hänen on helpompaa käsitellä arkojakin aiheita tutkittavien anonymiteetin avulla tiedostaen, että ei aiheuta tutkittaville haittaa. (Mäkinen 2006, 93, 114.) Toimme haastateltavien tietoon ajatuksemme anonymiteetistä. Kerroimme myös, ettei opinnäytetyön tuloksista heitä voida tunnistaa. Luottamuksellisuudella on suuri merkitys. On tärkeää kertoa, miten tutkimusaineistoa käytetään ja säilytetään niin, että tutkittavien tunnistetiedot pysyvät turvassa. Suorat tunnistetiedot hävitetään siten, että niitä ei voi enää käyttää mihinkään muuhun tutkimukseen. (Kuula 2006, 108–109, 214.)

Koska olemme suhteellisen kokemattomia tutkijanroolissa, huomasimme opinnäytetyömme lähtevän laajenemaan niin, että rajaaminen alkoi olla haasteellista. Kiviniemen (2001, 71) mukaan kokematon tutkija on suuressa vaarassa käsitellä kaikkia mielenkiintoisia teemoja joita tutkimuksen aikana nousee esiin. Tutkimusmenetelmien moninaisuus sisältää myös saman riskin. Sekavuuden vaaraa pyrimme vähentämään niin, että suuntasimme kaikki menetelmämme ja teemamme kohti yhtä ja samaa tavoitetta, eli selvittää sosiaalityöntekijänä toimivien sosionomien kokemuksia.

Monistrategisella tutkimusotteella eli triangulaatiolla pyritään parantamaan tutkimuksen luotettavuutta. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkittavaa kohdetta lähestytään usealta eri suunnalta. (Eskola & Suoranta 1998, 69 - 74.) Triangulaatio nähdään yleisesti tutkimuksen luotettavuutta vahvistavana tekijänä. Siitä voidaan erottaa neljä päätyyppiä: tutkimusaineistoon liittyvä triangulaatio, tutkijaan liittyvä triangulaatio, teoriaan liittyvä triangulaatio sekä metodinen triangulaatio. (Tuomi 2007, 153.) Triangulaation päätyypeistä vahvimmin työssämme toteutui tutkijaan liittyvä triangulaatio. Toteutimme koko opinnäytetyön tiiviisti yhdessä. Koimme, että työmme kannalta oli hyvin oleellista, että eritoten haastatteluissa olimme molemmat paikalla. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheilla mielessä kävi myös vaihtoehto, jossa olisimme kuulleet

työnantajan ja esimiesten näkemyksiä aiheesta, mutta aineiston hallittavuuden kannalta päädyimme tarkastelemaan aihetta ainoastaan työntekijän näkökulmasta, mikä mielestämme osoittautui onnistuneeksi ratkaisuksi opinnäytetyön kokonaisuuden kannalta.

10 POHDINTA

Oma kokemuksemme opinnäytetyön tuloksista oli, että haastateltavien näkemykset aiheista olivat pääsääntöisesti yhteneväiset. Näkemyksemme mukaan osatekijänä lopputulokseen oli haastateltavien nuori ikäjakauma. Heidän ikäryhmässään merkittävät tekijät saattoivat olla vähemmällä painoarvolla kuin lähempänä eläkeikää, vastaavassa työtilanteessa olevilla. Jatkotutkimusaiheena mielenkiintoinen olisikin tutkimus, jossa selvitetään yli 40-vuotiaiden kokemuksia kelpoisuutta vailla sosiaalityöntekijänä toimimisesta. Samoin jatkotutkimuksena olisi kiinnostavaa tarkastella tarkemmin kelpoisuutta vailla olevien sosiaalityöntekijöiden ikäjakaumaa ja sen vaikutuksia työ-säselviytymiseen.

Opinnäytetyömme sijoittuminen Peruspalvelukeskus Oivan alueelle saattoi määrittää opinnäytetyön tuloksia. Tutkimustuloksissa esiintynyt kelpoisuutta vailla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden “samassa veneessä” -kokemus herätti ajatuksen, olisiko lopputulos ollut toisenlainen jos vastaavaa kokemusta ei olisi syntynyt. Jatkotutkimuksena olisikin kiinnostavaa tarkastella tilannetta eri puolilla Suomea, jolloin pystyttäisiin vertailemaan, vaikuttaako pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus kelpoisuutta vailla toimivien työhyvinvointiin ja mahdollisiin jatko-opintosuunnitelmiin. Näin jatkuvassa muutoksessa oleva sosiaalialan korkeakoulutus voisi saada merkittävää tietoa hyödynnettäväksi laadukkaan suomalaisen sosiaalialan koulutuksen kehittämisessä.

Opinnäytetyöprosessimme oli pitkä ja osittain rankkakin. Silti päällimmäisinä ajatuksina prosessista olivat antoisa ja opettava kokemus. Työ herätti suurta mielenkiintoa heti, kun kuulimme aiheesta ensimmäisen kerran, ja samainen mielenkiinto jatkui loppuun asti. Osaksi työn mielekkyys johtui siitä, että olimme itse aiheesta hyvin kiinnostuneita, sekä varmasti myös opinnäytetyömme aiheen ajankohtaisuus ja työ-elämälähtöisyys lisäsivät mielekkyyttä. Motivaatio tekemiseen pysyi korkealla koko tutkimuksen ajan, koska saimme tehdä opinnäytetyötä omilla vahvuuksillamme ja haluumallamme tavalla.

Opinnäytetyön aiheen rajaaminen oli ajoittain haastavaa, mutta lopputulokseen olimme kuitenkin tyytyväisiä. Aiheen mielekkyyden myötä työ eteni pitkälti omalla

painollaan, ja säännölliset “jäsentämispalaverit” auttoivat rajaamisessa. Rajaamisen myötä päätimme jättää opinnäytetyöstämme työnantajan näkemyksen pois. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisikin työnantajan näkemyksen tarkastelu ja vertailu työntekijöiden kokemuksiin kelpoisuutta vailla sosiaalityöntekijänä toimimisesta.

Työläin osuus opinnäytetyöprosessissamme oli aineiston hankinta ja analysointi. Itse haastattelut etenivät suunnitellusti, mutta haastattelujen jakautuminen pitkälle aikavälille ja materiaalin suuri määrä tuntuivat haasteellisilta. Materiaalin paljous vaikeutti oleellisen tiedon löytymistä. Jälkeenpäin pohdimme olisiko haastattelujen taltioinnissa nauhurin sijaan voinut käyttää videointia, jolloin haastateltavien sanaton viestintä olisi tullut selkeämmin esiin. Videointia pidetäänkin hyvänä vaihtoehtona nauhoitukselle, mutta samalla se saattaa lisätä osallistujien jännitystä (Suoranta & Eskola 1998, 99). Tämän tiedostettuamme koimme kuitenkin nauhoituksen olleen paras vaihtoehto haastatteluaineiston taltioinnissa.

Aiheen vahva medianäkyvyys ja erityisesti haastateltavien kokemus opinnäytetyön merkityksellisyydestä kannusti meitä työn aikana. Konkreettisesti se näkyi haastatteluissa, joissa he todella monipuolisesti käsittelivät aihetta ja toivat näkemyksiään esiin. Haastatteluissa tuotettiin hyvää materiaalia, joita analysoimalla saimme laadukasta aineistoa käytettäväksi opinnäytetyössämme.

Yli vuoden kestäneen opinnäytetyöprosessin aikana tulimme huomaamaan, että alkuperäiset ajatuksemme työn aikataulusta ja lopputuloksesta olivat hyvin erilaiset kuin millaisiksi ne todellisuudessa muotoutuivat. Hirsjärvi ym. (2009, 164) toteavat laadullisen tutkimuksen olevan joustavaa, suunnitelmaa voidaan muuttaa olosuhteiden mukaan. Tämä ajatus osoittautuikin todeksi useat kerrat opinnäytetyöprosessin kuluessa.

LÄHTEET

- Ahjopalo, J. 2013. Muuntokoulutus leipoi sosiaalityöntekijät päteviksi. Yle.fi. Päivitetty 31.1.2013. Saatavissa:
http://yle.fi/uutiset/muuntokoulutus_leipoi_sosiaalityontekijat_pateviksi/6473009 [viitattu 27.3.2013].
- Alhainen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M. & Soininen, J. 2011. Työn-ohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Tammi.
- Ammatit ja kelpoisuudet. Talentia. Saatavissa:
http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaaliala/ammait_ja_kelpoisuudet [viitattu 20.1.2013].
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Feld, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2008,. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) s. 86.
- Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A.-L. & Pohjola, A. (1993): Monisärmäinen Sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, S. Remes, P, Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 14. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S. Remes, P, Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos.Helsinki: Tammi.

Horsma, T. 2004. Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa. Teoksessa Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojekti. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Horsma, T. & Jauhiainen, E. 2004. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

IFSW:n ja IASSW:n Virallinen sosiaalityön määritelmä vuodelta 2000. Talentian julkaisut. Saatavissa: http://www.talentia.fi/files/251/Sosiaalityon_maaritelma.pdf [viitattu 22.1.2013].

Janis, I.L. 1992. Groupthink: The desperate drive for consensus at any cost. Teoksessa: Shafritz, J.M. & Ott, J.S. (toim.) Classics of organization theory, s. 193 - 200.

Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Helsinki: Yliopistopaino.

Juujärvi, S., Myyry, L & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Jäppinen, A - K. 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: Bookwell Oy.

Kananoja, A. Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2011. Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda.

Karppinen, P. 2011. Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi -työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Pro gradu -tutkimus. Lapin yliopisto.

Karvinen-Niinikoski, S., Hoikkala, S. & Salonen, J. 2007. Tutkintorakenneuudistus sosiaalityön koulutuksessa. Sosiaalityön valtakunnallinen hanke 2003-2006. SOSNET julkaisuja 1. Rovaniemi: SOSNET.

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L., Tapola-Haapala, M., Björkenheim, J. 2005: Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuuden näkymät. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kemppainen, T. 2006. Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T. & Pohjola, A. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kinnunen, U., Nätti, J., Mauno, S. & Happonen, M. 2000. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of organizational behavior*, p. 21, 443 - 459.

Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus.

Koivula, T. 2013. Sosiaalityön opiskelijamäärää kasvatetaan. Turun yliopiston internetsivut. Päivitetty 6.2.2013. Saatavissa:
http://www.utu.fi/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Sivut/sosiaalityon_opiskelijamaaraa_kasvatetaan.aspx [viitattu 13.4.2013].

Kotro, H. 2008: Aikuissosiaalityön areenat. Kehittämishankkeen loppuraportti. So-com. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy.

Kuula, A. 2006: Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kääriäinen, A. Lastensuojelun sosiaalityö asiakirjoina: dokumentoinnin ja tiedonmuodostuksen dynamiikka. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Laaksonen, M., Kääriäinen, A., Penttilä, M., Tapola-Haapala, M., Sahala, H., Kärki, J. & Jäppinen, A. 2011. Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa. Opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. Tampere: Yliopistopaino.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272.

Lampinen, O. 1995. Ammattikorkeakoulujen kehittämisen vaihtoehdot. Teoksessa Lampinen O. (toim.) Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistolle, s. 16, 18.

Lehtomaa, M. 2006. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus. Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) 2006. Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia Oy, s. 163 - 194.

Lindberg, J. & Tolonen, M. 2005. Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2003 – 2004 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Louhelainen, P. 1985. Sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.

Lähdeniemi, S. 2011. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sosiaalityön työnohjauksesta. Progradu -tutkimus. Tampereen yliopisto.

Lähteinen, S. & Tuohinoja, N. 2013. Kahden sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneiden käsitykset alan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta. Janus-lehti 1/2013, s. 43.

Läntinen perusturvapiiri. Peruspalvelukeskus Oiva. Saatavissa:

http://oivappk.fi/fi/sosiaali_ja_perusterveydenhuollon_palvelut/hallinto_ja_talous/org-anisaatio [viitattu 20.1.2013].

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. Työelämä muuttuu, joutaako työhyvinvointi? Helsinki: Hakapaino, s. 20 – 55.

Mauno, S. & Kinnunen, U. 2008. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina, s. 188.

Mäkinen, O. 2006: Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Nurme, K. & Räisänen, E. Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Talentian internetsivut. Vuosina 2009-2010 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Saatavissa: http://www.talentia.fi/files/1152/vastavalmistuneiden_urapolut.pdf [viitattu 28.3.2013].

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Paasivaara, L., Nikkilä, J., 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointiin. Helsinki: Nord Print Oy.

Perttula, J. 2006. Kokemus ja kokemuksen tutkimus. Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) 2006: Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia Oy, s. 115–163.

Peruspalvelukeskus Oiva tilinpäätös. 2012. Hollolan kunnan internetsivut. Saatavissa: http://www.hollola.fi/keskus/talous/toimintakertomus_2011.pdf [viitattu 20.2.2013].

Pohjola, A. 2003. Tutkijan eettiset sitoumukset. Teoksessa Pohjola, A. (toim.) Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 47, s. 61.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2008. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina, s. 238. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rantanen, T. & Toikko, T. 2008. Sosionomin (AMK) osaaminen ja sosiaalityön tutkimus. Teoksessa: Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä, s. 95 - 96.

Raunio, K. 2000. Sosiaalityö murroksessa. Tampere: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Roivainen, I. 2004. Yhteisöt ja yhteisösosiaalityön lähtökohdat. Verkko-oppikirja. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/tup/Yhteisoto410.pdf>. [viitattu 13.4.2013].

Rouhiainen-Valo, T. & Rantanen, T. & Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. 2010. Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa: Sosionomin ammatti ja työ 2010 - 2025. Leena Viinamäki (toim.) Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä, s. 16 & 23.

Saari, E. Viinamäki, L. 2010. Ennakointeja sosionomien (AMK & ylempi AMK) paikasta tulevaisuuden hyvinvointipalvelujärjestelmän ammattilaisina. Teoksessa: Viinamäki, L. (toim.). 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010 - 2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä, s. 150 - 194.

Salminen, H. 2002 teoksessa Liljander J-P. (toim.) Omalla tiellä – ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta, s. 378.

Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Helsinki: Talentum.

Simola, A. 2001. Työterveyshuolto-organisaation toiminta, sen henkilöstön henkinen hyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työsuojelu. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi> [viitattu 30.3.2013].

Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. 2007. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaalialan koulutusohjelma. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun internetsivut.

Päivitetty 1.3.2013. Saatavissa:

<http://www.kyamk.fi/Hakijalle/Nuorten%20haku/Sosiaali->

%20ja%20terveysala/Sosiaaliala/?gclid=CIi5xLS9nbYCFc94cAodnTMAgw [viitattu 27.3.2013].

Sosiaalialan työ. Talentian internetsivut. Saatavissa:

<http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaaliala/tyo> [viitattu 20.1.2013].

Sosiaalialan ylempi AMK -koulutusohjelma. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Päivitetty: 6.3.2013. Saatavissa: http://www.sosiaaliportti.fi/File/c7bfd93f-f9c0-483d-afa6-7a4cd6ec6015/Sosionomi_Ylempi_AMK_I_12022013.pdf [viitattu 27.3.2013].

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-, kunta- ja yksityissektorilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaalihuollon asiakaslaki 2000/812.

Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Päivitetty 16.8.2012. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-22206.pdf [viitattu 20.1.2013].

Sosiaalityön kehittäminen. 2007. Kohti syvempää ymmärrystä. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 16, 2007. Saatavissa: http://www.socca.fi/files/72/Tutkiva_arvioiva_tyote_sosiaalityontekijoiden_jasentamana.pdf [viitattu 22.1.2013].

Sosiaalityön koulutuksen lainsäädännöllinen perusta. Sosnet:n internetsivut. Saatavissa: http://www.sosnet.fi/Peruskoulutus/Koulutuksen_lainsaadannollinen_perusta.iw3 [viitattu 27.3.2013].

Sosiaalityön määrittely. 2003. Peruskoulutus. Sosnet:n internetsivut. Saatavissa:

http://www.sosnet.fi/Peruskoulutus/Sosiaalityon_maarittely.iw3 [viitattu 15.2.2013].

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan koulutusohjelma. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Päivitetty 19.11.2012. Saatavissa:

<http://www.kyamk.fi/Hakijalle/Ylempi%20AMK/Sosiaali-%20ja%20terveysala/Sosiaaliala/> [viitattu 20.1.2013].

Suhonen, H. 2004. Asiakasväkivalta ja uhkatilanteet sosiaalialan työpaikoilla. Teoksessa Seretin, L. (toim.) Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, s. 73–83.

Suorsa, T. 2011. Kokemuksen yksilöllisyys, yhteisyys ja yhteiskunnallisuus. Subjektivi-tieteellinen kokemustutkimus. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) 2011. Kokemuksen tutkimus II. Ymmärtävän psykologian syntyhistoriaa ja kehityslinjoja. Tampere: Juvenes Print.

Swedner, H. 1983. Socialt Arbete En Tankeram. Stockholm: Liber Förlag.

Tukiala, A.-K. & Thomasén, T. 2009. Tietoa todellisuudesta. Sosiaalitieto 9 (20–21). Saatavissa: <http://huoltaja--saatio-fbin.directo.fi/@Bin/e110038b7512a98527a7361d66792250/1364686216/application/pdf/182805/Sosiaalitieto%209-2009.pdf> [viitattu 30.3.2013].

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennako-
arvioinnin järjestämiseksi. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Tutkinnon tavoitteet. Sosnetin internetsivut. Saatavissa: http://www.sosnet.fi/Lisensiaatinkoulutus/Tutkinnon_tavoitteet.iw3 [viitattu 13.4.2013].

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsi-
tyksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä.

Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Karisto Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos. 2013. Johtaminen ja esimiestyö. Päivitetty 14.10.2011. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx. [viitattu 13.4.2013].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vesterinen, P. 2006. ”Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän”. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Viinamäki, L. 2008. Sosionomi (AMK) koulutus- ja työmarkkinakansalaisena. Teoksessa: Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä.

Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. 2006. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto.

Yliruka, L. & Karvinen-Niinikoski, S. & Koivisto, J. 2009. Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Yliruka, L. & Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. s. 13 - 21.

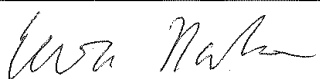
Zimmerman, M. A. 1995. Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*. 5/1995. s. 581 - 599.

Åstedt-Kurki, P. & Heikkinen, R. 1994. Two approaches to the study of experiences of health and old age: the thematic interview and the narrative method. *Journal of Advanced Nursing* 20/1994, p. 420.



PERUSPALVELUKESKUS OIVA- LIIKELAITOS VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

virkanimike pvm 45 §
 Peruspalvelukeskuksen johtaja 11.9.2012

<p>Asia Tutkimuslupa Terhi Silventoinen ja Jonna Strandberg-Eld</p>
<p>Asiaselostus</p> <p>Kymen ammattikorkeakoulussa on suorittamassa sosionomin tutkintoa Terhi Silventoinen ja Jonna Strandberg-Eld. Koulutukseen kuuluu opinnäytetyö, johon opiskelijat pyytävät tutkimuslupaa. Opinnäytetyön aiheena on sosionomi (AMK) sosiaalityöntekijän työkentällä.</p> <p>Opinnäytetyössä on tavoitteena selvittää minkälaiset valmiudet sosionomin koulutus antaa määräraikaiseen sosiaalityöntekijän tehtävissä toimimiseen, miten valmiudet vaikuttavat käytännön tilanteissa sekä miten sosionomi kokee oman jaksamisen ja työssä viihtymisen.</p> <p>Tutkimuksen kohteena ovat peruspalvelukeskus Oiva-liikelaitoksessa toimivia sosionomeja, jotka työskenteleviä sosiaalityöntekijän tehtävissä. Tutkimusaineisto on tarkoitus kerätä avoimen keskustelun avulla v. 2012 loka-marraskuun aikana. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua keväällä 2013. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää peruspalvelukeskus Oiva-liikelaitoksen toimintoja ja työnjakoa kehitettäessä.</p>
<p>Päätös</p> <p>Päätetään antaa tutkimuslupa Terhi Silventoiselle ja Jonna Strandberg-Eldille heidän opinnäytetyöhönsä "Sosionomi (AMK) sosiaalityöntekijän työkentällä.</p>
<p>Allekirjoitus</p> <p>Eeva Halme </p>

Täytäntöönpano ja tiedoksianto:

Terhi Silventoinen, Jonna Strandberg-Eld
 Minna Veistilä Harri Koivu, Mika Forsberg

Päätöksentekovaltuus:

Hollolan kunnan hallintosääntö

Tähän päätöksen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä peruspalvelukeskus Oivan jäsenkunnat ja niiden jäsenet. Oikaisuvaatimus on tehtävä Peruspalvelukeskus Oivan johtokunnalle 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluessa päätöksen lähettamisestä. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun se on asetettu yleisesti nähtäväksi.
 (kuntalaki365/95 § 88,89,92,93 ja 95)