



PIRKANMAAN
AMMATTIKORKEAKOULU

**SOSIAALIOHJAAJAN JA SOSIAALITYÖNTEKIJÄN
TYÖPARITYÖ TAMPEREEN KUNTOUTTAVAN
TYÖTOIMINNAN YKSIKÖSSÄ**

Satu Sironen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2009
Sosiaalialan koulutusohjelma
Palveluohjauksen ja sosiaalityön
suuntautumisvaihtoehto
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Palveluohjauksen ja sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto

SIRONEN, SATU:

Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä

Opinnäytetyö 52 s.
Marraskuu 2009

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityön merkitystä Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä Tampereella. Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden osaamista on tutkittu myös aiemmin. Sosiaali- ja terveysministeriön vuosina 2001–2003 toteutetussa Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisen-projektissa tarkasteltiin sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden osaamisalueita ja tehtäviä. Niihin keskityttiin myöhemmin myös kolmevuotisessa, vuonna 2003 käynnistyneessä Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointi- eli SOTENNA-hankkeessa.

Laadullisen tapaustutkimuksen teoreettisina lähtökohtina olivat sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden osaamiskompetenssit, jotka jakautuivat tiedolliseen ja taidolliseen sekä sisällölliseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien haastattelut toteutettiin yksilöllisinä teemahaastatteluina. Aineiston analyysitapana oli sisällönanalyysi.

Haastatteluiden tulokset jäsenettiin kahdeksi eri kokonaisuudeksi. Ensiksi yhteistyötä kuvattiin asiakasprosessin eri vaiheissa ja eri asiakkaiden kohdalla. Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö painottui asiakkaan alkuhaastatteluun ja asiakasprosessin eri ongelmatilannekohtiin. Toiseksi tarkasteltiin työparityötä SWOT-analyysin nelikentän eri ulottuvuuksien mukaan. Näitä olivat parityön vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Yksikön malli koettiin toimivana ja työntekijöiden työhyvinvointia edistävänä. Tehtävänimikkeeseen liittyvien rajojen epäselvyys aiheutti kuitenkin työntekijöiden keskuudessa tunteen ajan ja resurssien hukkaamisesta.

Johtopäätöksenä opinnäytetyössä korostuu parityömallin jatkuvan kehittämisen tarve. Osittain ulkoapäin kohdistuvat paineet parityötä kohtaan haastavat työntekijöitä miettimään toimintakäytäntöjään ja työotteitaan. Nykyisessä mallissa vaikuttavat keskeisesti koulutusten tuottamat ammatilliset valmiudet ja työntekijöiden henkilökohtaiset osaamisen alueet. Työskentelyssä on tärkeää keskinäisen luottamuksen ja tasa-arvoisuuden kokeminen. Avoimella vuorovaikutuksella pystytään edistämään työparien yhteistyön toimivuutta ja työssä jaksamista.

Avainsanat: työparityö, yhteistyö, duaalimalli, sosiaaliohjaus, sosiaalityö, kuntouttava työtoiminta

ABSTRACT

Pirkanmaa University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
Option of Case Management and Social Work

SIRONEN, SATU:

Social welfare advisor's and social worker's pair work in Rehabilitating Working Unit in Tampere

Bachelor's thesis 52 pages
November 2009

The aim of this study was to investigate the meaning of social welfare advisor's and social worker's pair work in Tampere Rehabilitating Working Unit. Social welfare advisors' and social workers' profession knowledge has been several previous studies' concern. Between 2001–2003, The Ministry of Social Affairs and Health implemented a development programme which reviewed social welfare advisors' and social workers' fields and duties of knowledge. In year 2003 started also an anticipating project which lasted three years.

Theoretical starting points for this qualitative study were specific competences of students studying towards their Degree Programme in Social Services and Bachelor's of Social Services. Interviews were used as a method to collect the data. The interviews of social workers and social welfare advisors were individualized by particular themes. The content analysis of the interviews was used to analyse the results.

The analysis occurred in two different systems. Firstly co-operation was described in various steps of client-based process and with different types of clients. Pairwork between social welfare advisors and social workers was emphasized starting with client's process placed in different problem situations. Secondly pairwork was examined according to SWOT analysis which was used in this study to evaluate the Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats involved in the Unit. A model of co-operation experienced both functional and stressless. Unclearness of roles caused dissatisfaction with work among employees.

The study shows that continual development in pairwork model is needed. Pressures directed from outside against the model challenge employees' thinking about working methods. Currently, the model is profoundly affecting professional and individual knowledge. Confidence and equality in pairwork model are considered to be important factors at work. A proper function of pairwork model and mental health at work can be promoted with an open interaction.

Keywords: co-operation, pairwork, dual model, social counselling, social work, rehabilitating work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	7
2.1 Tutkimustehtävä ja sen taustoitus	7
2.2 Tiedonhankinta ja tutkimusaineistot	8
2.3 Aineiston analyysitapa	9
3 TUTKIMUSKÄSITTEET.....	10
3.1 Yhteistyö	10
3.2 Työparityö	11
3.3 Dialogi.....	13
4 SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTUKSEN DUAALIMALLI.....	15
4.1 Koulutusten muotoutuminen	15
4.2 Sosionomin (AMK) osaaminen	17
4.3 Sosiaalityöntekijän osaaminen	20
4.4 Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden yhteinen osaaminen	23
5 YHTEISTYÖ ASIAKASPROSESSIN ERI VAIHEISSA	27
5.1 Aktivointisuunnitelman tekemisen vaihe	27
5.2 Kuntouttavan työtoiminnan aloitusvaihe	28
5.3 Työtoimintavaihe	30
5.4 Prosessin päätösvaihe.....	32
6 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TYÖPARITYÖ SWOT-ANALYYSIN MUKAAN.....	34
6.1 Vahvuudet	34
6.2 Heikkoudet	39
6.3 Mahdollisuudet.....	41
6.4 Uhat	42
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	43
8 POHDINTA	46
9 EPILOGI	48
LÄHTEET.....	49
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

1990-luvun laman vaikutukset on edelleen nähtävissä nykyisessä työllisyystilanteessa. Vaikka työttömyys on alentunut lamavuosien tasolta, se on osittain muodostunut rakenteelliseksi synnyttäen vaikeasti työllistettävien henkilöiden ryhmän. Toistuvais- ja pitkäaikaistyöttömyys on vakiintunut pysyväksi yhteiskunnalliseksi ilmiöksi. Siihen ja sen seurannaisilmiöön, yhteiskunnasta syrjäytymiseen on pyritty vastaamaan aktiivisella työvoima- ja sosiaalipolitiikalla. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan 1.9.2001.

Lain velvoittamana Kuntouttavan työtoiminnan yksikkö perustettiin puoli vuotta myöhemmin myös Tampereelle. Samoihin aikoihin, vuosina 2001–2003 toteutettiin Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisen-projekti, minkä tavoitteena oli sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden tehtävien ja yhteistyön tarkempi jäsentäminen. Projektikunnissa käynnistettiin myös käytännön työelämään suuntautuneita kehittämiskokeiluja, yhtenä osa-alueena aikuistyössä. Aikuistyön kehittäminen nähtiin yhtenä kehittämistyön suurimmista haasteista, sillä siinä vaadittiin toimeentulotukiasioiden selvää eriyttämistä varsinaisesta aikuistyöstä. Kolmivuotisessa, vuonna 2003 käynnistyneessä Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointi- eli SO-TENNA-hankkeessa tarkasteltiin myös sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden yhteistä ja eriytyneitä osaamista.

STEAM-projektin käynnistyminen ajoittui sopivasti yhteen kuntouttavan työtoiminnan lain voimaantulon kanssa. Vasta perustetuissa Kuntouttavan työtoiminnan yksiköissä pohdittiin sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden yhteistyöhön perustuvien toimintakäytäntöjen kehittämistä. Projektin avulla kunnat saivat tukea sosiaaliohjaajan roolin etsintään kuntouttavassa työtoiminnassa. Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä on painotettu alusta asti parityötä yksilötyön sijaan. Opinnäytetyöni keskeiseksi kiinnostuksenkohteeksi muodostuukin tämän työskentelymallin tarkastelu.

Opinnäytetyöni kohteena on sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö. Suomen korkeakoulujärjestelmän mukaisesti sosiaalialan korkeakoulutusta annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu tarjoaa sosionomi(AMK)-tutkintoon johtavaa koulutusta Tampereella. Vastavuoroisesti Tampereen yliopistosta voi valmistua sosiaalityöntekijäksi. Näiden sosiaalialan osaajien ammattitai-

toa tarvitaan kuntouttavassa työtoiminnassa, jossa tehdään tiivistä ja pitkäkestoista asiakastyötä haastavien ja moniongelmaisten asiakkaiden kanssa.

Tutkin kahden työparin työskentelyä Kuntouttavan työtoiminnan yksikön asiakasprosessin eri vaiheissa. Tarkastelen myös parityömallin toimivuutta ja sen kehitysnäkymiä. Keskeisenä tavoitteenani on selvittää sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan yhteistyön merkitystä kuntouttavassa työtoiminnassa. Erityisenä kiinnostuksenkohteenani on, miksi sosionomin (AMK) osaamista tarvitaan kuntouttavassa työtoiminnassa.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni etenee prosessinomaisesti. Ensimmäisenä, tärkeänä askeleena on aiheen valinta. Opinnäytetyöni kohteeksi valitsin sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityön. Aihe on ajankohtainen, sillä sosiaalialan korkeakoulutusten dualimallia on kehitetty ja kehitetään edelleen, jotta koulutusten oppimasisällöt ja työelämä vastaisivat toisiaan (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 9). Minua henkilökohtaisesti kiinnosti tarkastella kentän toimijoiden työtä.

Tiedonhankinnan vaiheessa havaitsin, että työparityömallista sinällään puhutaan kirjallisuudessa vielä suhteellisen vähän. Hakusanalla yhteistyö/tiimityö löytyi materiaalia enemmän. Rakensin haastattelurunkoni neljän teema-alueen ympärille, mistä nousivat myös opinnäytetyöni tutkimuskysymykset. Seuraavaksi keskitytään tarkemmin opinnäytetyöni toteutuksen eri vaiheisiin.

2.1 Tutkimustehtävä ja sen taustoitus

Opinnäytetyöni kohdistuu Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikköön, joka perustettiin helmikuussa 2002. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta oli tullut voimaan lähes puoli vuotta aiemmin, 1.9.2001. Laki velvoitti kuntia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa pitkään työttöminä olleille, työmarkkina- tai toimeentulotukea saaville henkilöille, jotka eivät olleet työllistyneet tavanomaisin työhallinnon toimenpitein. Kuntouttavan työtoiminnan ja siihen liittyvien lakien tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia sekä estää pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamaa syrjäytymistä. Lisäksi kuntouttavalla työtoiminnalla pyritään edistämään toimintaan osallistuvien henkilöiden elämänhallintakykyä. Se on velvoittavaa alle 25-vuotiaille ja vapaaehtoista yli 25-vuotiaille. (Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001, 13; Tampereen kaupungin internet-sivut 2009.)

Tutkimustehtäväni jäsentyy Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikön työntekijöiden sosiaalialan korkeakoulutusten tuottaman osaamisen ja käytännön dualimallin ympärille. Tutkimustehtäväni on selvittää, mitä on sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä Tampereella. Toiminnan alkaessa

yksikössä työskenteli kaksi sosiaalityöntekijää ja yksi vastaava ohjaaja, jolloin työskentelyssä painottui yksintyö. Asiakaskunnan kasvaessa sekä muuttuessa entistä vaativammaksi siirryttiin yhä enemmän parityöskentelyyn. Myöhemmin tuli myös yksi ohjaaja lisää. Nykyään sosiaalityöntekijä ja vastaava ohjaaja ottavat asiakkaan vastaan aina työparina. Parityömallia on kehitetty ja sitä kehitetään edelleen tarpeita vastaaviksi. Vuoden 2010 alusta Kuntouttavan työtoiminnan työntekijäresurssimäärä lisääntyy yhdellä - kolmas sosiaalityöntekijä aloittaa työskentelyn täysipäiväisesti.

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaan nähdään kulkevan prosessissa. Näissä prosessin eri vaiheissa etsin vastausta seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Mitä on parityö asiakasprosessin eri vaiheissa?
- 2) Milloin parityö toimii, milloin ei?
- 3) Vaihteleeko parityö eri asiakkaiden kohdalla? sekä
- 4) Miten parityö muuttuu tulevaisuudessa?

2.2 Tiedonhankinta ja tutkimusaineistot

Tiedonhankintani sisältää kahden eri vaiheen. Ensimmäisenä tutustuin opinnäytetyöni aiheeseen kirjallisuuskatsauksen avulla. Etsin aikaisempia tutkimuksia, mitä oli tehty kyseisestä aihealueesta. Varsinaiseen teorian tiedon etsintään palasin myöhemmin tehtyäni jo haastattelut, jolloin minulle tarkentui se, mitä materiaalia tarvitsin opinnäytetyöni tueksi. Varsinaiseksi opinnäytetyöni tiedonhankintamenetelmäksi muodostui teemahaastattelu (haastattelurunko, liite 1). Valitsin puolistrukturoidun haastattelumenetelmän aineiston keräämisvälineeksi, koska halusin tietää, miten työntekijät kokevat työparityöskentelymallin omassa työssään.

Haastattelin kahta työparia ja nauhoitin nämä keskustelut. Yksilöhaastattelut, jotka kestivät kukin noin tunnin verran, toteutin haastateltavien omissa työhuoneissaan Kuntouttavan työtoiminnan yksikön tiloissa. Teema-alueina olivat yhteistyö asiakasprosessin eri vaiheissa, yhteistyön toimivuus/toimimattomuus, yhteistyö eri asiakkaiden kohdalla ja yhteistyön tulevaisuus. Näistä teema-alueista keskustelin jokaisen haastateltavan kanssa, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelivat haastattelusta toiseen. Halusin haastatteluin

tuoda esille sen, miten itse työntekijät määrittelevät yhteistyön ja sen merkityksen työsään. (vrt. Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995, 35–36; Aaltola & Valli 2007, 25, 27–28.)

2.3 Aineiston analyysitapa

Koska opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän parityöstä, käytän aineiston analyysitapana sisällönanalyysiä. Perusanalyysimenetelmänä sisällönanalyysi sopii hyvin aineistoni analyysimenetelmäksi, koska pyrin saamaan tutkittavan ilmiön kuvattua tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Kerätty aineisto järjestetään johtopäätösten tekoa varten. Seuraavaksi läpikäydään sisällönanalyysin vaiheet. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 93, 105, 110.)

Sisällönanalyysissä etenin vaiheittain. Litteroin oman aineistoni auki sana sanalta turhan tarkkoja merkintöjä välttäten. Litteroidun aineiston laajuudeksi tuli 43 sivua. En merkinnyt painotuksia ja taukoja, sillä ne eivät olleet oleellisia opinnäytetyöni kannalta. Haastatteluiden kirjalliseen muotoon saattamisessa oli oleellista se, että jäsensin raaka-aineistoni ensin neljään eri osaan, kunkin haastateltavan mukaan. (Aaltola & Valli 2007, 41.)

Seuraavaksi järjestin aineiston haastattelurunkoni teemojen mukaisesti siten, että kunkin haastateltavan vastaukset olivat kokonaisuudessaan kunkin teeman alla (Aaltola & Valli 2007, 42). Hyödynsin siis aluksi haastatteluideni teema-alueita yhteistyö asiakasprosessin eri vaiheissa ja eri asiakkaiden kanssa, yhteistyön toimivuus/toimimattomuus sekä yhteistyön tulevaisuus. Tämän vaiheen jälkeen loin teema-alueiden alle alaluokkia ja pelkistin haastatteluiden aineiston lauseiksi tai muutamiksi sanoiksi.

Lopuksi keräsin olennaisimmat asiat opinnäytetyöni aiheen kannalta. Aineiston purkamisen jälkeen tarkastelin uudestaan teema-alueitani ja päätin yhdistää yhteistyön eri asiakkaiden kanssa teema-alueen yhteistyö asiakasprosessin eri vaiheissa sisälle. Lisäksi jäsensin luvun yhteistyön toimivuudesta/toimimattomuudesta SWOT-analyysin avulla.

3 TUTKIMUSKÄSITTEET

Opinnäytetyöni keskeisinä tutkimuskäsitteinä ovat yhteistyö, työparityö ja dialogi. Käytän väljästi rinnakkain käsitteitä yhteistyö sekä parityö ja sen synonyyminä työparityö, vaikka käsitteiden välillä on todellinen merkitysero. Oleellisesti parityöskentelyyn liittyy myös dialogi. Seuraavaksi tarkastellaan käsitteiden yhtäläisyyksiä ja eroja sekä tutustutaan tarkemmin siihen, mistä aito dialogi muodostuu.

3.1 Yhteistyö

Yhteistyöllä tarkoitetaan yhteistoimintaa, yhdessä tekemistä, mille on tunnusomaista päämäärä, toiminnan suuntautuminen päämäärään saavuttamiseen ja toiminnan jäsentämä rakenne eli roolit. Käsite liittyy ryhmässä työskentelyyn. Yleensä ryhmän katsotaan muodostuvan vähintään kolmesta henkilöstä. Tosin, on esitetty ristiriitaisia kommentteja, että kaksikin ihmistä muodostaisi ryhmän. Perustelen käsitteen käytön opinnäytetyössäni jälkimmäisellä kommentilla. (Eskola & Ahlfors 1983, 18.)

Tämä yksilöiden yhteenliittymä muodostuu suunnittelusta, työsuorituksesta ja arvioinnista. Tehokas toiminta edellyttää kuitenkin riittävää vuorovaikutusta, mihin tarvitaan aikaa. Yhteistyön perusedellytyksiin kuuluu olennaisena osana ajan varaaminen työskentelyyn. Yhteistyön toimivuuteen vaikuttaa myös missä vaiheessa yhteistyön muodostuminen on. (Eskola & Ahlfors 1983, 16, 18–19.)

Szczepánskin mukaan yhteistyön muodostumisessa voidaan nähdä kolme osaa, tilakontaktin, psykologisen kontaktin ja sosiaalisen kontaktin vaiheet. Tilakontaktin vaiheessa työntekijät ovat joutuneet samaan alueelliseen tilaan. Jotta yhteistyöprosessissa pystyttäisiin etenemään toivotusti, se edellyttää psykologisen kontaktin vaiheelta onnistunutta ensivaikutelman muodostumista. Havainnot vaikuttavat siihen, millaiseksi koetaan muodostunut yhteistyösuhde. Hyväksytyään yhteistyön siirrytään sosiaalisen kontaktin vaiheeseen. Viime kädessä määritetään ryhmän tehtävä ja asetetaan tavoitteet sekä sovitetaan työnjaosta ja aloitetaan yhteistoiminta. (Eskola & Ahlfors 1983, 19–21.)

Yhteistyön muodostumista on tarkasteltu myös ryhmädynamiikan näkökulmasta. Tuckman erottaa ryhmän sisäiset tapahtumat neljään eri vaiheeseen. Ensimmäisessä eli muotoutumisenvaiheessa käyttäytyään varautuneen muodollisesti. Ryhmäläiset ovat joko todella innostuneita tai innostumattomia. Aluksi hajanainen ryhmä etsii vasta toiminnan suuntaa. (Eskola & Ahlfors 1983, 21.)

Toisessa, myrskyisyysvaiheessa uskalletaan ilmaista jo mielipiteitä. Tälle vaiheelle on tyypillistä ristiriitojen esiin tuleminen. Ryhmän jäsenten välille muodostuu jännitteitä, mikä vaikuttaa siihen, miten suhtaudutaan tehtävään. Jotta voidaan edetä kolmanteen vaiheeseen, normien muodostamisen vaiheeseen ryhmäläisten täytyy selvittää keskinäiset suhteensa. Avoimuus ja ristiriitojen olemassaolon tunnustaminen ja selvittäminen johtaa yhteisten pelisääntöjen luomiseen. Ryhmäläiset pystyvät varmistamaan ryhmän käyttäytymis- ja toimintanormit, sopimaan tehtävänjaosta sekä asettamaan tavoitteet. (Eskola & Ahlfors 1983, 21–22.)

Ryhmän ollessa motivoitunut yhteistoimintaan siirrytään neljänteen eli toteuttamisvaiheeseen. Tässä vaiheessa tapahtuu varsinainen ryhmän toiminta, joka muodostuu ryhmän jokaisen jäsenen suorituksista. Samanaikaisesti tapahtuu jatkuvaa arviointia, välitavoitteiden avulla voidaan tarkistaa ryhmän etenemistä tavoitteen suuntaan. Ryhmässä saatetaan arvioida myös työnjaon onnistumista, toiminnan palkitsevuutta, kommunikoinnin avoimuutta sekä muutetaan esiin tulleita ristiriitoja, jos siihen on tarvetta. (Eskola & Ahlfors 1983, 22–23.)

Ryhmän vaiheisiin kuuluu myös lopettamisvaihe. Tässä viimeisessä vaiheessa kootaan työn tulokset yhteen, tarkistetaan ne ja tehdään tarvittavat muutokset. Lisäksi arvioidaan yhteisen toiminnan sujumista ja hoidetaan eroaminen. (Eskola & Ahlfors 1983, 23.)

3.2 Työparityö

Työparityöskentelyä koskettaa lähes samat lainalaisuudet kuin yhteistyötä. Työparityösäkin on havaittavissa ryhmän muodostumiselle tunnusomaisia vaiheita. Alkavan suhteen vaiheelle on tyypillistä hyvät ihmissuhteet ja myönteinen ilmapiiri. Työpari ei ole vielä määrittänyt omia tavoitteitaan, työnjakoaan ja roolejaan. Tässä vaiheessa tietoi-

sesti vältellään ristiriitoja ja ei tuoda yksilöllisiä tarpeita esille. (Seinä & Helander 2007, 30.)

Jäsentyvän suhteen vaiheessa päinvastoin tuodaan esille omia tarpeita ja odotuksia. Erilaiset näkemykset saattavat luoda ristiriitaisuuksia työparien välille. Kuohuntavaiheeksikin nimetyn vaiheen tarkoituksena on selvittää ristiriidat ja muodostaa uudelleen roolit, jotta voidaan siirtyä vakiintuneen suhteen vaiheeseen. Avoimessa ja tasapainoisessa ilmapiirissä toimitaan yhdessä yhteisen päämäärän suuntaisesti. (Seinä & Helander 2007, 30.)

Turvallista ja kiinteätä työparityöskentelyä seuraa jälleen uudelleenjärjestäytymisen vaihe. Tässä selviytyvän suhteen vaiheessa otetaan pinnan alla piilevät odotukset, pelot ja tahdot uudelleen arvioitaviksi. Vaikeuksista selviytyttyään työpari kohtaa kiinteytyneelle suhteelle tunnusomaisen aidosti avoimen tietoisuuden omasta ja toisen paikasta parityössä. Tämä merkitsee sitä, että työparia koskevista asioista voidaan tietoisesti neuvotella. Yksilölliset tarpeet tunnustetaan ja niistä voidaan keskustella avoimesti. Lisäksi työparin yhteinen tavoite on selkiytynyt. (Seinä & Helander 2007, 30–31.)

Työparityöskentely päättyy hajoavan suhteen vaiheeseen. Tässä vaiheessa on tärkeitä valmistaa työpari sen toiminnan päättämiseen ja käydä lävitse eroamisesta johtuva surutyö. Saavutettuaan sovitut päämääränsä työpari antaa myös palautetta toisilleen ja reflektoi tekemäänsä ja oppimaansa. Vaikka kuntouttavassa työtoiminnassa tulee uusia työpareja, on kuitenkin syytä muistaa, että muodostuva työparityöskentelyn kokonaisuus on aina uniikki tilanne, jossa vaikuttavat uudet haasteet. (Isoherranen 2005, 53; Seinä & Helander 2007, 31.)

Kirjallisuudessa puhutaan paljon myös tiimityöstä. Tiimi on parityöskentelyn ja ryhmän välimuoto. Se koostuu pienestä joukosta ihmisiä, joilla on yhteinen päämäärä. Nostan tässä kohtaa esille tiimityön, sillä toimivan tiimin positiiviset puolet koskettavat myös parityötä. Tiimityössä, kuten myös työparityössä vallitsee luottamus ihmisten välillä, jolloin tunteita saadaan ilmaista avoimesti. Ristiriidat selvitetään perin pohjin, ihmiset tukevat toisiaan, tietoa jaetaan vapaasti ja tavoitteet ovat kaikille yhteiset. (Fleming 1999, 8, 12.)

Yhteistyöryhmien työskentely eroaa olennaisesti työparityöskentelystä. Vaikka ihmiset työskentelevät ryhmässä, tunteet eivät kuulu olennaisena osana työhön. Työparityöskentelyssä sen sijaan vaikuttaa työparien välinen tunneilmapiiri. Jos työskentelyn perusasiat ovat kunnossa, työpari voi edetä tehtävässään tavoitteen mukaisesti. Vaihtoehtoisesti työpari voi jumiutua samalle suoritusten tasolle. (Fleming 1999, 12; Seinä & Helander 2007, 31.)

Ryhmätyöskentelyssä lisäksi sovitellaan ristiriitoja, jolloin kaikkien tarpeet eivät välttämättä nouse esille. Parityössä tiedostetaan kummankin parin yksilölliset tavoitteet, sillä työskentely perustuu avoimelle vuorovaikutukselle. Ryhmätyössä luottamusta ja avoimuutta on vain rajallisesti. Tämä vaikuttaa siihen, että tietoa jaetaan vain tarpeen mukaan ja päämäärät ja tavoitteet ovat yksilöllisiä tai epäselviä, päinvastoin kuin työparityössä. (Fleming 1999, 12; Seinä & Helander 2007, 31.)

3.3 Dialogi

Työparityö tai parityöskentely koostuu dialogista, kaksinpuolisesta keskustelusta, jolle on ominaista mahdollisuus jatkuvaan henkilökohtaiseen katsekontaktiin ja vuorovaikutukseen. Tämä luo turvallisuudentunnetta. Henkilön on helpompi jakaa toiselle omia henkilökohtaisia kokemuksiaan, koska hän voi luottaa työpariinsa – ja vastavuoroisesti toisinpäin. Ryhmässä ei synny välittömän turvan ja vuorovaikutuksen tunnetta. (Seinä & Helander 2007, 19, 27, 30–31.)

Dialogia voi esiintyä myös ryhmässä. Dialogin avulla rakennetaan yhteistä, jaettua ymmärrystä yhteistyö- ja työparisuhteen keskusteluissa. Siinä korostetaan käytännönläheisesti yhdessä ajattelemisen ideaa, sillä uuden yhteisen ymmärryksen saavuttamiseen tarvitaan muita ihmisiä. (Isoherranen 2005, 25.)

Aito dialogi edellyttää neljää perustaitoa, joita ovat kuuntelu, kunnioitus, odotus ja avoimuus. Dialogi eroaa keskustelusta siinä, että siinä on tavoitteena yhteistoiminnassa etsiä totuutta. Dialogissa tarkastellaan keskustelun kohdetta eri näkökulmista. Erilaisia käsityksiä pohditaan rinnakkain, mutta ajattelutapojen eroihin ei kiinnitetä keskustelun dialogivaiheessa huomiota. (Isoherranen 2005, 25.)

Dialogissa kuuntelu merkitsee sitä, että toista ollaan valmiita kuuntelemaan, vaikka yksilölliset näkökannat eroaisivat julkilausutusta. Todellinen kuuntelu edellyttää aitoa läsnäoloa, mielenrauhaa ja keskittymistä. Kuunneltavaan liitytään sekä asia- että tunnetasolla. (Isoherranen 2005, 25–26; Seinä & Helander 2007, 19.)

Onnistuneen dialogin edellytyksenä on myös oikean ajan, huomion ja kunnioituksen antaminen työparille. Toista kunnioitetaan, sillä häntä kuunnellaan ensin ilman arvioivaa ja kriittistä otetta. Ratkaisujen syntymiseen vaaditaan aikaa, mikä edellyttää kärsivällistä odottamista. Tärkeintä dialogissa on omien näkökantojen esittäminen avoimesti. Näistä dialogin kaikista neljästä periaatteesta syntyy parhaimmillaan kokonaiskuva kartoitettavasta ilmiöstä ja yksilöllisistä tiedoista rakentuu yhteinen jaettu ymmärrys. (Isoherranen 2005, 25–26; Seinä & Helander 2007, 19.)

4 SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTUKSEN DUAALIMALLI

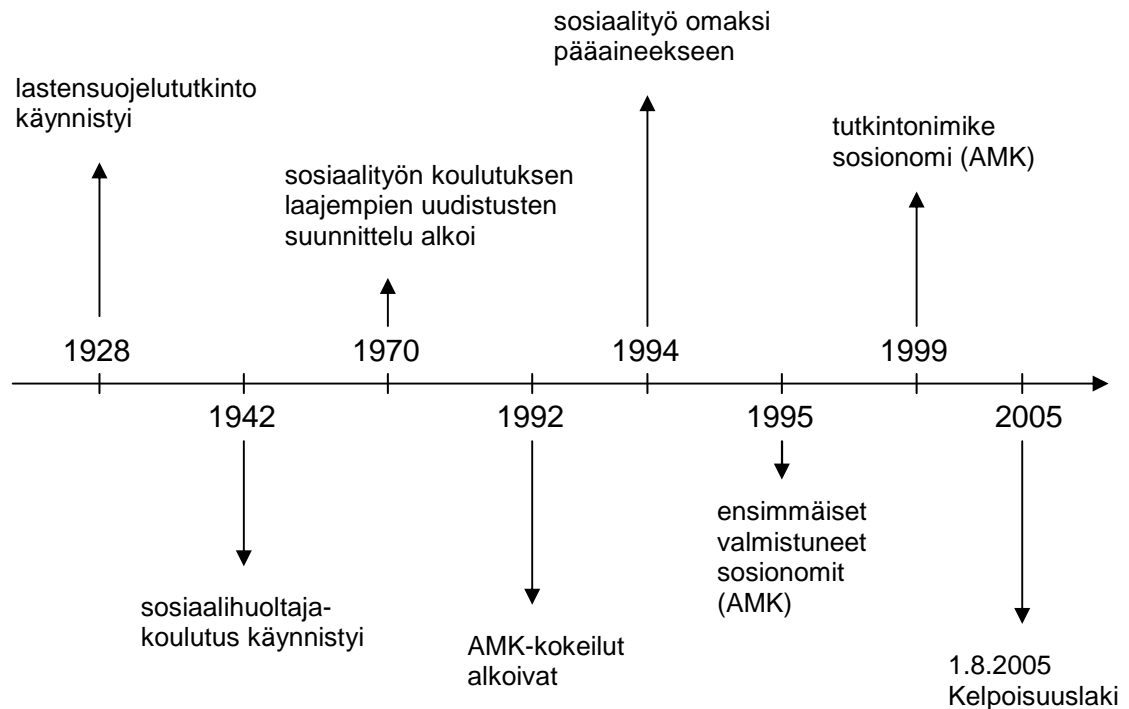
Sosiaaliala on kasvava yhteiskunnallinen ala. Se on elänyt muutoksessa koko 1990-luvun ajan. Sosiaalialan koulutusjärjestelmää ja alan keskeisten ammattiryhmien koulutusta on kehitetty vastaamaan yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin. Yliopiston sosiaalityöstä tuli pääaine, jota voi opiskella kaksipuolisesti kandidaatista maisterin-tutkintoon asti. Korkeakoulujärjestelmää täydennettiin myös ns. duaalimallin pohjalta, jolloin alalle syntyivät uudet ammattikorkeakoulututkinnot. Näistä tutkinnoista tarkemmin keskitytään sosionomi(AMK)-tutkintoon. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 67.)

Tässä luvussa tutustutaan lyhyesti ensin sosiaalityö- ja sosionomi(AMK)-koulutusten historiaan, mistä siirrymme takaisin tähän päivään. Sosiaalialan korkeakoulutusten nykyisenä haasteena on se, että ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutuksen ja yliopistojen sosiaalityön koulutuksen sisällöt ja työelämävastaavuus halutaan selvästi eroavan toisistaan. Tästä muodostuukin seuraava käsiteltävä aihealue, koulutusten tuottamien ammatillisten valmiuksien tarkastelu. Sosionomi(AMK)-koulutusta on kuvattu sosiaalialan osaamiskompetenssien valossa, samoin sosiaalityötä. Nämä kuvaukset pohjautuvat opetussuunnitelmiin ja sosiaalityön yliopistokoulutuksen verkoston (SOSNET) ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutusverkoston kouluttajien näkemyksiin tarvittavasta osaamisesta. Luvun viimeisessä kappaleessa käsitellään STEAM- ja SOTENNA-hankkeesta saatuja tuloksia. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 9; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 67.)

4.1 Koulutusten muotoutuminen

Sosiaalialan ammatillistumisen prosessissa on läpikäyty vaihteita, joissa on pohdittu yksityisen ja julkisen, näkyvän ja näkymättömän työn rajoja. Hoivaksi kutsuttu työ on kuulunut perinteisesti naisten tehtäviin. Sille on ollut tyypillistä palkattomuus ja vapaaehtoisuus. Vähitellen yhteiskunnallisten ongelmien kasaantuessa, köyhyyden ja sairauden lisääntyessä yhteiskunnan täytyi ottaa enemmän vastuuta kansalaisistaan ja ryhtyä ammatillistamaan ennen naisten yksityisissä kodeissa tekemää työtä. (Borgman 2006, 174.)

Ammatillistuminen merkitsi uusien työpaikkojen syntymistä etupäässä naisille, joille lisäksi maksettiin tekemästään työstä palkkaa. Se vaikutti myös ennen yksityisissä kohteissa tehtävän hoivan monimuotoistumiseen ja erotteluun. Sitä alettiin jakaa erikseen ensin sosiaali- ja terveystalviksi ja myöhemmin kokonaisiksi palvelujärjestelmiksi, mikä edellytti erilaista osaamista. Tämä kaikki johti eri ammattiryhmien kilpailuun asiantuntijavallasta ja sen käytöstä sekä ammatilliseen positioimiseen. (Borgman 2006, 174.)



KUVIO 1. Sosiaalialan korkeakoulutusten muotoutuminen

Ylhäällä kuvatussa kuviossa (kuvio 1) piirretään yleisesti sosiaalialan korkeakoulutusten muotoutumisen historia. Sosionomien (AMK) kouluttaminen aloitettiin kokeilulla vuonna 1992, jolloin ensimmäiset valmistuneet sosionomit (AMK) astuivat työmarkkinoille kolme vuotta myöhemmin. Tutkintonimikkeenä sosionomi (AMK) otettiin käyttöön vuonna 1999. Kuitenkin sosionomeista (AMK) voidaan puhua varsinaisena ammattikuntana vasta Kelpoisuuslain asettamisen jälkeen. 1.8.2005 voimaan astuneessa Kelpoisuuslaissa määriteltiin sosionomien (AMK) kelpoisuus ammatillisena koulutuksena ja sosiaalialan työ- ja tehtäväkenttänä. Nykyisin Suomessa tarjotaan 23 ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusta. (Borgman 2006, 159–160.)

Sosiaalityöntekijöiden ammatillistumisen juuret ovat syvemmällä kuin sosionomien (AMK). Yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen varhaisvaiheena voidaan pitää jo

vuonna 1928 käynnistynyttä yksivuotista lastensuojelututkintoa. Varsinainen sosiaalityön koulutus sosiaalihuoltajan tutkintona aloitettiin vuonna 1942. Koulutus säilyi ensimmäiset 30 vuotta suunnilleen samanlaisena, vasta 1970-luvulla ryhdyttiin laajempien uudistusten suunnitteluun, jotka toteutettiin seuraavalla vuosikymmenellä. Sosiaalityö itsenäistyi omaksi pääaineekseen 1994. Tänä päivänä sosiaalityön koulutusta järjestetään kuudessa, Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoissa. (Kempainen 2006, 233–234.)

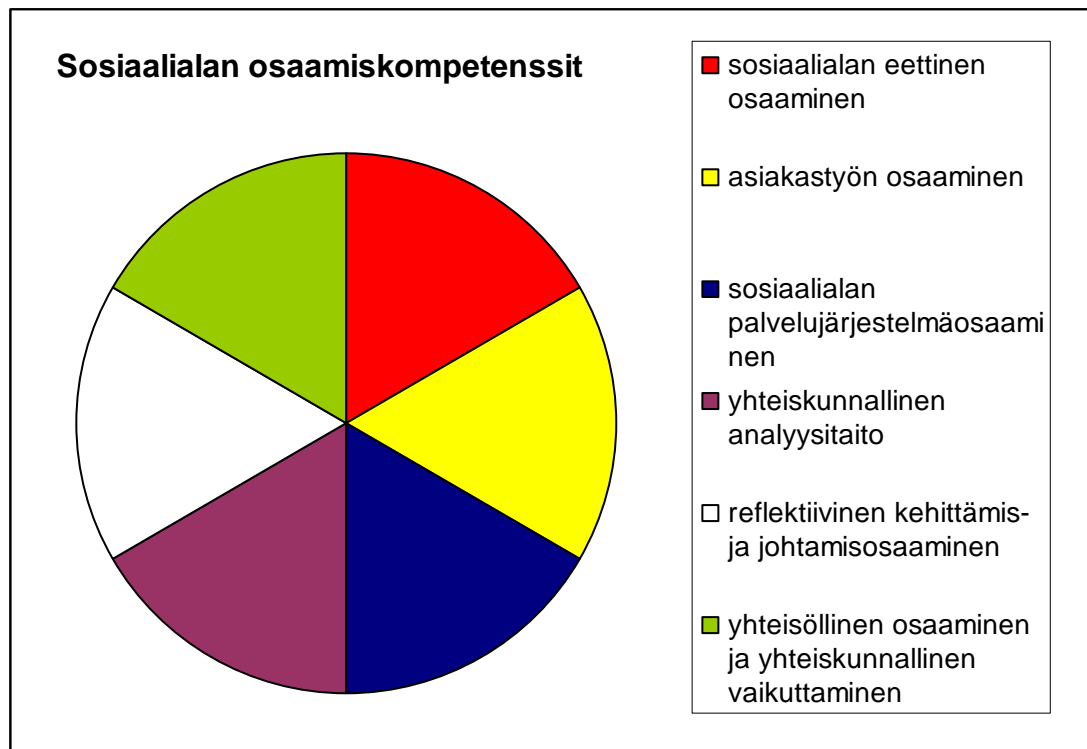
Sosiaalialan korkeakoulutuksen ammatillisen eriytymisen historiassa on painotettu koulutusjärjestelmän osien erilleen tarkastelua unohtaen osien suhde toisiinsa. Kukin koulutuslinja, sosionomi (AMK) ja sosiaalityö ovat puolustaneet omaa ammatillista asemaansa ja hakeneet siitä perustelua olemassaololleen. Sosiaalialan tarkastelunäkökulmasta on lähes unohdettu aidon dialogin merkitys ja sosiaalialan näkeminen ammatialana. Kumpikin koulutus tuottaa yhteistä ydinosaamista, mutta samalla ne eroavat erityisosaamisellaan, johon perustuu työnjako. (Borgman 2006, 159.)

4.2 Sosionomin (AMK) osaaminen

Sosiaaliohjaajan tehtävänkuvaan on kelpoisuusvaatimuksena soveltuva sosiaalialalle suuntaava sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Ko. tehtäviin on tuottanut kelpoisuuden myös ammattikorkeakoulututkintoa edeltävä, opistoasteinen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatillinen tutkinto. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutusohjelmat ovat määritelleet erillisessä ECTS-työryhmässä sosiaalialan osaamis-kompetenssit. Seuraavaksi kuvataan ammattikorkeakoulututkinnon tuottama osaamis-profiili osaamisalueittain, joihin sisältyy sekä tiedollinen että taidollinen osaaminen. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 71.)

Sosiaalialan koulutusohjelman kompetenssianalyysin sisältö jakaantuu eri osaamisalueisiin (kuvio 2), joita ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Eettinen osaaminen merkitsee sitä, että sosionomi (AMK) on sisäistänyt

sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja kykenee noudattamaan työssään eettistä reflektiota. Hän on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä pyrkii ehkäisemään huono-osaisuutta yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmasta. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 71.)



KUVIO 2. Sosiaalialan osaamiskompetenssit

Asiakastyön osaamisen ydin on se, että sosionomi (AMK) osaa luoda ammatillisen ja asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen. Asiakkaan tarpeiden ja voimavarojen pohjalta hän osaa soveltaa erilaisia teoreettisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä. Sosionomi (AMK) osaa myös tukea ja ohjata erilaisia asiakkaita ja asiakasryhmiä heidän eri elämäntilanteissaan. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 71.)

Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisessa painottuu hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja lainsäädännön tunteminen. Tätä palveluosaaamista hän hyödyntää sekä asiakkaiden kanssa että moniammatillisissa verkostoissa toimiessaan. Yhteiskunnallinen analyysitaito merkitsee yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ymmärrystä ja taitoa osata jäsentää ja analysoida sitä erilaisin teoreettisin viitekehyksin. Erityisesti sosionomi (AMK) havaitsee ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten muotoutumisen ja yhteiskunnan päätöstentoon välisen yhteyden ja huomaa ne

sosiaaliset ongelmat, mitä tässä ketjussa mahdollisesti muodostuu. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 71–72.)

Reflektiivisessä kehittämis- ja johtamisosaamiskompetenssissa sosionomi (AMK) on sisäistänyt reflektiivisen ja tutkivan työotteen, jolloin hän osaa arvioida oman toimintansa teoreettisia lähtökohtia sekä tarvittaessa soveltaa niitä. Hänen tutkimuksellinen osaamisensa painottuu käytäntöön, jossa hän osaa toimia esimiehen tehtävissä. Kehittävää työtettä hän osaa käyttää myös moniammatillisissa yhteistyösuhteissa. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 72.)

Yhteisöllisen osaamisen ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen taustalla vaikuttaa eettinen ajattelu, jonka mukaisesti sosionomi (AMK) tunnistaa epätasa-arvoa tuottavia rakenteita ja yrittää muuttaa niitä. Hän toimii erilaisissa verkostoissa ja osallistuu yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun, millä keinoin hän yrittää vaikuttaa päätöksentekoon. Hän omalla toiminnallaan vahvistaa ja luo kansalaisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 72.)

Edellä lueteltujen ydinosaamisen osa-alueiden lisäksi sosionomi(AMK)-koulutus tuottaa erityisosaamista. Sosionomien (AMK) erityisosaamista on erilaisten prosessien tunnistaminen, avaaminen ja johtaminen. Ydinosaamisella tavoitellaan laaja-alaista ammattitaitoa. Erityisosaamisella täydennetään tätä kaikille yhteistä ammatillista osaamista henkilökohtaisten intressien mukaisesti. Eri ammattikorkeakouluissa laajennetaan erityisosaamisen tarvetta eri suuntautumisvaihtoehdoissa tai ammatillisesti eriytyvissä vaihtoehtoisissa opinnoissa. Nämä opinnot saattavat korostaa menetelmäosaamista tai kohdistua eri asiakasryhmiin. (Borgman 2006, 228; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 72.)

Koulutuksen tuottamaan ammatilliseen osaamiseen liittyy myös yksilön todellinen osaaminen, joka rakentuu hänen ominaisuuksistaan ja inhimillisestä pääomastaan. Muodollisen ja tiedollisen osaamisen lisäksi vaaditaan työn edellyttämiä virallisia, julkilausuttuja ja ammattialan mukaisia osaamisalueita. Yksilön ja työn vuorovaikutuksessa koostuu ja ilmenee työssä käytössä oleva osaaminen. (Borgman 2006, 176–177.)

Näillä osaamisen eri osa-alueilla pyritään vastaamaan yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen varassa olevaan tarpeeseen. Sosionomin (AMK) tehtävänä on tukea, ohjata ja auttaa eri elämäntilanteissa eläviä ihmisiä heidän arjessaan, osallistua erilaisia asiakaskuntia koh-

distuvaan toimintaan mm. työnjohto-, projekti- ja kehittämistyössä, edistää hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta sekä vaikuttaa ihmisten elinolosuhteisiin, palveluihin ja yhteiskuntaan. Sosionomeilta (AMK) edellytetään myös valmiutta toimia muuttuvissa yhteiskunnallisissa olosuhteissa ja tilanteissa. (Borgman 2006, 163.)

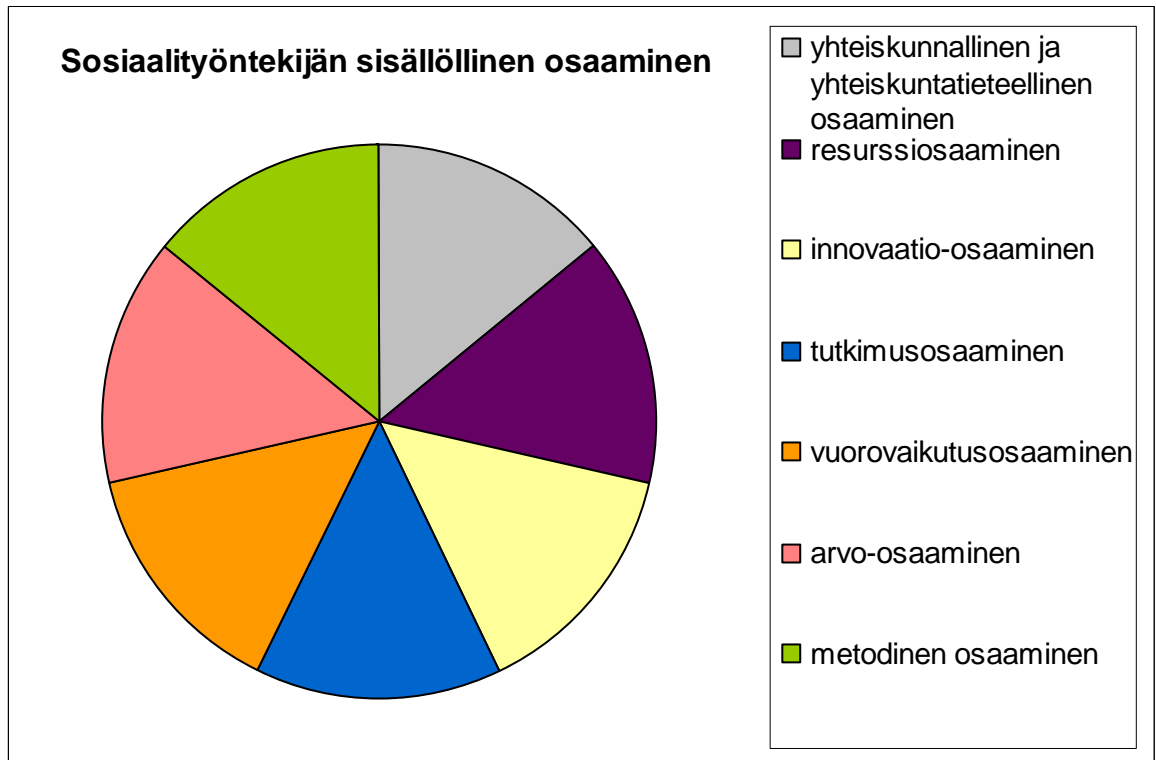
4.3 Sosiaalityöntekijän osaaminen

Sosiaalityöntekijän tehtäväkuvaan on kelpoisuusvaatimuksena ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä. Sosiaalityön pääaineopintojen lisäksi vaaditaan sivuaine- ja sivuainekokonaisuusopinnot. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 70.)

Sosiaalityöntekijän ammatillisen osaamisen ala on kokonaisvaltainen. Se kattaa yksilöllisen, yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen tason, joita korostetaan keskinäisten suhteiden sekä ongelmien synnyn että ratkaisujen suhteen. Sosiaalityön kohteeksi on muodostunut ihmisten selviytymisen ja toimintakykyisyyden ylläpitäminen arjessa. Kuntouttavassa työtoiminnassa kohdataan pääasiassa päihteiden käytön ja työttömyyden lisäksi psyykkistä ja fyysistä sairautta. Sosiaalisia ongelmia ehkäistään ja poistetaan sekä ihmisiä, perheitä ja yhteisöjä autetaan sosiaalisissa ongelmatilanteissa, jotta ihmisten toimintakyky ja omatoimisuus palautuisivat. Sosiaalityön tavoitteena on asiakastyön lisäksi ylläpitää ja arvioida hyvinvointia tukevia ja edistäviä olosuhteita ja yhteisöjen toimivuutta. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 67–68.)

Sosiaalityöntekijän ydinosaamista on sosiaalisten tilanteiden monipuolinen analysointi ja ymmärtäminen, mikä voidaan jakaa työn sisällölliseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen. Sosiaalityöntekijän sisällölliseen osaamiseen (kuvio 3) kuuluvat yhteiskunnallinen ja yhteiskuntatieteellinen osaaminen, resurssiosaaminen, innovaatio-osaaminen, tutkimusosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, arvo-osaaminen ja metodinen osaaminen, mitkä kaikki ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Sisällöllinen osaaminen merkitsee sosiaalityön yhteiskunnallisten yhteyksien ymmärtämistä talouden, kulttuurin ja arvojen näkökulmasta. Yhteiskunnallinen osaaminen painottuu tämän toimintaympä-

ristön ymmärtämiseen, sen analysointiin ja siinä toimimiseen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68.)



KUVIO 3. Sosiaalityöntekijän sisällöllinen osaaminen

Sosiaalityön sisällöllinen osaaminen keskittyy myös ihmisten elämäntilanteisiin liittyvien riskien, puutteiden ja ongelmien havaitsemiseen ja analysointiin. Ajallisesti ja paikallisesti muuttuvia sosiaalisia ongelmia ehkäistään ja ratkaistaan erilaisin toimintamallein ja palvelujärjestelmin. Erilaiset hyvinvoinnin tuottamisen mallit ja muu lainsäädäntö määrittävät kansalaisten oikeuksia etuuksiin, palveluihin ja tukiin. Sosiaalityön perustehtäviin katsotaan kuuluvan oikeudellinen osaaminen, joka on osa palvelujärjestelmiin liittyvää osaamista, joka on taas puolestaan resurssiosaamista. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68.)

Innovaatio-osaaminen merkitsee valmiutta kehittää sosiaalityötä, sen tietoperustaa ja toteutusta. Muuttuva yhteiskunta haastaa hyvinvoinnin tuottamisen mallit etsimään uusia yhteistyökumppaneita julkis palveluista, kolmannelta sektorilta ja vapaaehtoistyöstä sekä yksityisiltä palvelujen tuottajilta. Kehittämistyö liittyy myös tiedonmuodostukseen ja tiedontuotantoon sosiaalityössä. Tämä tutkimuksellinen osaaminen perustuu erilaisiin arviointimalleihin sosiaalityön kehittämisestä. Monipuolisessa arvioinnissa huomioidaan työn seuraukset, laatu, tulokset, vaikutukset ja prosessit. Se koskettaa juuri sosiaa-

lityön tietoperustaa ja sen uudistumista, jolloin tutkimuksellinen osaaminen liittyy sosiaalityön menetelmälliseen kehittelyyn ja tutkivan työotteen kehittämiseen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68–69.)

Vuorovaikutuksellinen osaaminen kuuluu käytännön sosiaalityöhön, sen kehittämiseen ja tutkimukseen. Sille on keskeistä kyky solmia ja ylläpitää kommunikaatiota sekä ratkoa niihin liittyviä ristiriitoja. Sosiaalityössä on tärkeää rakentaa, purkaa ja tulkita monenlaisia suhteita, missä tarvitaan myös kulttuuristen koodien ja merkitysten ymmärtämistä. Vuorovaikutus kytkeytyy myös arvo-osaamiseen ja ihmisestä välittämiseen, mikä liittyy vuorostaan eettiseen osaamiseen. Sosiaalityötä tehdään usein huono-osaisten tai muuten haavoittuvissa elämäntilanteissa elävien ihmisten parissa, missä kohdataan yhteisöeettisiä kysymyksiä. Yhteiskunnallinen päätöksenteko määrittelee yhteiskunnallisten resurssien jakautumista ja oikeutta niiden käyttämiseen. Nämä arvovalinnat osaltaan vaikuttavat ihmisoikeuksien ja niihin kytkeytyvien kansainvälisten sopimusten ja lainsäädännön normien ohella sosiaalityötä. Tämä vuorostaan haastaa sosiaalityön eettistä osaamista. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 69.)

Metodinen osaaminen on käytännön systemaattisiin työprosesseihin ja menetelmiin suuntautuvaa laaja-alaista osaamista. Näitä arkielämän sosiaalityön tehtävissä tarvittavia työorientaatioita ovat ehkäisevä ja varhainen tuki, kuntouttava työote, yhteisötyö ja rakenteellinen työ. Ehkäisevä ja varhainen tuki edellyttää verkostoituvaa työtettä ja toimintaa erilaisissa auttajaverkostoissa. Kuntouttava työote tarkoittaa ihmisten toimintakyvyn palauttamista psykososiaalisen ja voimavaraistavan toiminnan avulla. Yhteisötyötä tehdään yksilötyötä laajemmissa toimintaympäristöissä. Rakenteellisessa työotteessa vaikutetaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon sekä arkielämän reunaehtoihin suunnittelun ja sosiaalityön johtamisen puitteissa. Kaikki työotteet sisältävät laaja-alaisen tilannearvion, tavoitteellisen työskentelyn, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman, muutostyön ja työn monipuolisen arvioinnin. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 70.)

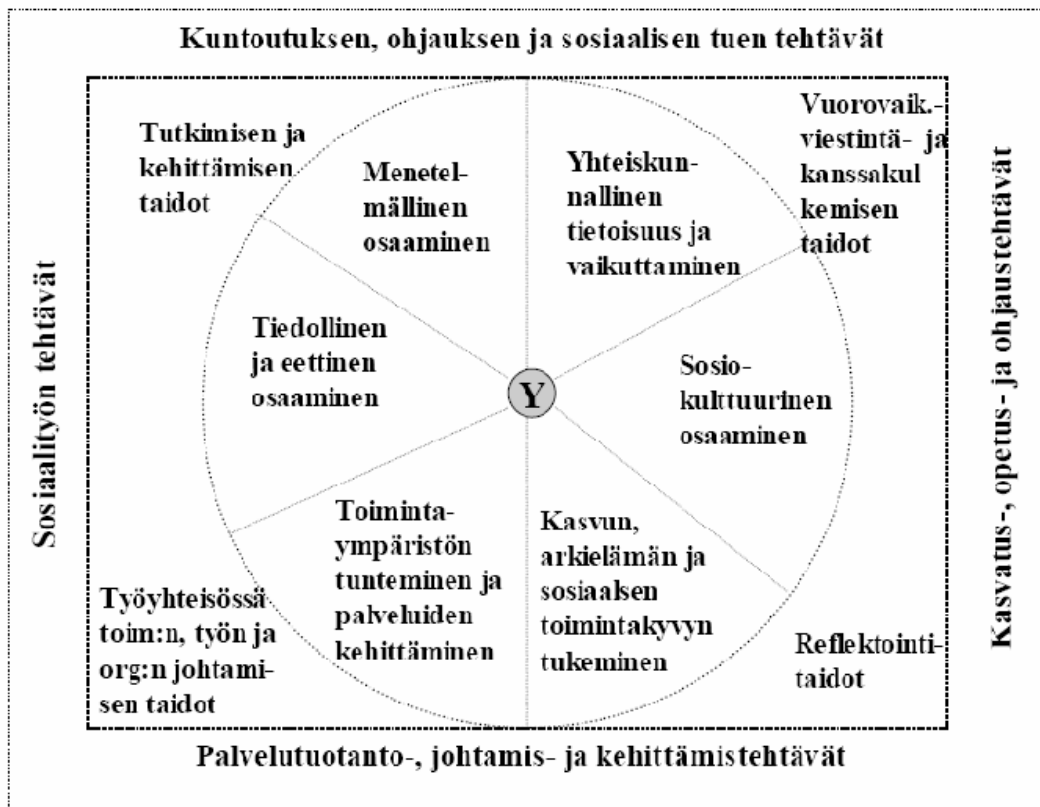
Kriittinen reflektio kuuluu sosiaalityöntekijän henkilökohtaisiin osaamisen alueisiin, joita ovat taito arvioida ja ohjata omaa oppimista ja osaamista, ylläpitää työhön liittyvää kiinnostusta, muutos- ja kehittämisvalmiutta, ymmärtää teorian, tutkimuksen ja käytännön välisiä yhteyksiä sekä ymmärtää omaa ammatillista itseänsä ja käyttäytymistään työssä. Näiden ammatillisen asiantuntijuuden osa-alueiden avulla vastataan muuttuvissa olosuhteissa ilmeneviin nykyisiin ja tuleviin haasteisiin, jolloin tietoinen, tutkimukselli-

nen työote yhdistyy taitavaan ja eettisesti kestävään toimintaan. (Sarvimäki & Silta-niemi 2007, 70.)

Sosiaalityöntekijän erityisosaamisen kehittämisen lähtökohdaksi ovat muodostuneet kansalaisten muuttuvat erityiset palvelutarpeet, yhteiskunnalliset rakenteet sekä sosiaalityön sisällön ja vaadittavan osaamisen tason parantaminen. Työyhteisöjen työkäytäntöjä ja palvelujärjestelmiä kehitetään erityisosaamisen avulla. Sosiaalityön erityisosaamisella voidaan vastata myös sosiaalityön sisällöllisiin kehittämistarpeisiin, sosiaalityön työmenetelmien kehittämiseen ja vaikuttavuuden ja tiedontuotannon lisäämiseen. Tätä osaamista tarvitaan entistä enemmän sosiaalialan ja sosiaalityön aseman vahvistamisessa. (Kemppainen 2006, 262, 265.)

4.4 Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden yhteinen osaaminen

STEAM-kehittämisprojekti oli ensimmäinen hanke, jossa tutkittiin sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tehtäviä ja kvalifikaatioita empiirisen aineiston perusteella (Kemppainen 2006, 260). Sosiaalityöntekijöiden tehtäväaluetta on sosiaalityö ja sosionomien (AMK) sosiaaliohjaus. Borgman (2006, 162) kuvaa sosionomin (AMK) tehtäväalueita suhteessa sosiaalityöntekijän tehtäviin (kuviokuva 4).



KUVIO 4. Sosionomin (AMK) ja sosiaalityöntekijän tehtäväalueet

Sosiaalityön tehtävänä on auttaa vaikeimmissa sosiaalisissa olosuhteissa eläviä ihmisiä sekä ehkäistä ja lievittää sosiaalisia ongelmia yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Sosiaalityö on muutostyötä, jossa puututaan sellaisiin prosesseihin, jotka vaikuttavat asiakkaan moniongelmaiseen tilanteeseen. Asiakastyöstä nousevan tiedon analysointi ja raportointi kunnallisessa päätöksenteossa, palvelujärjestelmien kehittämisessä ja erilaisissa hyvinvointipoliittisissa ohjelmissa kuuluu myös olennaisena osana sosiaalityön tehtäviin. (Horsma & Jauhiainen 2004, 39.)

Sosiaaliohjaus liittyy usein kiinteästi yhteen sosiaalityön asiakastyön prosessin kanssa. Sosiaalityöntekijä on tehnyt asiakkaan kanssa kokonaisvaltaisen suunnitelman, jonka toimivuutta sosiaaliohjaaja arvioi asiakkaan arjessa ja tuo esille mahdollisia muutostarpeita. Sosiaaliohjauksen tehtäväalueeksi on muodostunut yksilöiden, perheiden ja ryhmien parissa tehtävä ennaltaehkäisevä ja kuntouttava ohjaus, neuvonta- ja tukityö. Sosiaaliohjauksen tavoitteena on osallistaa ihmisiä takaisin yhteiskuntaan heidän elämäntilannetta ja sosiaalista toimintakykyä vahvistamalla. Käytännössä tämä tarkoittaa asiakkaan kanssa yhdessä tekemistä, konkreettista opastamista, aktivoimista ja motivoimista. (Horsma & Jauhiainen 2004, 42–43.)

Hankkeesta saatujen tutkimustulosten mukaan kokonaisvaltaisten tilanteiden jäsentämiseen ja suunnitelmien tekemisen vastuun kantamiseen vaaditaan sosiaalityöntekijän ammattitaitoa. Asiakasprosessin alkuvaiheeseen sijoittuva tilannearviointi on laaja ja kokonaisvaltainen sosiaalityön toimintasuunnitelma, jolla on erittäin merkittävä rooli sosiaalityön asiakastyössä. Siinä jäsennetään asiakkaan kanssa yhdessä hänen elämäntilannettaan, olosuhdettaan, ongelmiaan ja vahvuuksiaan. Sitä vastoin arkielämän tukemiseen liittyvä käytännöllinen hoito, hoiva, kasvatusta ja ohjausta nähdään kuuluvan olennaisena osana sosionomin (AMK) ammatillista osaamista. (Horsma & Jauhiainen 2004, 39, 155–156.)

Kummankin ammattiryhmän osaaminen jäsennettiin lisäksi erilaisiin ammatillisiin valmiuksiin. Sosiaalityön kvaalifikaatioita ovat 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, taloushoitotaidot, monikulttuurisen työn taidot, neuvottelutaidot, kriisityön taidot sekä johtamistaidot. Sosionomien (AMK) osaamisalueina korostuvat sen sijaan kasvatuksen ja opetuksen taidot, ohjaustaidot, organisointitaidot, puheeksi ottamisen taidot, havainnointitaidot, taito toimia itsenäisesti, tilannearviointitaito sekä taito työskennellä asiakkaan maaperällä. (Horsma & Jauhiainen 2004, 160, 164.)

Vastaavasti SOTENNA-hankkeen yhtenä tavoitteena oli tutkia ja jaotella sekä koko sosiaalialan yhteistä että sosiaalityöntekijän ja -ohjaajan eriytyneitä osaamista. Tutkimustulosten mukaan sosiaalialan työntekijöiden perusosaamiseen kuuluu toisen sosiaalialan osaajan työn ja osaamisen tunteminen ja arvostaminen. Kaikkia sosiaalialan työntekijöitä yhdistää kokonaisvaltainen työote, inhimillisuus ja välittäminen, mikä eroaa muiden alojen rajatumasta oman toimialueen mukaisesta tarkastelunäkökulmasta. Koulutuksen tuottamaa osaamista ovat myös seuraavat ammattihenkilön toiminnassa näkyvät taidot: analyttisyys, ennakoivuus, asioiden liittäminen yhteen, joustavuus, muuntautumiskyky ja yllätyksellisyyden kestäminen sekä puheeksi ottamisen taito. (Borgman 2006, 185–187.)

Osaaminen rakentuu sosionomien (AMK) mukaan teoriasta ja tiedosta, mihin vaikuttaa myös erilaiset kokemukset työstä ja koko ammattialasta. Teoriatieto on ammatillisuuden peruslähtökohta, johon tukeudutaan ja joka vaikuttaa työssä jaksamiseen. Koulutuksen

tuottaman osaamisen avulla kyetään tekemään työhön ja ihmisten arkeen liittyviä havaintoja, joiden avulla arvioidaan omia tekojaan ja koko toiminnan mielekkyyttä ja taloudellisuutta. (Borgman 2006, 187.)

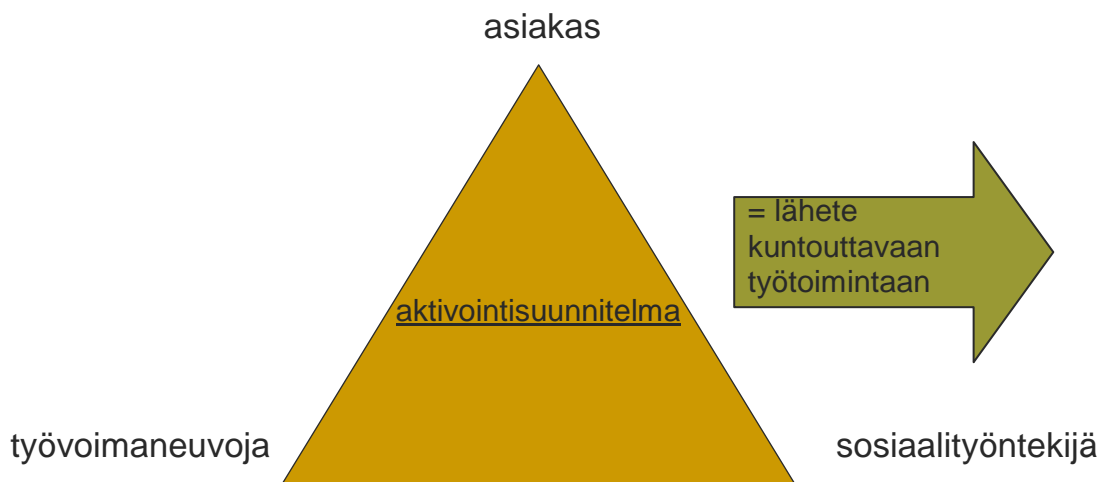
Sosionomi(AMK)-koulutuksen tuottaman teorian tiedon omaksumisen aste eroaa sosiaalityön koulutuksesta. Sosiaalityön koulutuksessa painotetaan tutkimuksellisuutta, teoreettisuutta ja analyttisuutta. Sosionomien (AMK) tutkimusvalmiudet ovat kapeammat, teoreettinen ajattelu ohuempaa ja kritiikittömämpää, jonka vuoksi helposti yksinkertaistetaan asioita. Sosionomien (AMK) vahvuutena ovat sen sijaan sosiaalialan hyvät perustiedot ja –taidot sekä vuorovaikutustaidot. (Kemppainen 2006, 260.)

Näistä koulutuksen tuottamista lähtökohdista sosionomien (AMK) osaaminen eroaa selvästi sosiaalityöntekijöiden osaamisesta. Rajapinnoilla osaamiset kuitenkin limittyvät ja täydentävät toisiaan, mitä pidetään yhteistyön edellytyksenä. Työntekijöiden persoonalliset ominaisuudet ja henkilökohtaiset osaamistekijät vaikuttavat myös osaamiseen. Sosiaalityöntekijöiden osaamisen ydintä on laajojen yhteiskunnallisen ja palvelujärjestelmätason kokonaisuuksien hallitseminen. Heille kuuluvat myös lainsäädännöllisen vastuun kantaminen sosiaalihuollosta sekä vaikeiden ja tahdonvastaisten päätösten tekeminen. (Kemppainen 2006, 261.)

Perinteisellä sosiaalialan työ- ja palvelurakenteeseen sidotulla osaamisella, asiantuntijuudella ja työmenetelmillä ei ole pystytty kovin hyvin auttamaan ja ratkaisemaan tai ennaltaehkäisemään ihmisten kasautuvia ja monimutkaistuvia ongelmia. Kysely- ja haastatteluaineistot osoittavat selvästi sen, että sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) osaamisalueet poikkeavat toisistaan. Kehitettävää kuitenkin on, sekä koko ammattialan yhteisen perustan vahvistamisen että tehtävien jaon selkiennyttämisen taholla. Voisiko tämä olla lähtökohtana entistä enemmän duaalimallin kehittämiseksi? (Borgman 2006, 174, 185; Kemppainen 2006, 262.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakas kulkee prosessissa. Prosessin vaiheita ovat aktivointisuunnitelman tekemisen vaihe, kuntouttavan työtoiminnan aloitusvaihe, itse työtoimintavaihe sekä prosessin päätösvaihe. Aktivointisuunnitelman tekeminen perustuu lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta. Se laaditaan asiakkaalle, joka saa toimeentulo- tai työmarkkinatukea (Lindqvist ym. 2001, 17). Jos aktivointisuunnitelmaan on sisällytetty kuuluvan kuntouttavaa työtoimintaa, asiakas ohjautuu Kuntouttavan työtoiminnan yksikön asiakkaaksi. Hänet kutsutaan ensimmäiselle käynnille yksikköön, jossa sosiaalityöntekijä ja -ohjaaja ottavat vastaan työparina asiakkaan. Seuraavissa vaiheissa työparityötä tehdään tarvittaessa. Seuraavaksi tarkastellaan edellä lueteltuja Tampereen parityömallin vaiheita tarkemmin.

5.1 Aktivointisuunnitelman tekemisen vaihe

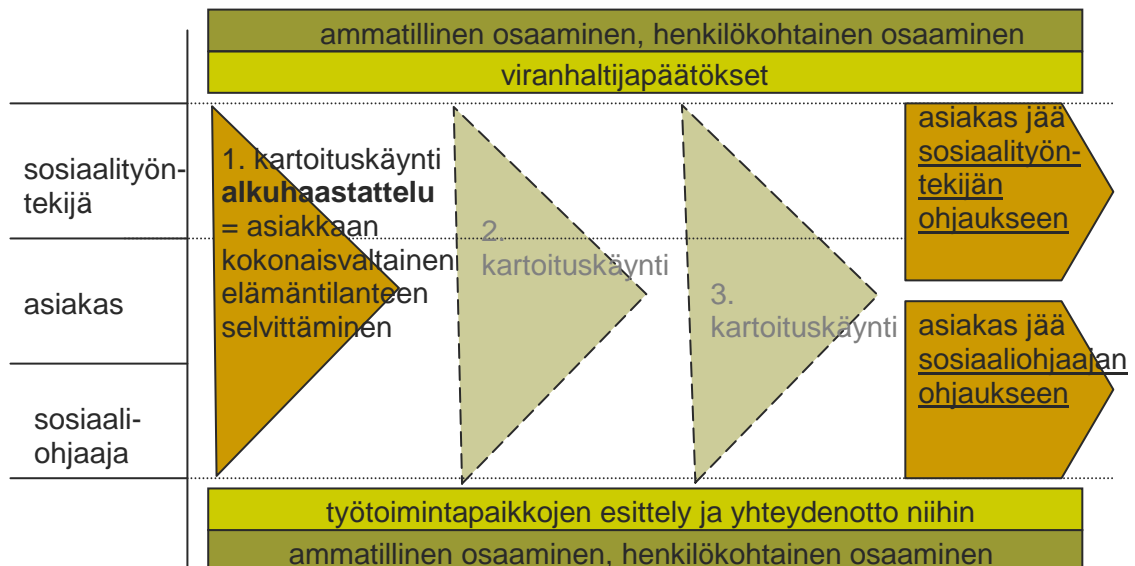


KUVIO 5. Aktivointisuunnitelman tekemisen vaihe

Kuntouttavan työtoiminnan yksikön työskentely perustuu aktivointisuunnitteluun. Aktivointisuunnitelma, joka on laadittu kolmikantaisesti yhdessä asiakkaan, työvoimaneuvojan ja sosiaalityöntekijän kanssa (kuvio 5), toimii lähetteenä kuntouttavaan työtoimintaan. Suunnitelmaan kirjataan ne keinot, joilla asiakas pyrkii takaisin kohti työelämää. Ensisijaisesti tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarjotaan työvoimatoimiston palveluja ja toimenpiteitä sekä terveys- ja sosiaalipalveluja. Jos edellä mainitut palvelut

eivät ole riittäviä, asiakas ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan. Aktivointisuunnitelmia tehdään Tampereella työvoimatoimiston ja sosiaaliasemien yhteistyönä, Tampereen kaupunkiseudun työvoiman palvelukeskus TYP:ssä ja Koho-projektissa. Aktivointisuunnitelman teossa saattaa olla myös mukana Kuntouttavan työtoiminnan yksikön sosiaalityöntekijä tai vastaava ohjaaja työvoiman palvelukeskuksessa. (Lindqvist ym. 2001, 17–19, Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 23–24.)

5.2 Kuntouttavan työtoiminnan aloitusvaihe



KUVIO 6. Kuntouttavan työtoiminnan aloitusvaihe

Asiakkaan ensimmäinen käynti Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä on kartoituskäynti (kuvio 6). Sosiaalityöntekijä-sosiaali-ohjaaja-työpari ottavat yhdessä vastaan asiakkaan. Työntekijöistä kumpi tahansa voi ohjata keskustelua. Alkutilanteessa selvitetään asiakkaan tämänhetkinen kokonaisvaltainen elämäntilanne. Haastattelussa hyödynnetään alkukartoituslomaketta, josta käydään lävitse määrätyt kohdat. Käytäntönä on usein ollut, että sosiaali-ohjaaja täyttää lomaketta. Kysyttäviä asioita ovat mm. taloudellinen tilanne, asumistilanne, perhetilanne, terveyden tila, päihteiden käyttö, lyhyen ja pitkän tähtäimen tavoitteet, omat vahvuudet sekä selvitetään minkä tyyppisistä työtehtävistä ja -paikoista asiakas on kiinnostunut.

Työparin henkilökohtaisista osaamisalueista riippuu kuka kysyy mistäkin. Sosiaalityöntekijän osaamisaluetta ovat usein mielenterveyskysymykset ja taloudelliset etuudet ja sosiaaliohjaajan sosiaalisiin suhteisiin, päihteisiin ja elämäntilanteisiin liittyvät kysymykset. Eri koulutuksilla voi olla vaikutusta osaamisalueiden painotuksiin. Sosiaalityön koulutuksessa korostuu yksilökohtaisen ja rakenteellisen muutostyön valmiudet. Sosionomi(AMK)-koulutuksessa painotetaan kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukemista ja ohjausta sekä ihmisen elinympäristöä ja elämänpiiriä. (Horsma & Jauhiainen 2004, 97.)

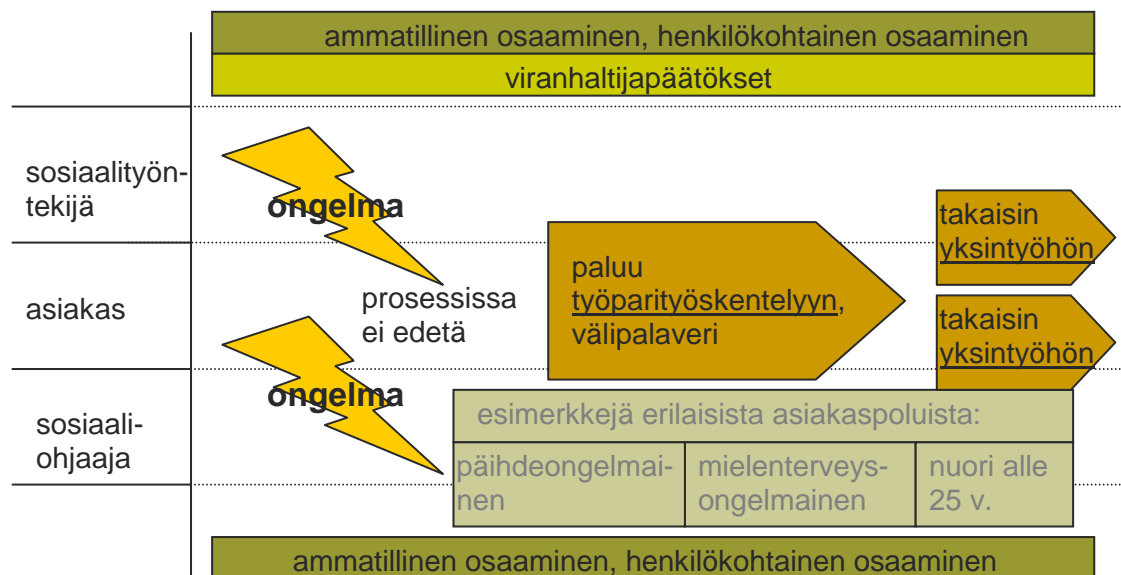
Alkuhaastattelun tarkoituksena on asiakkaaseen tutustuminen, luottamuksen herättäminen ja tilanteen kartoittaminen. Työntekijöille muodostuu käsitys asiakkaasta, minkä perusteella lähdetään pohtimaan sitä, minkälainen työtoimintapaikka olisi asiakkaalle sopiva (Lindqvist ym. 2001, 47–48). Ensimmäisessä tapaamisessa esitellään myös kuntouttava työtoiminta sinänsä ja asiakkuuden prosessi, jolloin sosiaaliohjaajan vastuulla on kertoa työtoimintapaikoista. Asiakkaalle saattaa olla tässä vaiheessa jo selvää, mihin työtoimintapaikkaan hän haluaa. Sosiaaliohjaaja ottaa yhteyttä työtoimintapaikkaan ja jos paikka on vapaana, sopii tutustumiskäynnistä. Jos asiakkaan elämäntilanne ja jatkosuunnitelmat ovat epäselviä, saatetaan vielä tavata asiakasta uudestaan työparina.

Varsinaiseen sosiaaliohjaajan vastuualueeseen kuuluu siis uusien työtoimintapaikkojen etsiminen ja niihin yhteyden ottaminen. Sosiaalityöntekijä saattaa olla yhteydessä myös vanhoihin työtoimintapaikkoihin ja sopia tutustumiskäynnin, mutta pääsääntöisesti nämä tehtävät ovat sosiaaliohjaajan vastuulla. Työtoimintapaikkaan tutustuttaessa asiakas saattaa jo olla valmis tekemään suullisen sopimuksen aloitettavasta työtoiminnasta, jolloin tutustumiskäynti saattaa muuttua työtoiminnan aloitusneuvotteluksi. Asiakas voi myös vielä jäädä harkitsemaan valintaansa ja tehdä useamman tutustumiskäynnin.

Ensimmäisen käynnin jälkeen sosiaalityöntekijä viranhaltijana tekee päätöksen matkakustannusten korvaamisesta asiakkaalle. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla työmarkkinatuen saajalla on myös oikeus ylläpitokorvaukseen. Toimeentulotukiasiakas saa sen sijaan toimintarahaa. Sosiaalityöntekijä tekee lisäksi päätökset työtoiminnan aloittamisesta, keskeyttämisestä ja lopettamisesta. Sosiaaliohjaaja voi tehdä tarvittavat kirjaukset asiakastietojärjestelmä Efficaan. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 25.)

Viimeistään tutustumiskäynnin jälkeen päätetään kumman ohjaukseen asiakas jää. Periaatteena on ollut, että vaativimmat asiakkaat jäisivät sosiaalityöntekijälle. Aina ei kuitenkaan voi olla ennalta nähtävissä, kuinka asiakkaan tilanne kehittyy, joten nykyisin sosiaaliohjaajienkin vastuulla on vahvemmin tukea tarvitsevia asiakkaita. Työntekijöiden omat henkilökohtaiset osaamisalueet, asiakkaan ja työntekijän henkilökemiat sekä jo aktivointisuunnitelmasta saatu kuva asiakkaasta saattavat myös olla määrittävinä tekijöinä, kumpi on ohjaavana työntekijänä. Lisäksi jokaisella työntekijällä on sovittu määrä asiakkaita.

5.3 Työtoimintavaihe



KUVIO 7. Työtoimintavaihe

Kun työtoimintapaikka on jo löydetty, asiakas jää joko sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan ohjaukseen. Asiakasta tavataan työtoimintapaikalla, jossa käydään yksilöllisiä keskusteluja, sovitaan ohjaajan käynneistä ja seurantalavereista. Jos asiakas on sosiaalityöntekijän ohjauksessa, vastaava ohjaaja kuitenkin etsii asiakkaalle työtoimintapaikan ja on sinne yhteydessä. Asiakkaan ollessa sosiaaliohjaajan ohjauksessa vastaava ohjaaja toimii muuten asiakkaan kanssa paitsi viranomaispäätösten suhteen. Tarpeen vaatiessa palataan työparityöskentelyyn. Jos asiakkaan prosessissa edetään halutusti, ei välttämättä olla yhteydessä työpariin. Kyseisessä tapauksessa usein ainoastaan tiedok-

siannetaan, missä vaiheessa mennään ja miten menee. Sosiaalityöntekijän kuitenkin viranhaltijana täytyy tietää tarkemmin asiakasprosessin etenemisestä, jotta hän voi tehdä viranomaispäätökset.

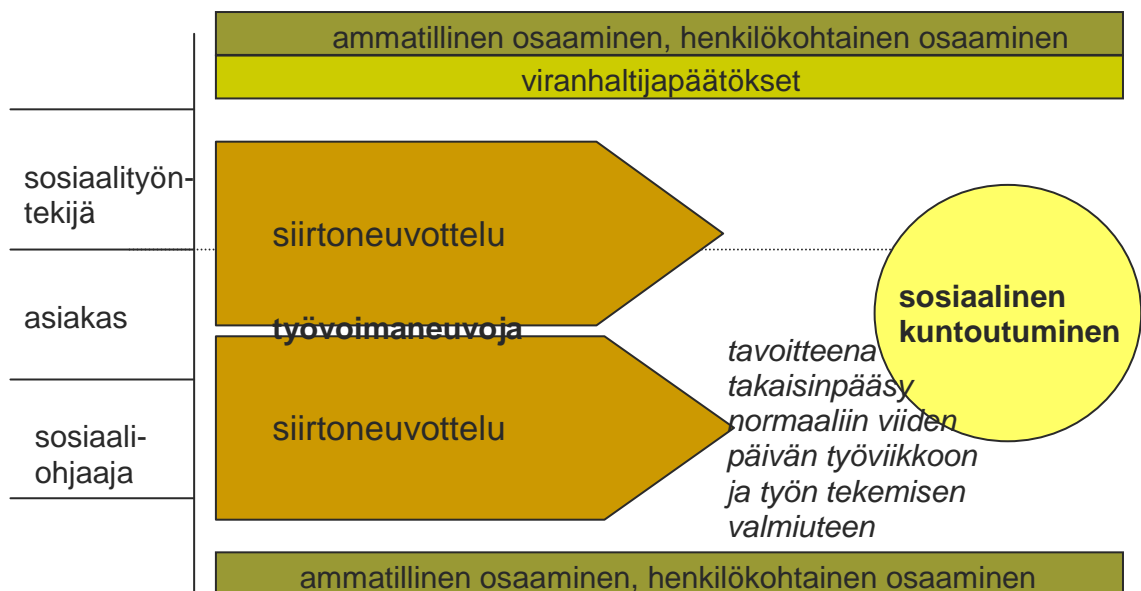
Työparityöskentelyyn palataan kuitenkin usein (kuvio 7). Työparityöskentelyyn palataan eniten nuorten kanssa ja henkilöiden kanssa, joilla on päihde- tai mielenterveysongelma. Kyseessä saattaa olla myös asiakas, jolla on useita diagnooseja. Nuorten, alle 25-vuotiaiden kohdalla voi olla paljon työparien yhteistyötä. Yhteistyö useimmiten koostuu keskustelusta, jolloin asiakasta ei välttämättä nähdä enää työparina. Nuorilla suurimpana ongelmana on se, ettei työtoiminta käynnisty tai on paljon poissaoloja. Työtoiminnan käynnistymättömyyteen saattaa liittyä epämääräistä päihdeiden käyttöä. Nuorella saattaa olla lastensuojelutausta tai päihdeongelma, jolloin hänellä ei välttämättä ole lainkaan kiinnostusta kuntouttavaan työtoimintaan. Nuorten kohdalla on tärkeää nopea puuttuminen, jotta estetään heidän syrjäytymisensä yhteiskunnasta. Tähän ongelmaan pyritään vastaamaan mm. siten, että kuntouttava työtoiminta on muodostettu velvoittavaksi alle 25-vuotiaille nuorille.

Päihdeongelmaisten kohdalla palataan usein parityöskentelyyn. Kysymyksiä, jolloin heidän kanssaan palataan parityöskentelyyn, liittyvät kuntouttavan työtoiminnan etenevämmättömyyteen ja keskeytymiseen. Heillä saattaa olla poissaoloja työtoimintapaikoilta, ohjaaja ei saa yhteyttä asiakkaaseen ja tapaamisiin ei saavuta. Tällöin on tärkeää rajan vetäminen. Työntekijöiden täytyy päättää yhdessä se, milloin joustetaan ja milloin ei. Asiakkaiden kanssa puhutaan asian oikeilla nimillä ja selvitetään ne rajat, milloin kuntouttava työtoiminta täytyy keskeyttää. Jos päihdeongelma on tullut akutisoimaan tilannetta, pohditaan täytyykö kuntouttava työtoiminta keskeyttää ja ohjata asiakas hoitoon. Jos päädytään keskeytymiseen, asiakas voidaan ohjata esimerkiksi päihdepalveluiden piiriin.

Mielenterveysongelma on kolmas tekijä, jolloin sosiaalityöntekijä ja sosiaali-ohjaaja tekevät yhteistyötä asiakkaan asioiden hoitamiseksi. Asiakkailla saattaa olla useita diagnooseja, jolloin heillä voi olla sekä päihde- että mielenterveysongelmia. Akuutteja päihde- ja/tai mielenterveysongelmia ei kuntouttavassa työtoiminnassa lähdetä työstämään, vaan silloin ohjataan hoitoon. Asiakkaalla on kuitenkin mahdollisuus palata myöhemmin kuntouttavaan työtoimintaan.

Parityö ei ole siis systemaattista työskentelyä. Se vaihtelee epävirallisista, arkipäiväisistä keskusteluista neuvotteluihin ja palavereihin sekä toisen konsultointiin. Työparin kanssa keskustellaan kuinka asiakkaan työtoiminta on sujunut. Lisäksi voidaan pohtia asiakkuuden taitekohtia, asiakkuuden jatkamisesta, keskeytymisestä ja päättämistä. Yleisiä ongelmatilanteita työtoiminnan käynnistyttyä on esiin tullut päihde- tai mielen-terveysongelma. Asiakasta saatetaan tavata yhdessä työparina uudestaan, pidetään väli-palaveri, jos prosessissa ei päästä eteenpäin. Työntekijän työkokemuksellakin on merkitystä siinä, kuinka paljon hän kokee tarvitsevansa työparin tukea.

5.4 Prosessin päätösvaihe



KUVIO 8. Prosessin päätösvaihe

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on takaisinpääsy normaaliin viiden päivän työviikkoon ja työn tekemisen valmiuteen (Lindqvist ym. 2001, 47). Asiakkuuden edetessä normaalisti ja onnistuneesti asiakas ohjautuu takaisin työ- ja elinkeinotoimistoon, jossa käydään siirtoneuvottelu (kuvio 8). Se on samalla kuntouttavan työtoiminnan päättämiskeskustelu. Kuntouttavan työtoiminnan päättyessä onnistuneesti asiakas voi ohjautua avoimille työmarkkinoille, tukityöhön, työelämävalmennukseen, työharjoitteluun, opiskelemaan tai työnhakuun. Työparityöskentelyä ei tässä vaiheessa välttämättä tarvita.

Kuntouttava työtoiminta voi myös päättyä keskeyttämiseen. Vaiheessa, jolloin keskeytymisen mahdollisuus on olemassa, tavataan usein työparia. Sosiaalityöntekijä viranhaltijana tekee päätöksen kuntouttavan työtoiminnan päättämisestä tai keskeyttämisestä, joten hänen täytyy tietää tarkemmin niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat päätöksen tekoon. Alkutilanteen jälkeen viimeistään näissä taitekohdissa työparit tapaavat jälleen, kun asiakas on sosiaaliohjaajan ohjauksessa.

Työparityöskentelyllä haetaan vahvistusta omille ajatuksille kuntouttavan työtoiminnan jatkamisen mielekkyydestä. Jatkosuunnitelmien ollessa epäselviä on tarkoituksenmukaista tavata työparina. Työparityöskentelyyn palataan, jos työtoiminnassa ilmenee ongelmia. Näitä ongelmia saattavat olla poissaolot, päihdeongelman tai mielenterveysongelman akutisoituminen tai muut elämäntilanteessa esiintyvät ongelmat. Keskeytyminen saattaa myös seurata siitä, kun kuntouttavassa työtoiminnassa ei edetä: asiakas ei jaksaa, on tullut keskeytyminen tai sairausloma, hoitoon ohjautuminen. Työntekijät pitävät palaveria ja pohtivat, onko mielekäästä jatkaa kuntouttavaa työtoimintaa, vaihtaa työtoimintapaikkaa tai keskeyttää koko toiminta.

6 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TYÖPARITYÖ SWOT-ANALYYSIN MUKAAN

Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan työparityö on muodostunut työntekijöiden näköiseksi. Se on rakentunut vastaamaan yksikössä esille nousutta tarvetta. Aluksi asiakkaita saatettiin ottaa vastaan yksin, koska uuden yksikön asiakasmäärä oli vähäisempi kuin mitä se tänä päivänä on. Alun yksintyöstä on kuitenkin siirrytty yhä enemmän työparityöhön, sillä asiakaskunta on kasvanut määrällisesti ja laadullisesti haastavammaksi.

Nykyisin työparityö painottuu asiakasprosessin taitekohtiin. Työntekijät ottavat vastaan asiakkaan työparina, minkä jälkeen asiakas jää joko sosiaalihoajaan tai sosiaalityöntekijän ohjaukseen. Jos asiakasprosessin etenemisessä tulee vastaan jotain ongelmia, palataan työparityöskentelyyn. Lisäksi työparin tukea voi tarvita työtoiminnan päättämisvaiheessa.

Vaativan ja moniongelmaisen asiakaskunnan lisäksi dynaamisuutta työhön on lisännyt toisen vastaavan ohjaajan palkkaaminen. Kahden sosiaalityöntekijän ja kahden sosiaalihoajaan yhteenliittymä mahdollistaa myös työparien vaihdon. Ensi vuoden alusta yksikön työntekijäresurssimäärä lisääntyy yhdellä, sillä kolmas sosiaalityöntekijä aloittaa kokopäiväisesti kuntouttavassa työtoiminnassa.

Edellisen johdatuksen jälkeen siirrymme luvun varsinaiseen aiheeseen. Tässä luvussa on tarkoituksena tarkastella työparityötä ja sitä, mistä toimiva työparityö muodostuu. Haastatteluiden tuloksia jäsenetään SWOT-analyysillä (taulukko 1). SWOT-analyysimenetelmällä etsitään työparityön heikkouksia ja vahvuuksia. Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikön työparityötä tarkastellaan neljästä eri näkökulmasta, vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista käsin. (Salminen 2004, 121–122.)

6.1 Vahvuudet

Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan työparityön vahvuutena (ks. taulukko 1) on se, että malli on rakentunut ajan kanssa. Tämä on mahdollistanut sen, että työparit kokevat parityöskentelyn luonnollisena osana arkea. Keskustelua käydään päivittäin niin viralli-

sesti kuin epävirallisestikin. Parityömalli ei ole muodostunut systemaattiseksi, vaan vapaamuotoiseksi ja joustavaksi. Esimerkiksi sosiaalityöntekijäkin käy yhdistyksissä, eikä ainoastaan ole toimistossa. Hän saa näillä käynneillä erilaista näkökulmaa työhönsä.

TAULUKKO 1. Työparityön ulottuvuudet SWOT-analyysin mukaan

<p style="text-align: center;">Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • omannäköinen malli • tasa-arvoisuus, luottamus • ajalliset ja tiedolliset resurssit, työnjako • työssä jaksaminen 	<p style="text-align: center;">Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • vakiosuorituksiin jämähtäminen • aika, keskittymättömyys • kognitiiviset ja interpersoonalliset ristiriidat • epäselvät roolit -> resurssien hukkaaminen
<p style="text-align: center;">Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • kehittämistyö jatkuvasti läsnä • tehtävänjaon selkiinnyttäminen • moniammatillisuus 	<p style="text-align: center;">Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • ulkoapäin kohdistuvat paineet, tehokkuusajattelu

Työparien näkökulmien vaihto tapahtuu dialogissa, kaksinpuolisessa keskustelussa, jolle on ominaista mahdollisuus jatkuvaan henkilökohtaiseen katsekontaktiin ja vuorovaikutukseen. Tämän katsotaan olevan työparityön peruslähtökohta, sillä se luo turvallisuudentuntua. Syvä luottamus työntekijöiden välillä merkitsee sitä, että työparin on helppompaa jakaa toiselle omia henkilökohtaisia kokemuksiaan. Työparin tunteminen ja häneen luottaminen rohkaisee työntekijää toimimaan vapaan assosiaation avulla. Rennossa ilmapiirissä ajatukset saavat tulla kritiikittömästi ja niitä peilataan yhdessä työparin kanssa. (Seinä & Helander 2007, 19, 27.)

Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikön työskentely perustuu työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja aitoon dialogiin. Se edistää sekä työntekijöiden että asiakkaiden prosesseja. Aitoon dialogiin vaaditaan kuitenkin aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Työparien keskustelulle tulee olla oma aikansa, sillä onnistuneen dialogin edelly-

tyksenä on oikea ja todellinen työparin läsnäolo. Se, että toista todella kuunnellaan ja häneen liiyytään sekä asia- että tunnetasolla mahdollistaa aidon keskusteleavan ilmapiirin ja hyvän keskinäisen yhteisymmärryksen, mikä puolestaan tukee työparien jaksamista. (Seinä & Helander 2007, 19–21.)

Työhyvinvoinnin näkökulma korostuu parityöskentelyssä. Tiivistä asiakastyötä tekevät työntekijät saavat henkistä tukea siitä, että heillä on joku toinen, joka myös tietää asiakkaan tilanteesta. Työpariin voi tarvittaessa tukeutua asiakkaan asioissa. Tämä yhdessä jaettu perustuntemus ja tieto asiakkaasta edistää työntekijöiden jaksamista työssään. Toisen työntekijän läsnäolon merkitys korostuu etenkin silloin, kun asiakkaalle täytyy jämäkkäästi perustella omia näkemyksiään, jotka eroavat asiakkaan mielipiteistä.

Vastuunotto ja sen jako vaikuttaa prosessin sujumiseen. Aikaa säästyy, kun mietitään esimerkiksi yhdessä, mikä työtoimintapaikka olisi sopiva ko. asiakkaalle. Töitä voidaan jakaa myös työparien kesken ja toinen työpareista voi jatkaa työskentelyä siitä, mihin toinen on jäänyt. Lisäksi jos asiakkaalle tulee tarvetta ottaa yhteyttä omaan työntekijäänsä, mutta hän sattuu olemaan syystä tai toisesta pois, niin toinen työpareista voi ottaa asiakkaan kuitenkin vastaan. Hän tietää tarkemmin asiakkaan asioista, koska on tavannut asiakkaan alkuhaastattelutilanteessa.

Työparityössä on läsnä jotain enemmän kuin yksin työskennellessä. Ajallisten resursien lisäksi työparilla on käytettävänä enemmän tiedollisia voimavaroja. Työskentelyn taustalla vaikuttavat työntekijöiden ammattihistoriat, koulutusten antamat oppimasisällöt sekä henkilökohtainen osaaminen (Seinä & Helander 2007, 24). Näillä taustatekijöillä on merkitystä työparien välisessä vuorovaikutuksessa. Erilaisesta taustasta ja kokemuksesta johtuen työparille saattaa muodostua toisistaan poikkeava käsitys asiakkaan tilanteesta. Sosiaalityöntekijä kiinnittää huomiota asiakkaan kokonaisvaltaiseen elämäntilanteeseen teoreettisemmalla tasolla kuin sosiaaliohjaaja. Sosiaaliohjaaja tarkastelee asiakkaan tilannetta käytännönläheisemmin.

Koulutusten tuomat ammatilliset valmiudet täydentävät toinen toistaan kuntouttavan työtoiminnan tyyppisessä työpaikassa, jossa asiakkaat ovat usein varsin pitkälle syrjäytyneitä yhteiskunnan käytännöistä. Asiakkaalla saattaa olla vaikeuksia yhteiskuntaan integroitumisessa. Hänellä ei ole riittäviä voimavaroja tai sosiaalista toimintakykyä noudattaa yhteiskunnan yleisiä normeja tai toimintamalleja, mikä konkretisoituu esi-

merkiksi asumiseen liittyvinä tai taloudellisina ongelmina. Asiakkaat otetaan aina vastaan työpareittain, sillä eri sosiaalialan korkeakoulutuksista muodostuva parityön malli on tarkoituksenmukaista yksikön käytännöissä. Seuraavaksi tukeudutaan STEAM- ja SoOTENNA-hankkeista saatuihin tutkimustuloksiin. (Horsma & Jauhiainen 2004, 33, 42.)

STEAM-hankkeesta saatujen tulosten perusteella sosionomin (AMK) osaamista tarvitaan kuntouttavassa työtoiminnassa arkielämän toimintojen tukemiseen. Kentän työnteekijöiden arjessa tehtyjen havaintojen mukaan yhä useammalla kansalaisella on vaikeuksia selvitä jokapäiväisestä arkielämästään ja käyttää yhteiskunnan tarjoamia palveluja hyväkseen. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat tarvitsevat entistä enemmän yksilökohtaista, konkreettista ja pitkälle asiakkaan arkielämän käytäntöihin ulottuvaa ohjausta ja neuvontaa. Tämä on perusteluna sille, miksi monet kunnat katsovat hyötyvänsä juuri sosiaaliohjaajan osaamisesta kuntouttavassa työtoiminnassa. Näihin asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan sosiaaliohjaajan osaamisella, mikä ei edellytä sosiaalityöntekijän osaamista ja ammattitaitoa. (Horsma & Jauhiainen 2004, 31, 33.)

Sosiaalityöntekijän ydinosaamiseen sen sijaan kuuluu sosiaalisten tilanteiden monipuolinen analysointi ja ymmärtäminen. Koulutuksen tuottama teoreettisen ja yhteiskuntatieteellisen ajattelun pohja mahdollistaa asiakkaan tilanteen suhteuttamisen laajempaan kontekstiin. Tutkimukselliset valmiudet luovat sen sijaan pohjan teoreettiselle, käsitteelliselle, kriittiselle ja menetelmälliselle osaamiselle. Samalla sosiaalityöntekijä vastaa suunniteltujen palvelujen organisoinnista ja koordinoinnista sekä koko asiakasprosessin kokonaisuudesta. (Horsma & Jauhiainen 2004, 39; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessin alussa tarvitaan sosiaalityöntekijän osaamista, sillä alkuhaastattelu on laaja ja kokonaisvaltainen osa kuntouttavaa työtoimintaa. Sosiaalityöntekijä hyödyntää tutkimuksellisia valmiuksiaan asiakkaan tilanteen analyttisessä jäsentämisessä. Vasta tarkan ja täsmällisen asiakkaan elämäntilanteen tilanearvioinnin, hänen ongelmiansa ja vahvuuksiensa kartoittamisen jälkeen voidaan edetä asiakasprosessissa. Sosionomin (AMK) osaamiseen kuuluvalla käytännöllisellä hoidolla, hoivalla, kasvatuksella ja ohjauksella voidaan täydentää yhteistyönä työssä tarvittavaa osaamista. (Horsma & Jauhiainen 2004, 40, 155–156; Kempainen 2006, 259.)

Lainsäädännöllinen osaaminen on myös osana sosiaalityöntekijän osaamista (Kempainen 2006, 261). Kuntouttavassa työtoiminnassa tarvitaan lain tuntemista päätöspolitiikan suhteen. Ainoastaan sosiaalityöntekijällä viranhaltijana on oikeus tehdä viranomaispäätöksiä eli päättää asiakkuuden aloittamisesta, sen keskeyttämisestä ja päättämisestä. Lisäksi hän tekee asiakkaan toimeentuloon liittyviä päätöksiä (Lindqvist ym. 2001, 54–55; Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 25).

Työntekijöiden oppiminen muodostuu työskentelyssä molemminpuoliseksi. Työpari voi antaa ja jakaa osaamistaan toiselle sekä vastaanottaa sitä toiselta. Tehtäviä jaetaan sen mukaan kumpi tietää asiasta enemmän. Sosiaalityöntekijä voi vastata esimerkiksi mielenterveyteen liittyvien ongelmien ja taloudellisten etuuksien ratkaisemisesta. Ohjaajaan osaamisaluetta ovat sen sijaan sosiaaliin suhteisiin, päihteisiin ja elämäntilanteisiin liittyvät kysymykset. (Seinä & Helander 2007, 24.)

Kokeneempi työntekijä antaa omia ehdotuksiaan epäselvään asiakastilanteeseen, opastaa ja konsultoi toista. Hän toimii myös palautteen antajana, rohkaisijana ja kaikupohjana. Siitä on hyötyä etenkin silloin, kun toinen työpareista on pohtinut samoja asioita asiakkaan kanssa kuukausia. Työntekijä on saattanut henkilöityä asiakkaaseen, eikä pysty näkemään tilannetta enää objektiivisesti. Tällöin toisen työntekijän läsnäolosta voi olla apua, koska häneltä saa mahdollisesti erilaista näkökulmaa ja mielipiteitä asiaan. Tämä tiedon ja osaamisen jakaminen vaikuttaa kumpaankin osapuoleen, mutta muutoksen näkee vasta ajan kuluttua. (Seinä & Helander 2007, 24.)

Hiljainen tieto ja tilanteesta käsin tietäminen lisääntyy työtapojen muuttuessa entistä automaattisimmiksi reaktioiksi usein toistuvissa tapahtumissa. Muodostuneet sisäiset mallit auttavat ongelmatilanteiden ratkaisussa. Työparit oppivat myös toistensa rutiinit, jolloin työnjako helpottuu (sisäiset yhteiset ja erilliset skeemat). Siten työntekijät pystyvät keskittymään työssään olennaiseen, mutta siihen vaaditaan myös perustehtävän huomioimista reflektoinnin avulla. (Seinä & Helander 2007, 20.)

Yksikössä käydään lävitse arkipäivän kokemuksia, mitä voidaan pitää muutoksen ja kehityksen perustana. Säännöllinen pysähtyminen työn ydinkysymyksiin tulisi olla osana työparin jatkuvaa itsearviointia ja kehitystä. Aito asiantuntemus syntyy vasta syvällisen opiskelun ja perinpohjaisten kokemusten kautta. Työparin kanssa olisi hyvä peilata aja-

tuksia ja pohtia esimerkiksi käytettyjen toimintatapojen mielekkyyttä. (Seinä & Helander 2007, 21.)

Henkilökemiat vaikuttavat myös työparityöskentelyssä. Toinen työpareista voi olla asiakkaan kanssa enemmän samalla aaltopituudella ja ymmärtää, mitä toinen ei. Keskinäisellä sanan vaihdolla työparit saavat vahvistusta ja tukea omille näkemyksilleen, mikä nopeuttaa vastavuoroisesti asiakkaan prosessia sekä lisää tasa-arvoisuutta työssä. Keskustelevalla parityöllä mahdollistetaan yhteisymmärryksen löytäminen työntekijöiden välille ja näkemyksestä asiakkaasta, jolloin syntyy myös kokemus, että omaa ammattitaitoa arvostetaan. Samalla asiakas saa kaksi työntekijä-asiakas-suhdetta.

Palataan vielä kuntouttavan työtoiminnan perustehtävään. Kuntouttava työtoiminta on viimesijainen työttömiä takaisin työelämään aktivoiva tukitoimenpide. Sen taustalla vaikuttaa kuntoutus- ja empowerment-ajattelu. Asiakkaan kuntoutuminen ja aktivoituminen nähdään hänen omana prosessinaan, jossa ammattihenkilöt voivat tukea. Tärkeää työotteessa on asiakkaan voimavarojen löytyminen ja niiden hyödyntäminen. (Lindqvist ym. 2001, 101.)

Työtoiminnan tarkoituksena on, että asiakas pääsisi takaisin normaalin viiden päivään työviikkoon ja ohjautuisi avoimille työmarkkinoille. Edellytyksenä on, että työtoiminta onnistuisi ja asiakas saisi onnistumisen kokemuksia, voimaantuisi ja saisi tarvittavaa ohjausta ja tukea. Työntekijöiden kokemukset erilaisista sosiaalisista työmuodoista auttavat tämän tavoitteen saavuttamisessa. Esimerkiksi työssä saatetaan hyödyntää ns. hyvä-paha-työntekijä-asetelmaa. Asiakkaan kanssa tiiviimmin työskentelevän työntekijän saattaa olla vaikeampi saada asiakkaasta joitakin tietoja esille, jolloin ulkopuolisen voi olla helpompi esittää niitä vaikeampia kysymyksiä.

6.2 Heikkoudet

Työntekijöiden kokemukset työparityöstä olivat pääsääntöisesti myönteisiä. Työntekijöiden mieliin ei juuri muistunut tilanteita, jolloin parityö ei olisi toiminut (ks. taulukko 1) tai siitä olisi ollut jopa haittaa. Osittain tästä syystä tukeudun tässä alaluvussa haastatteluiden tulosten rinnalla kirjallisuuteen.

Parityöskentelyssä voi olla vaarana, että työpari jämähtää vakiosuorituksiin. Hyväksi todetussa työkäytännössä ei sinällään ole mitään vikaa, mutta jos työ muuttuu väkinäiseksi, rutiininomaiseksi, se voi hämärtää asiakkaan kohtaamista yksilönä. Työntekijät eivät välttämättä uskalla enää kokeilla uutta tai heillä ei ole aikaa siihen. Aika onkin toinen työparityön haaste, sillä työlle tulisi olla oma paikkansa. Työparityöhön vaaditaan aitoa läsnäoloa ja kuuntelemista, mikä ei onnistu silloin, jos työparityölle ei ole aikaa tai siihen ei osata keskittyä. (Seinä & Helander 2007, 19–21.)

Isoherrasen (2005, 48) mukaan keskittymättömyys voi aiheuttaa myös tiedon väärinymmärtämistä tai tietokatkoksia työparien välille. Näitä kognitiivisia ristiriitoja saattaa syntyä myös näkökulmaeroista johtuen. Systemaattisuuden puuttuminen työstä aiheuttaa välillä sen, että arjessa voi syntyä helposti tilanteita, jolloin esiintyy päällekkäin tekemistä, mikä on selvää resurssien hukkaamista. Työntekijöillä on vähän tehtävänimikkeeseen liittyviä rajoja, mikä aiheuttaa välillä hämmennystä. Selvät roolit auttaisivat työnjakokysymyksessä.

Työssä on tärkeää luottaa myös omaan arvostelukykyynsä ja ammattitaitoonsa, ettei syntyisi ryhmäharhalle tyypillistä tilannetta. Työntekijöiden henkilökemioiden yhteensopivuus on myös tärkeässä roolissa parityöskentelyssä. Ongelmia voisi helposti syntyä henkilöiden välisten ristiriitojen vuoksi. Tällöin kyseessä saattaa olla taistelu statuksesta, vallasta, havaitusta pätevydestä, yhteistyökyvystä tai – kyvyttömyydestä. Erilaiset ihmiset ja ajatusmaailmat saattavat ajoittain aiheuttaa yhteistörmäystä, jolloin aidosti avoimella ilmapiirillä saadaan purettua näitä interpersoonallisia ristiriitoja. (Isoherranen 2005, 50.)

Hyvin sujuvalla yhteistyöllä saattaa olla myös käänköpuolensa. Työasioista saatetaan keskustella helposti aina ja kaikkialla. Se ei tue pitkällä tähtäimellä työssä jaksamista. Ruoka-/kahvitunnilla olisi syytä rauhoittua ja jättää hetkeksi asiakkaat.

Paineita työparityöskentelyyn lisää myös tulevaisuuden suuntautuvat kehittämisodotukset. Nykyisessä tehokkuutta ihannoivassa ilmapiirissä toivotaan, että asiakkaat pääsisivät kuntouttavaan työtoimintaan ja takaisin työelämään nopeammin. Asiakasjonojen purkamiseksi on pohdittu, että saisiko yksilötyöllä purettua osittain jonoa.

Suurimpia haasteita työparityössä ovat kuitenkin tunneilmapiirin hoitaminen ja tavoitteenmukaisen työskentelyn ylläpitäminen. Kun nämä perusasiat ovat kunnossa, niin työskentelyssä edetään odotetusti. Kielteisesti asioista puhumattomuus voi aiheuttaa sen, että työpari jumiutuu samalla suhteen kehitystasolle. Tasavertaisuus työssä edistää sekä yhteistyösuhteen kehittämistä että työparin työhyvinvointia. (Seinä & Helander 2007, 31.)

6.3 Mahdollisuudet

Yhtenä haastatteluiden teemana oli työparityömallin tulevaisuus. Näen tässä ajallisesti eteenpäin suuntautuvassa keskustelussa työparityö-mallin mahdollisuuksien siemenen (ks. taulukko 1), siksi tukeudun tässä siihen.

Työparityössä on ollut yksikön perustamisesta asti ollut mukana kehittämistyö. Työntekijät ovat miettineet tapoja ja menetelmiä tehdä työtään. Työntekijät näkevät tarpeen selkeyttää parityöskentelyä ja työtapoja, jotta asiakkaat saadaan sujuvammin ohjautumaan suoraan työtoimintaan. Kehitettävää on myös siinä, miten seurataan kuntouttavassa työtoiminnassa edistymistä.

Työntekijöiden ajatuksissa oli visio verkostotyöskentelystä, mikä tarkoittaisi moniammatillisuuden lisäämistä työparityöskentelyssä. Vieraana ajatuksena ei nähty sitä, että työpari olisikin joku muu yhteistyökumppani, esimerkiksi terveydenhoitaja tai työvoimaneuvoja. Sosiaalityöntekijöiden ydinosaamisen yhtenä osa-alueena on moniammatillinen yhteistyöosaaminen, mikä tukisi tämän kehittämisajatuksen toteuttamista (Kempainen 2006, 259).

Työntekijöiden kokemusten mukaan kuntouttava työtoiminta viimesijaisena työttömiä aktivoivana tukitoimenpiteenä tulee säilymään työkaluna pitkään. Tämä merkitsee sen kysymyksen heräämistä, että säilyykö yksikössä toteutettu parityön malli vai siirrytäänkö yhä enemmän yksilötyöhön. Ainakin siitä yksikössä ollaan varmoja, että asiakaskunta ei voi enää olla yhtään haasteellisempaa ja entistä moniongelmaisempaa, jotta asiakasprosesseissa edistyttäisiin. Työntekijät pohtivat myös sitä, että tuleeko kuntouttava työtoiminta velvoittavaksi kaikille, mikä merkitsisi asiakasmäärän rajua kasvua.

Tämä aiheuttaa taas sen, että mietitään kuntouttavan työtoiminnan kestoa ja mallin toimivuutta ylipäättänsä.

Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä aloittaa vuoden 2010 alusta kolmas sosiaalityöntekijä. Tämä luo dynaamisuutta työparisuhteisiin, sillä suhdeluku ei mene tasan. Perustyöparityön ei ajatella silti muuttuvan, se vain luultavasti painottuisi kahden sosiaalityöntekijän kanssa tehtävään parityöhön, kun kolmas sosiaalityöntekijä on lähiesimies. Malli vaatisi kuitenkin tarkistamista ja tehtävänjaon selkiinnyttämistä, jos tulevaisuudessa vaaditaan asiakkaiden nopeampaa ohjautumista kuntouttavaan työtoimintaan ja siitä eteenpäin.

6.4 Uhat

Työparityö-mallin uhkien (ks. taulukko 1) nähdään linkittyvän yhteen nykyisten liike-elämästä lähtöisin olevien ihanteiden, tehokkuus ja tuottavuus, kanssa. Paineet työn kehittämistä kohtaan ovat kovat, yhtäältä vaaditaan tehostamista ja asiakkaiden nopeampaa ohjautumista takaisin työelämään. Kuitenkin työntekijämäärällisesti kuljetaan resurssien rajoilla ja asiakaskunta on entistä vaativampaa ja moniongelmaisempaa.

Vuosina 2007–2009 toteutetussa Tampereen seudun aikuissosiaalityön kehittämishanke Akselissa ehdotettiin, että ohjaajan työnkuvaa muutettaisiin siten, että ohjaaja tulisikin vasta tietyssä vaiheessa mukaan asiakkaan ohjaukseen (Nokian kaupungin internet-sivut 2009). Tämä tarkoittaisi käytännössä osittain tai kokonaan parityömallista luopumista, mikä koettiin hankalana, kun tehdään tiivistä ohjaustyötä moniongelmaisten asiakkaiden kanssa. Työntekijöiden pelkona oli se, että tehostamisajattelun myötä syntyisi tarkat rajat siitä, mitä kukin tekee, jolloin unohdettaisiin työparityön antama inhimillinen mahdollisuus joustavuuteen työssä. Nähtiin myös mahdollisena se, että yksintyö lisääntyisi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikön työparityön malli on rakentunut liki kymmenen vuoden historiansa aikana nykyiseen muotoonsa. Parityö on aina ollut läsnä yksikön työkäytännöissä. Sitä on painotettu toiminnan aloittamisesta asti. Tässä suhteessa Tampereen kaupungin kuntouttavan työtoiminnan työskentelymalli eroaa joistakin kaupungeista, mutta toisaalta sillä on myös yhtäläisyyksiä joissakin muissa kaupungeissa tehtyjen ratkaisujen kanssa. Esimerkiksi Rovaniemellä suositaan myös parityömallia, mutta heidän työntekijöiden välinen yhteistyönsä on erotellumpaa kuin Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikön. Tampereen malli on sen sijaan muodostunut epäsystemaattiseksi, joustavaksi ja konsultoivaksi.

Tampereen kaupungin parityömalli painottuu asiakkuuden aloittavaan alkuhaastatteluun sekä asiakasprosessin eri taitekohtiin. Nämä asiakastilanteet koetaan ilmeisesti erittäin vaativiksi, jolloin tarvitaan kahden sosiaalialan ammattilaisen asiantuntemusta. Työntekijöiden kokemuksissa olikin, että yhteistyö on tarkoituksenmukaista työssä, jossa ollaan tekemisissä pitkäkestoisesti ja paikoin hyvin intensiivisesti asiakkaiden kanssa. Haastavuutta kuntouttavan työtoiminnan kaltaisessa työssä lisää se, että joillakin asiakkailla saattaa olla sekä mielenterveys- että päihdeongelma.

Kahden sosiaalialan korkeakoulutuksen tuottamalla osaamisella pyritään vastaamaan kuntouttavassa työtoiminnassa ilmenneeseen asiakkaiden ohjaukselliseen tarpeeseen. Koulutusten tuottamat ammatilliset valmiudet ja työntekijöiden henkilökohtaiset osaamisalueet täydentävät toinen toistaan yksikön työkäytännöissä. Vastaavan ohjaajan tehtäväkuvaan kuuluu työtoimintapaikkojen esittely ja niiden etsintä. Sosiaalityöntekijän osaamista tarvitaan etupäässä mm. viranhaltijapäätösten tekemisessä sekä asiakkaan tilanteen monipuolisessa analysoimisessa. Sosiaaliohjaajan tarkastelunäkökulma on käytännönläheisempi kuin sosiaalityöntekijän. Se voi näkyä käytännössä mahdollisesti siten, että sosiaaliohjaaja henkilöityy asiakkaaseen eikä osaa nähdä asiakas-työntekijäsuhdetta enää objektiivisesti, milloin on vaarana se, että asiakkaan asioissa joustetaan liikaa. Näissä tilanteissa toisen työntekijän läsnäololla voi olla merkitystä sen suhteen, että päästään jumiutuneesta asiakasprosessin vaiheesta eteenpäin.

Jotkin asiat koetaan yksikössä siis epäkäytännöllisinä. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden osaamisen alueet limittyvät, mutta paikoittain syntyy myös päällekkäin

tekemistä, mikä vie puolestaan turhaan jo muutenkin niukkoja resursseja. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita on jonossa enemmän kuin heitä pystytään vastaanottamaan, mikä aiheuttaa paineita työn kehittämistä kohtaan. Opinnäytetyöni tuloksissa korostuu kin parityömallin jatkuvan kehittämisen tarve, mikä käytännössä vaikuttaa työn sisältöön siten, että yksikössä eletään jatkuvassa muutoksen ilmapiirissä. Tehokkuus- ja tuottavuusajattelut voivat puolestaan osittain aiheuttaa sen, että unohdetaan mistä kuntouttavassa työtoiminnassa on pohjimmiltaan kyse. Siinä autetaan eri elämäntilanteissa eläviä ihmisiä kuntoutumaan ja ohjautumaan takaisin avoimille työmarkkinoille. On kuitenkin syytä muistaa eräs tosiasia, kaikki ihmiset eivät kuntoudu, vaan heidän tilanteessaan on tärkeämpää yrittää ylläpitää sitä toimintakyvyn tasoa, joka heillä on.

Sekä työparityömallia että kuntouttavaa työtoimintaa täytyy kehittää, jotta pystytään vastaamaan uusiin muodostuneisiin vaatimuksiin. Työntekijöiden rajalliset resurssit kuitenkin asettavat joitakin reunaehtoja työskentelylle. Suurimpia kysymyksiä työn kehittämässä on se, että vähäiset tehtävänimikkeisiin kuuluvat rajat aiheuttavat hämmennystä työntekijöiden keskuudessa. Jos tehtävänkuvia selkiinnyttäisiin esimerkiksi konkreettisilla prosessikuvauksilla, niin asiakkaiden prosessit mahdollisesti edistyisivät nopeammin ja työntekijät saisivat pätevyyden kokemuksia aikaisempaa enemmän. Samalla välttyttäisiin ajan ja resurssien tuhlaamiselta sekä pystyttäisiin suuntaamaan vapautuneet resurssit tarkoituksenmukaisempiin kohtiin.

Joka tapauksessa se on selvää, että parityömallissa on monia hyviä puolia verrattuna yksintyöhön. Keskinäisellä luottamuksen ja tasa-arvoisuuden kokemuksella saavutetaan aito dialogi, mikä edistää työparien yhteistyön toimivuutta ja työssä jaksamista. Kahden henkilön osaamisen summa on enemmän kuin yhden ihmisen tieto ja taito. Avoimella vuorovaikutuksella pystytään tarkastelemaan asiakkaan tilannetta monesta eri näkökulmasta sekä löytämään useampia ratkaisuvaihtoehtoja, mistä valitaan asiakkaalle sopivin.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työparityö on ansioitunut malli. Siinä saavutetaan tietoisella ja tiedostamattomalla tasolla paljon. Konkreettisella tasolla tietoa ja aikaa on enemmän saatavilla. Lisäksi työparityö on selkeämpää kuin ryhmässä työskentely, koska siinä on vaikuttamassa ainoastaan yksi kaksinpuolinen vuorovaikutussuhde. Toisen työparin läsnäolo luo myös henkistä pääomaa. Työntekijällä on toinen ihminen, joka tietää asiakkaan asioista ja johon voi tukeutua, kun oma jaksaminen ja osaaminen eivät riitä.

Työntekijöiden erilaista osaamista voisi kuitenkin mahdollisesti hyödyntää vielä entistä enemmän. Käytännönä on aikaisemmin ollut, että sosiaalityöntekijällä olisi vaativimmat asiakkaat. Aina ei kuitenkaan heti asiakasprosessin alussa voi ennalta nähdä, miten asiakkaan tilanne kehittyy, joten vastaavien ohjaajienkin vastuulla on henkilöitä, joilla on useampia ongelmia. Sosiaaliohjaaja voi kuitenkin aina tukeutua työpariinsa ja on myös mahdollista, että asiakas siirtyy takaisin sosiaalityöntekijän ohjaukseen, mutta riittävätköhän kuitenkin käytännössä resurssit tällaisiin siirtoihin.

Parityömallia ja yksilötyötä voitaisiin jatkossa mahdollisesti yhdistää, sillä kaikkien asiakkaiden kohdalla parityöskentely ei ole välttämätöntä, kun asiakas etenee prosessissa odotetusti. Sosiaaliohjaajan käytännön ohjaus-, tuki- ja neuvontataidoilla voitaisiin vastata yksilöllisten työskentelymenetelmien avulla asiakkaan arkielämän toiminnoissa tarvittavaan apuun, jolloin sosiaalityöntekijällä olisi mahdollisesti entistä enemmän aikaa paneutua asiakkaan vaativista elämäntilanteista aiheutuvien ongelmien työstämiseen, lievittämiseen ja mahdollisesti myös poistamiseen. Työparityö taas painottuisi niiden asiakkaiden kohdalla, joilla on hankaluuksia koko kuntouttavan työtoiminnan käynnistymisen tai toiminnan ylläpitämisen suhteen.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheen valinta oli loppujen lopuksi suhteellisen helppo tehtävä. Minua kiinnosti tarkastella kentällä eri sosiaalialan koulutuksia ja niiden tuottamaa osaamista. Askel askeleelta rajasin työtäni ja keskityin yhden yksikön työntekijöihin. Opinnäytetyöni muodostui laadulliseksi tapaustutkimukseksi, jossa tarkastelin Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikön työntekijöiden työparityön mallia.

Tutkimusluvan saatuani otin sähköpostitse yhteyttä Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöihin ja sovin haastatteluista. Haastattelupaikkana toimivat yksikön tilat, mikä oli mielestäni luontevaa tämän tyyppisessä opinnäytetyössä. Haastattelin neljää työntekijää. Aluksi epäilin haastatteluiden riittävyttä. Pian kuitenkin havaitsin, että aiheeni kylälääntyi kuin itsestään. Se saavutti saturaation pisteen helposti näiden neljän haastattelun aikana, sillä jo toisessa haastattelussa kertaantui ensimmäisessä haastattelussa esiin tulleita asioita. Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa se, että kaikki neljä työntekijää tekivät tiiviisti yhteistyötä keskenään. Työparithan vaihtelivat yksikössä välillä.

Luotettavuutta työssäni lisää se, että nauhoitin kaikki keskustelut, joten pystyin palaamaan niihin myöhemmin. Tulokset nostin suoraan aineistosta. Haastatteluiden tulosten tueksi hain tietoa aiemmista tutkimuksista, erityisesti STEAM- ja SOTENNA-hankkeista. Lisäksi määrittelin opinnäytetyöni keskeiset tutkimuskäsitteet, jotta opinnäytetyöni olisi myös teoreettiselta tasolta loogisesti yhtenevä, mihin pyrin myös koko työssäni.

Opinnäytetyöni punaisena lankana toimii kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessi, jonka avulla jäsenin myös haastatteluaineistoa. Omaa tyytyväisyyttä työni sisällölliseen rakenteeseen lisää se, että teorian tieto ja tutkimustulokset limittyvät yhteen sekä taulukko ja kuvat elävöittävät ja selkeyttävät muuten yhtenäistä tekstiä. Opinnäytetyössäni olisin kuitenkin voinut tutkia vielä enemmän taustamateriaalia eli paneutua enemmän kirjallisuuteen parityöstä ja yhteistyöstä.

Uskoisin, että vastaavan tyylinen työ olisi toistettavissa jossakin toisessa yksikössä, jossa hyödynnetään kahden sosiaalialan korkeakoulutuksen dualimallia käytännössä. Se on kuitenkin selvää, että yhden yksikön esimerkillä ei voi pyrkiä yleistettävyyteen, eikä se ole tarkoituksenikaan. Sitä vastoin opinnäytetyöni aiheesta johtuen nousee ilmi-

selvä kysymys siitä, että miksi sosiaaalialalla ei turvauduta aiempaa enemmän kahden saman ammattialan ydin- ja erityisosaamiseen, mitkä parhaimmillaan täydentävät toinen toistaan.

Mielenkiintoisena jatkotutkimisen aiheena olisi eri kuntouttavan työtoiminnan yksiköiden työmallien vertailu. Kiinnostavaa olisi myös nähdä, miten Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan työparityömalli kehittyy tulevaisuudessa ja siirtyääkö siinä kokonaan tai osittain yksintyöhön. Sekin olisi tärkeää tutkimisen kohde, miten kuntouttava työtoiminta on kehittynyt esimerkiksi viiden vuoden kuluttua.

9 EPILOGI

Keräsin opinnäytetyöni haastatteluaineiston helmikuussa 2009. Tämän jälkeen Tampereen Kuntouttavan työtoiminnan yksikössä on tapahtunut muutoksia. Kummatkin vastaavat ohjaajat, jotka olivat koulutukseltaan sosionomeja (AMK), vaihtuivat kevään ja kesän aikana. Uudet palkatut työntekijät olivat sitä vastoin yliopistotutkinnon suorittaneita henkilöitä. Yksikön lähiesimieheksi tuli myös vastaavan ohjaajan nimikkeellä toimiva henkilö.

Hallinnollisella tasolla tehtiin päätös siirtymisestä yksintyöhön. Aluksi työmalli oli keilutasolla, mutta myöhemmin se otettiin yksikön toimintakäytännöksi. Siirtymisellä työparityöstä yksintyöhön pyritään vastaamaan vaatimukseen asiakkaiden nopeammasta ohjautumisesta kuntouttavaan työtoimintaan ja siitä edelleen avoimille työmarkkinoille.

Tehokkuusajattelua suosivassa ratkaisussa ei kuunneltu työntekijöiden ääntä. Vanhojen työntekijöiden kokemus työparityöstä oli positiivinen. He eivät olisi halunneet luopua parityön mallistaan. Toisaalta kuntouttava työtoiminta tuli velvoittavaksi kaikille, mikä samalla lisäsi osaltaan painetta yksikköä ja sen työskentelyä kohtaan.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R.(toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta-lain sisältö ja vaikuttavuus. STAKES-tutkimuksia 141. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Borgman, M. 2006. Sosionomit AMK 2015. Teoksessa 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. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, 157–229.

Eskola, M. & Ahlfors, L. 1983. Työryhmä hoitoyhteisössä. Sairaanhoidtajien koulutussäätiön julkaisu. 2. painos. Juva: WSOY.

Fleming, I. 1999. Tiimityö. Suom. Karhu, M., alkuperäinen teos 1996. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Helakorpi, S. 1998. Tiimihallinta. Opettajakorkeakoulun julkaisuja D:112. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Horsma, T. & Jauhiainen, E. (toim.) 2004. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:10. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.

Kemppainen, T. 2006. Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa 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. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, 230–284.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.

Lindqvist, T., Oksala, I. & Pihlman, M-R. (toim.) 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2001:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Nokian kaupunki. 2009. Tampereen seudun aikuissosiaalityön kehittämishanke Akseli. Luettu 3.11.2009.
http://www.nokiankaupunki.fi/palvelut/perusturva_ja_terveys/sosiaalinen_tuki/aikuis-sosiaalityo/.

Salminen, A. 2004. Julkisen toiminnan johtaminen. Hallintotieteen perusteet. Helsinki: Edita.

Sarvimäki, P & Siltaniemi, A. (toim.) 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtäväkennesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Seinä, S & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/2007. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Tampereen kaupunki. 2009. Kuntouttava työtoiminta. Luettu 17.9.2009. <http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/sosiaalityo/kuntouttava.html>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-3. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

HAASTATTELURUNKO

Helmikuu 2009

1. Yhteistyö asiakasprosessin eri vaiheissa

- Miten alkuarviointi tehdään yhteistyönä? Mitä sosiaalityöntekijä tekee, mitä vastaava ohjaaja? Mitä yhdessä, mitä erikseen?
- Työtoiminnan etsimisvaiheessa? Työtoimintavaiheessa?
- Prosessin päättämisen vaiheessa?

2. Yhteistyön toimivuus/toimimattomuus

- Milloin toimii? Milloin ei? Konkreettisten tilanteiden kuvailu
- Miksi toimii? Miksi ei?

3. Yhteistyö eri asiakkaiden kanssa

- asiakkaana nuori alle 25v.
- asiakkaana pitkäaikaistyötön yli 25v., ei/on päihdeongelma/mielenterveysongelma
- asiakas, joka ei aloita kuntouttavaa työtoimintaa
- asiakas, jonka kuntouttava työtoiminta keskeytyy

4. Yhteistyön kehitys

- Miten yhteistyö muuttunut?
- Miten työn ja yhteistyön on muututtava, jotta voidaan vastata tarpeeseen esimerkiksi 10 vuoden kuluttua?