



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

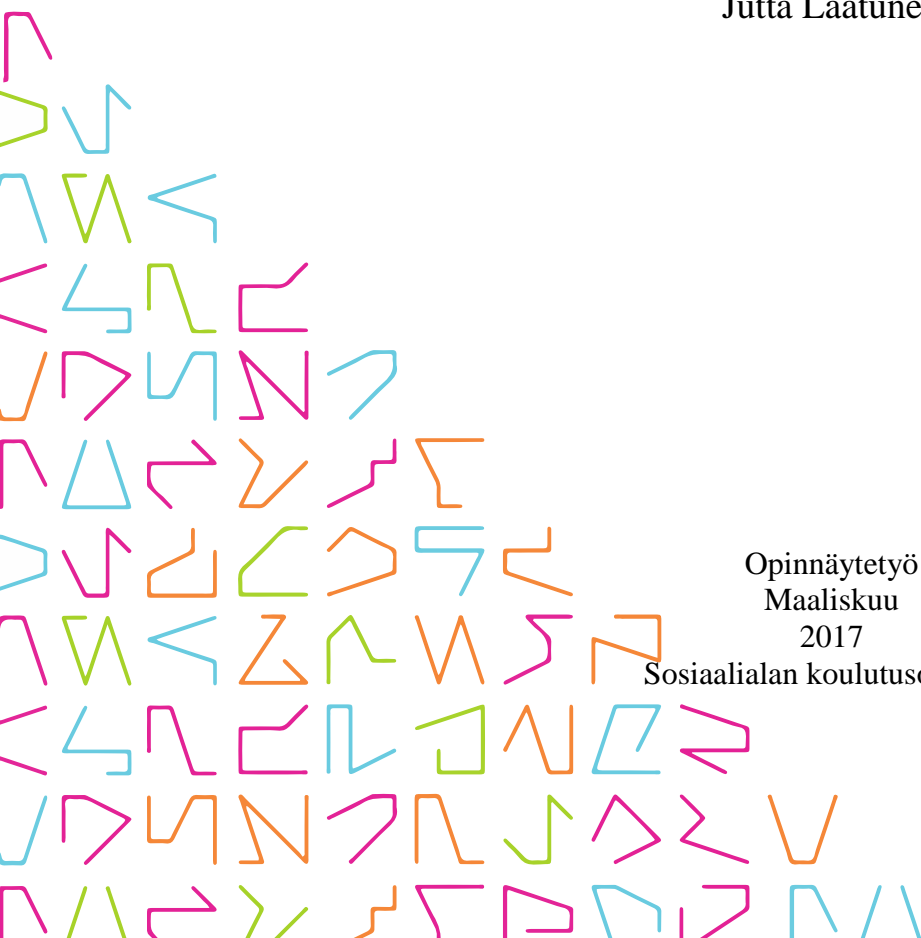
OHJAAJAN JA SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖPARITYÖSKENTELY TAMPEREEN KAUPUNGIN PERHEPALVELUISSA

Ohjaajan osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen
palvelutarpeen arvioinnissa

Jutta Laatonen

Opinnäytetyö
Maaliskuu
2017

Sosiaalialan koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

LAATUNEN JUTTA

Ohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöskentely Tampereen kaupungin perhepalveluissa

Ohjaajan osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen palvelutarpeen arvioinnissa

Opinnäytetyö 80 sivua, joista liitteitä 1 sivu

Maaliskuu 2017

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työparityöskentelyn tapoja lapsiperheiden sosiaalityössä palvelutarpeen arviointivaiheessa painottuen ohjaajan työnkuvaan ja rooliin. Tavoitteena oli tehdä näkyväksi ohjaajan erityisosaaminen arviointityössä ja kerätä toimivia ja tehokkaita käytäntöjä työparityöhön. Tutkimuskysymyksillä haluttiin selvittää, mikä on ohjaajan rooli palvelutarpeen arvioinnissa suhteessa sosiaalityöntekijään ja mitkä ovat sosiaalityöntekijä–ohjaaja–työparityöskentelyn toimivat käytännöt ja haasteet palvelutarpeen arviointivaiheessa.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilta. Haastattelut olivat parihaastatteluja, mikä mahdollisti keskustelevan ilmapiirin haastattelutilanteessa. Kuutta sosiaalityöntekijä–ohjaaja–työparia haastateltiin lapsiperheiden sosiaaliasemilla talvella ja keväällä 2016. Haastattelut nauhoitettiin ja kerätty aineisto litteroitiin sanatarkasti. Henkilötiedot hävitettiin litteroinneista. Litteroinnit tullaan tallentamaan yhteiskuntatieteelliseen Praksis-tietoarkistoon. Aineiston analyysiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Opinnäytetyön keskeisimpänä tuloksena voidaan pitää sitä, että sosiaalityöntekijät ja ohjaajat pitivät toisiaan tasavertaisina työpareina, vaikka työntekijöiden positiot ja työtehtävät eroavat jonkin verran toisistaan. Sosiaalityöntekijät arvostivat ohjaajien monipuolista kokemusta sosiaalialan eri työkentiltä ja ohjaajat kokivat oman asiantuntijuutensa pohjautuvan aiempaan työkokemukseen ja tästä saatuun näkökulmaan. Sosiaalityöntekijän nähtiin olevan palvelutarpeen arviointiprosessin vastuuhenkilö ja sosiaalityöntekijältä odotettiin vahvaa lainsäädännön hallitsemista. Sosiaalityöntekijät kokivat, että uusi työparimalli on enemmän yhteistyötä verrattuna aiempaan sosiaalityöntekijä–sosiaalityöntekijä–työparimalliin. Ohjaajien dialogisen ja voimavarasuuntautuneen lähestymistavan ja ohjaustyön nähtiin tuoneen lisäarvoa arviointityöhön.

Keskeisimpänä johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiaalityöntekijä–ohjaaja–työparimalli koetaan pääosin toimivana ja että molemmat ammattikunnat arvostavat toistensa asiantuntijuuksia. Ohjaajan ja sosiaalityöntekijän ei kuulu tehdä samaa työtä eri palkalla, vaan työssä on eroja. Erityisesti ohjaajan työnkuvaan kaivataan selkeytystä ja työnkuvien selkiyttäminen nouseekin esiin tärkeimpänä kehityskohteenä.

Asiasanat: parityöskentely, sosiaalityö, palvelutarpeet, sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

LAATUNEN JUTTA

Cooperation between a Social Instructor and a Social Worker in Family Services in Tampere
Recognising and Utilising a Social Instructor's Expertise in Service Needs Assessment

Bachelor's thesis 80 pages, appendices 1 page
March 2017

The purpose was to survey the means of cooperation of a social instructor and a social worker in service needs assessment. Thesis emphasizes social instructor's job description and role. The aim was to bring out a social instructor's expertise in assessment and to collect effective practices for cooperation.

The study is qualitative in nature, and based on theme interviews of six social instructors and social workers. Interviews were recorded and the collected data were transcribed word for word. The transcriptions will be stored to Praksis archives. The data were analyzed through content analysis.

Results showed that social workers and social instructors regarded each other equal co-workers though their positions and duties differ from each other. Social workers appreciated social instructors' versatile work experience of social services. Social instructors felt their expertise was made up of that previous experience and it had given them their perspective for the work. Social workers were regarded the leaders of the process and social instructors expected them to master legislation. Social workers saw the new way of cooperation between a social worker and a social instructor was more teamwork compared to previous cooperation between two social workers. Since social instructors were seen very dialogic and client-oriented and they had the opportunity to do social guidance during the assessment, interviewees thought it had given additional value to assessment.

It was found that the new way of cooperation between a social worker and a social instructor was considered mainly workable and both professions appreciate each other's expertise. Social instructors and social workers were not meant to do the same work and paid differently but their work tasks should differ. One of the most significant targets for development was to clarify especially a social instructor's job description.

Key words: cooperation, social work, service needs assessment, social worker, social instructor

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTATEKIJÄT	8
	2.1 Organisaatiomuutoksen vaikutukset lapsiperheiden sosiaalipalveluihin.....	8
	2.2 Perhepalvelut ja lapsiperheiden sosiaalityö	9
	2.3 Lapsiperheiden sosiaalihuollon asiakkuus ja palvelutarpeen arviointi.....	10
3	OHJAAJAN PAIKKA SOSIAALITYÖN KENTÄLLÄ SOSIAALITYÖNTEKIJÄN RINNALLA	14
	3.1 Ohjaajan asiantuntijuus sosiaalityössä.....	14
	3.1.1 Sosiaalityö sosiaalialan työkenttänä.....	14
	3.1.2 Ohjaajan osaamisalueet ja ammatti-identiteetti	16
	3.1.3 Koulutuksen merkitys	20
	3.1.4 Erot ohjaajan ja sosiaalityöntekijän asiantuntijuuksissa	23
	3.2 Työparityöskentely sosiaalialalla.....	26
	3.2.1 Hyvän parityöskentelyn edellytyksiä	29
	3.2.2 Parityöskentelyn haasteita.....	30
	3.2.3 Ohjaajan ja sosiaalityöntekijän työskentely työparina.....	32
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	35
	4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	35
	4.2 Tutkimusote	35
	4.3 Aineiston hankinta	36
	4.4 Aineiston käsittely ja analysointi	38
5	OHJAAJAN ASiantuntijuus sosiaalityöntekijän työparina PALVELUTARPEEN ARVIOINNISSA JA TYÖPARITYÖN KÄYTÄNNÖT	42
	5.1 Ohjaaja sosiaalialan ammattilaisena palvelutarpeen arvioinnissa	42
	5.1.1 Ammatti-identiteetti	42
	5.1.2 Roolit.....	46
	5.1.3 Erot työnkuvissa.....	48
	5.2 Uuden työparimallin käytännöt palvelutarpeen arvioinnissa.....	53
	5.2.1 Muutos sosiaalityöntekijä–sosiaalityöntekijä-työpareista sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työpareihin	53
	5.2.2 Työnjako	56
	5.2.3 Työparityöskentelyä edistävät tekijät.....	59
	5.2.4 Työparityöskentelyä haastavat tekijät	64
	5.3 Keskeisimmät tulokset tiivistettynä	68
6	POHDINTAA TULOksista JA OPINNÄYTETYÖSTÄ	70
	6.1 Johtopäätökset.....	70

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	72
6.3 Pohdintaa opinnäytetyön prosessista	74
LÄHTEET	77
LIITTEET	80
Liite 1. Haastattelurunko	80

1 JOHDANTO

Lapsiperheiden palvelujen uudistaminen on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen asia suomalaisessa yhteiskunnassa. LAPE eli lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma on Juha Sipilän hallituksen yksi kärkihankkeista, jossa pyritään muutokseen kohti lapsi- ja perhelähtöisiä palveluja sekä lapsen oikeuksia vahvistavaa toimintakulttuuria lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin sekä heidän omien voimavarojensa vahvistamiseksi. LAPE-muutosohjelman tavoitteena on muun muassa siirtää palvelujen painopistettä korjaavista palveluista ennaltaehkäiseviin palveluihin sekä varhaiseen tukeen ja hoitoon. Painopisteen siirtämisellä tavoitellaan suomalaisten hyvinvoinnin lisääntymistä ja kustannussäästöjä. (STM 2015, 2, 10.)

Sosiaalihuoltolain uudistamisen tavoitteet ovat samassa linjassa LAPE-hankkeen tavoitteiden kanssa. Sosiaalihuoltolain uudistamisella pyritään siirtämään painopistettä erityispalveluista yleispalveluihin, vahvistamaan asiakkaiden yhdenvertaisuutta ja tiivistämään viranomaisten yhteistyötä. (Eduskunta.fi) Tampereen kaupunki oli ensimmäisten joukossa uudistamassa lapsiperheiden palveluja sosiaalihuoltolain uudistuksen myötä 2015, jolloin lastensuojelun avohuollon sosiaalityö jaettiin kahtia aiempaan lastensuojelun avohuollon sosiaalityöhön ja uuteen lapsiperheiden sosiaalityöhön, joka kuuluu perhepalvelujen palvelukokonaisuuteen.

Opinnäytetyö on toteutettu Tampereen kaupungille Lapsiperheiden sosiaalipalveluille. Tampereen kaupungilta tullut opinnäytetyöpyyntö ja oma mielenkiintoni tehdä opinnäytetyöni perhepalveluihin kohtasivat ja tutkimuksen suunnittelu alkoi syksyllä 2015. Tampereen kaupunki halusi saada tutkimustietoa uuden perhepalvelujen työmuodon toimivuudesta sosiaalityöntekijän ja ohjaajan aloittaessa työparityöskentelyn sosiaali- asemilla. Itseäni kiinnostivat erityisesti ohjaajan rooli ja tehtävät, minkä vuoksi opinnäytetyössäni painottuvat ohjaajan ammatillisuus suhteessa sosiaalityöntekijään ja ohjaajan paikka sosiaalityön kentällä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työparityöskentelyn tapoja lapsiperheiden sosiaalityössä palvelutarpeen arvioinnissa painottuen ohjaajan työnkuvaan ja rooliin. Tavoitteina on tehdä näkyväksi ohjaajan erityisosaaminen arviointityössä ja kerätä toi-

mivia käytäntöjä työparityöskentelyssä. Opinnäytetyön tuloksia tullaan käyttämään perhepalvelujen kehittämiseen.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTATEKIJÄT

2.1 Organisaatiomuutoksen vaikutukset lapsiperheiden sosiaalipalveluihin

Tampereen kaupungissa toteutettiin lapsiperheiden sosiaalipalveluita koskien organisaatiomuutos 1.4.2015. Muutos perustui lastensuojelun osalta tuona päivänä voimaan astuneeseen uuteen sosiaalihuoltolakiin (30.12.2014/1301).

Organisaatiomuutoksen myötä lapsiperheiden sosiaalipalvelut jaettiin kolmeen kokonaisuuteen: perhepalveluihin, lastensuojelun avohuollon palveluihin ja lastensuojelun sijaishuollon palveluihin alla oleva taulukon 1 mukaisesti. Taulukossa on käytetty sinisen sävyjä kuvaamaan palvelukokonaisuuden ensisijaisuutta ja raskautta. Perhepalvelujen haalea sävy kuvaa sektorin matalaa hakeutumis- ja auttamiskynnystä. Monet perhepalvelujen alaisista palveluista eivät edes edellytä sosiaalihuollon asiakkuutta, kuten lapsiperheiden kotipalvelu ja etsivä työ.

TAULUKKO 1. Lapsiperheiden sosiaalipalvelujen rakenne (Tampereen kaupungin koulutusmateriaali 2015)

Perhepalvelut	Lastensuojelun avohuollon palvelut	Lastensuojelun sijaishuollon palvelut
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lapsiperheiden sosiaalityö (itä, länsi, etelä) ➤ Lapsiperheiden kotipalvelu ja perhetyö (itä, länsi, etelä) ➤ Perhepiste Nopea ➤ Etsivä työ ➤ Perheoikeudelliset palvelut 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lastensuojelun sosiaalityö (itä, länsi, etelä) ➤ Tehostettu perhetyö ➤ Sosiaalipäivystys ➤ Tukipalvelut ➤ Lastensuojelun avohuollon laitospalvelut 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sijais- ja jälkihuollon sosiaalityö ➤ Asiakasohjaus Luotsi ➤ Perhehoidon tuki ➤ Lastensuojelun lyhytaikaiset laitospalvelut ➤ Lastensuojelun pitkäaikaiset laitospalvelut

Sosiaalihuoltolain muutoksen tarkoituksena on ollut siirtää painopistettä erityispalveluista (lastensuojelu) yleispalveluihin (perhepalvelut). Osa lastensuojelun palveluista on siirretty sosiaalihuoltolain mukaisiksi palveluiksi. Tavoitteena on ollut vähentää lastensuojelun asiakkuuksia ja siirtää osa asiakkuuksista sosiaalihuollon asiakkuuksiksi. Lisäksi sosiaalihuoltolakiin sisältyy erinäisiä säännöksiä, joilla on ollut tavoitteena nopeuttaa asiakkaan hakeutumista tarvittavien palveluiden piiriin, lyhentää asiakkuuksien

kestoja ja turvata palvelut niille asiakkaille, jotka eivät ole oikeutettuja sosiaalihuollon palveluihin erityislainsäädännön perusteella. (Räty 2015, 23.)

Organisaatiomuutoksen myötä Tampereella sosiaalityöntekijöiden työpareiksi palvelutarpeen arviointeja tekemään tulivat ohjaajat. Ennen laki- ja organisaatiomuutoksia lastensuojelutarpeen selvitykset tehtiin lastensuojelun sosiaalityössä kahden sosiaalityöntekijän toimesta. Muukkosen ja Tulensalon mukaan lastensuojelutarpeen arvioimisen on oltava sosiaalityöntekijän vastuulla. Tilannearvion prosessissa sosiaalityöntekijällä on oltava työpari, jonka pitäisi mielellään olla toinen sosiaalityöntekijä. Tällä varmistetaan Muukkosen ja Tulensalon mukaan se, että arvio tehdään lastensuojelun sosiaalityön näkökulmasta. (Muukkonen & Tulensalo 2004, 12.)

Organisaatiomuutoksen tavoitteena on ollut madaltaa tuen hakemisen ja tarjoamisen kynnyksiä, jotta perheet saisivat tukea ajoissa eikä järeimpiä tukitoimia tarvittaisi jatkossa niin paljon (mm. Pelttari 2015; Räty 2015, 23). Tämän vuoksi näkökulmaakin on jouduttu muuttamaan. Aiemmin huomio kiinnittyi lastensuojelulliseen huoleen ja selviytyö jäi asiakkuudessa olevien kriisitapausten jalkoihin (Nordström 2013, 11, 58; Yle 2014). Uudessa organisaatiossa, jossa palvelutarpeen arvioinnit tehdään perhepalvelujen puolella, on lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä mahdollisuus paneutua jo olemassa oleviin asiakkaisiin perhepalveluiden tiimien tehdessä uudet selvitykset. Koska arviointeja tehdään entistä enemmän varhaisessa vaiheessa, ei lastensuojelullinen näkökulma ole kaikissa tapauksissa ensisijainen.

2.2 Perhepalvelut ja lapsiperheiden sosiaalityö

Perhepalvelut tarjoavat tamperelaisille lapsiperheille varhaisen vaiheen palveluita. Sosiaalihuoltolaki määrittelee työn raamit. Tarkoituksena on panostaa matalan kynnyksen palveluihin, alkuvaiheen kokonaisvaltaiseen työskentelyyn ja monialaiseen yhteistyöhön. Palveluun pääsee nopeasti ja tavoitteena on ratkaista pulmat ennen kuin ne muuttuvat suuriksi ongelmiksi. Asiakas voi hakeutua palveluun itse tai yhteistyökumppanin ohjaamana. (Pelttari 2015.)

Sosiaalihuolto- ja lastensuojelulakimuutosten myötä valtaosa aiemmin lastensuojeluun ohjatuista asiakkaista palvellaan lapsiperheiden sosiaalipalveluissa. Lapsiperheiden so-

siaalityön asiakkuus alkaa asiakkaan omasta yhteydenotosta, sosiaalihuoltolain 35 §:n mukaisesta yhteydenotosta tai lastensuojeluilmoituksen perusteella. (Pelttari 2015.)

Lapsiperheiden sosiaalityö koostuu kolmesta alueellisesta tiimistä. Yhdessä tiimissä on johtava sosiaalityöntekijä, viisi sosiaalityöntekijää ja ohjaajaa sekä palveluohjaaja. Sosiaalityöntekijät ja ohjaajat tekevät työpareina palvelutarpeen arviointeja tamperelaisille lapsiperheille. Sosiaalityöntekijät ovat opiskelleet tai opiskelevat sosiaalityötä yliopistossa. Ohjaajien opiskelu- ja työtaustat ovat hyvin kirjavia. Pääosin ohjaajilla on sosiaali- ja terveysalalle soveltuva ammattikorkeakoulututkinto. Ohjaajilta löytyy osaamista ja kokemusta mm. päihdetyöstä, lastensuojelulaitoksista ja perhetyöstä eri-ikäisten lasten parissa.

2.3 Lapsiperheiden sosiaalihuollon asiakkuus ja palvelutarpeen arviointi

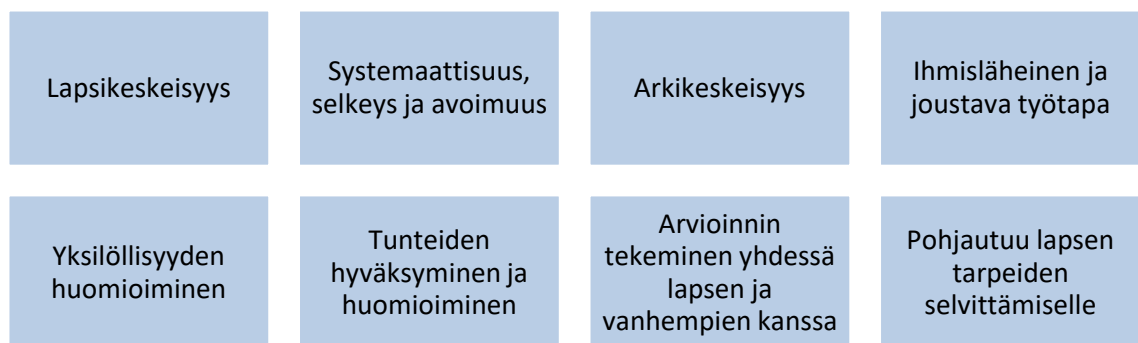
Sosiaalihuoltoasia tulee vireille hakemuksesta tai kun sosiaalihuollon työntekijä on muutoin saanut tietää sosiaalipalvelujen tarpeessa olevasta henkilöstä. Sosiaalihuollon asiakkuus taas alkaa, kun vireille tullutta asiaa aletaan käsitellä tai henkilölle annetaan sosiaalipalveluja. (Sosiaalihuoltolaki, 34 §.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitetun terveydenhuollon ammattihenkilön, sosiaalikuraattorin tai sosiaalitoimen, opetustoimen, liikuntatoimen, lasten päivähoidon, pelastuslaitoksen, Hätäkeskuksen, tullin, poliisin, Rikosseuraamuslaitoksen, työ- ja elinkeinoviranomaisen, Kansaneläkelaitoksen tai ulosottoviranomaisen palveluksessa oleva henkilö on velvoitettu ohjaamaan henkilö, joka tarvitsee sosiaalihuollon palveluja, hakemaan niitä tai olemaan yhteydessä viranomaiseen, jotta tuen tarve voidaan arvioida. Mikäli henkilö ei anna suostumustaan yhteydenottoon sosiaalihuollon viranomaiseen, on edellä mainittujen henkilöiden tehtävä ilmoitus välittömästi sosiaalihuollon tarpeesta salassapitosäännösten estämättä. (Sosiaalihuoltolaki, 35 §.) Kyseen ollessa huolesta lapsiperheessä, tehdään lapsesta lastensuojeluilmoitus. Tampereen kaupungissa lastensuojeluilmoituksesta alkavat palvelutarpeen arvioinnit tehdään lapsiperheiden sosiaalityössä perhepalvelujen puolella. Palvelutarpeen arviointi sisältää tarvittaessa lastensuojelutarpeen selvityksen.

Palvelutarpeen arviointi on aloitettava viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä asian viireille tulosta. Arvioinnin on valmistuttava kolmen kuukauden kuluessa. Palvelutarpeen arviointi tehdään asiakkaan elämäntilanteen edellyttämässä laajuudessa. (Sosiaalihuoltolaki, 36 §.)

Arviointi tehdään yhteistyössä asiakkaan sekä tarvittaessa hänen omaistensa ja muiden toimijoiden kanssa (Sosiaalihuoltolaki, 36 §). Erityistä tukea tarvitsevien lasten palvelutarpeen arvioinnin tekemisestä vastaavalla viranhaltijalla on oltava sosiaalityöntekijän kelpoisuus (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä, 9 §). Arviointi voi päättyä kolmella tavalla. Arvioinnin aikana todetaan, että lapsella tai perheellä ei ole palveluntarvetta ja sosiaalihuollon asiakkuus päätetään. Toisena vaihtoehtona on, että lapsella tai perheellä todetaan sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden tarve ja sosiaalihuollon asiakkuus jatkuu. Kolmantena vaihtoehtona on, että lapsella tai perheellä todetaan lastensuojelulain mukaisten tukitoimien tarve ja aloitetaan lastensuojelun asiakkuus. (Tohka 2014.) Kahdessa jälkimmäisessä tapauksessa lapsi siis siirtyy jonkin taulukossa 1 esitetyn palvelujen piiriin.

Muukkonen ja Tulensalo ovat luoneet mallin lastensuojelun tilannearvion tekemiseen Helsingin kaupungissa Haagassa vuonna 2001. Malli on luotu ja sitä on kehitetty käytännön asiakastyön kokemusten mukaan huomioiden lasten, vanhempien sekä sosiaalityöntekijöiden antama palaute. Malli on suunniteltu siten, että sen avulla voidaan tehdä lapsikeskeinen tilannearvio. (Muukkonen & Tulensalo 2004, 9–11.) Mallin mukaiset periaatteet tilannearvion tekemiselle löytyvät alla olevasta kuvioista 1. Periaatteet ohjaavat tilannearvion tekemistä prosessin eri vaiheissa.



KUVIO 1. Tilannearvion periaatteita (Muukkonen ja Tulensalo 2004, muokattu)

Palvelutarpeen arvioinnin tai tilannearvion prosessi koostuu neljästä–viidestä vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa asia tulee vireille joko lastensuojeluilmoituksesta, lapsen tai vanhemman omasta hakemuksesta palvelutarpeen arvioon tai viranomaisen tekemästä pyynnöstä, joka on tehty yhteisymmärryksessä asiakkaan kanssa. Viranomainen on velvollinen tekemään ilmoituksen omalla nimellään, mutta yksityishenkilöllä on oikeus tehdä ilmoitus myös nimettömänä. Ilmoituksen vastaanottajan tehtävänä on arvioida kiireellisen avun tarve. Jos ilmoitus on kiireetön, sovitaan tiimissä vastuutyöntekijä tai työpari, joka lähtee selvittämään asiaa ja aloittaa mahdollisesti palvelutarpeen arvioinnin. (LasSe-hanke 2015; Muukkonen & Tulensalo 2004, 14.)

Toisessa vaiheessa eli aloitusvaiheessa työntekijät ottavat yhteyttä perheeseen. Aivan aluksi arvioidaan esimerkiksi puhelun tai tapaamisen perusteella onko perheeseen tarpeellista aloittaa arviointi. Syitä siihen ettei palvelutarpeen arviointia aloiteta, voivat olla esimerkiksi perätön lastensuojeluilmoitus tai se, että asiakas ohjataan muun tuen piiriin. Sosiaalityöntekijä ilmoittaa lastensuojeluilmoituksesta lapsen huoltajille ja sopii ensimmäisen tapaamisen sekä kertoo ilmoituksen sisällön. Lapselle ja huoltajille voidaan myös lähettää kirjallinen tieto tulleesta lastensuojeluilmoituksesta ja kutsu aloitustapaamiseen. Aloitusvaiheessa on tarkoituksena saada perustietoa perheen tilanteesta, päättää arvioinnin aloittamisesta ja tarjota välitöntä apua tilanteen vaatiessa. (LasSe-hanke 2015; Muukkonen & Tulensalo 2004, 14.)

Kolmannessa vaiheessa eli tapaamis- ja selvittelyvaiheessa perhettä tavataan eri kokoonpanoissa niin monta kertaa kuin on tarpeellista. Lasta tavataan aina palvelutarpeen arviointia tehtäessä, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. Aloitustapaamisessa kerrotaan perhepalveluista ja lastensuojelusta sekä arviointiprosessista. Lasta kuullaan arvioinnin aikana henkilökohtaisesti myös ilman huoltajien läsnäoloa. Arvioinnin aikana tehdään vähintään yksi kotikäynti. Tapaamisiin voidaan kutsua perheen lähiverkostoa. Tässä vaiheessa ollaan myös tarvittaessa yhteydessä yhteistyökumppaneihin. Vaiheen tarkoituksena on kohdata ja kuulla sekä lapsen että vanhempien kokemuksia lapsen ja perheen arjesta, saada tietoa lapsesta, antaa lapselle tietoa ja tutustua lapsen kasvu ympäristöön. (LasSe-hanke 2015; Muukkonen & Tulensalo 2004, 15.)

Neljännessä vaiheessa eli yhteenvedon ja jatkon suunnittelun vaiheessa laaditaan arvioinnin perusteella perheelle kirjallinen yhteenvedo tilanteesta. Yhteenvedo sisältää arviointityöskentelyn lähtökohdat, keston ja kulun, käytetyt välineet, muualta saadun tiedon,

perheen voimavarat ja muutostarpeet sekä lapsen, vanhempien ja muiden näkemyksen tilanteesta ja lisäksi palvelutarpeen arviointia tehneiden työntekijöiden perustellun kannan sosiaalihuollon tai lastensuojelun asiakkuuden tarpeesta ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Tässä vaiheessa pidetään yhteenvetotapaaminen, jossa pyritään muodostamaan yhteinen näkemys ja arvio lapsen tilanteesta ja tuen tarpeista. Tällöin sovitaan myös jatkotyöskentelystä tai työskentelyn lopettamisesta. (LasSe-hanke 2015; Muukkonen & Tulensalo 2004, 16.)

Mahdollista viidettä vaihetta voidaan pitää erillisenä vaiheena tai sen voidaan katsoa liittyvän neljänteen vaiheeseen. Tässä vaiheessa tehdään suunnitelma lapsen tuentarpeisiin vastaamisesta, sovitaan työnjaosta perheen, sosiaalitoimen ja mahdollisten muiden toimijoiden kesken ja sovitaan muutoksen arvioinnista sekä aloitetaan tukitoimet. (Muukkonen & Tulensalo 2004, 17.)

3 OHJAAJAN PAIKKA SOSIAALITYÖN KENTÄLLÄ SOSIAALITYÖNTEKIJÄN RINNALLA

3.1 Ohjaajan asiantuntijuus sosiaalityössä

Sosiaalityötä tarjotaan asiakkaalle silloin, kun pelkät yksittäiset perheen itse haettavat palvelut eivät riitä auttamaan asiakasta. Sosiaalityö on ongelmanratkaisua poikkeuksellisissa elämäntilanteissa. Sosiaalityön tarve voi johtua moninaisista eri syistä, jotka voivat olla aineellisia tai aineettomia. Toiminnassa pyritään resurssivajeiden poistamiseen, sosiaalisten oikeuksien toteutumiseen sekä vieraantumisen ja osattomuuden lievittämiseen. Sosiaalityö katsotaan sekä yksilökohtaiseksi että yhteiskunnalliseksi muutostyöksi. Sosiaalityön on perinteisesti käsitetty olevan sosiaalityöntekijän tekemää työtä, ja sosiaaliohjaajat toteuttavat eri määritelmien mukaan esimerkiksi sosiaalisen ohjauksen ja kasvatustyön tehtäviä. (Sosiaalityön valtakunnallinen yliopistoverkosto 2016; Mäkinen, Rahikka, Raatikainen & Saarnio 2009, 80–81.)

Ajan kuluessa ja sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen jatkuvan kehittämisen myötä sosionomit ovat löytämässä tietään myös sosiaalityön kentälle. Käsittelen seuraavissa alisteisissa luvuissa sosiaalityön ja ohjaajan osaamisen yhteyksiä ja huomionarvoisia seikkoja.

3.1.1 Sosiaalityö sosiaalialan työkenttänä

Sosiaalityö on kansainvälisesti tunnustettu ammatti. Sillä on tietyt ydinpiirteensä riippumatta sen lähtökohdista, yhteiskunnan vauraudesta, yhteiskuntajärjestelmästä ja sosiaalipoliittisesta orientaatiosta. Toikon (2005) mukaan Suomessa sosiaalityön juuret ulottuvat kirkon auttamistyöhön, vapaaehtoisten tekemään hyväntekeväisyystyöhön ja terveydenhuollon sosiaalityöhön (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2011, 21–22). Sipilän (1996) mukaan ammatin lisäksi sosiaalityöllä voidaan tarkoittaa muun muassa tieteen- ja oppialaa, yhteiskunnallista käytäntöä, hallinnollista osajärjestelmää, liikettä tai ideologiaa (Kananoja ym. 2011, 22).

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ammattieettisissä ohjeissa (2013) määritellään sosiaalialan tehtävä seuraavasti:

Sosiaalialan työn tavoitteena on ihmisten hyvinvoinnin lisääminen. Keinoina ovat tätä tukevan sosiaalisen muutoksen, ihmissuhdeongelmien ratkaisujen ja itsenäisen elämänhallinnan edistäminen. Työn kohteena on vuorovaikutus ihmisen ja hänen ympäristönsä välillä. Välineenä käytetään sosiaali- ja käyttäytymisteoreettista sekä yhteiskunnan järjestelmiä koskevaa tietoa ja näiden soveltamiseen tarvittavaa taitoa. Sosiaalialan työ perustuu ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteisiin, jotka on kirjattu kansainvälisiin yleissopimuksiin.

Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta laaditussa selvityksessä (Kananoja 1997, 18.) kuvataan nimenomaan sosiaalityön tehtävää seuraavasti:

Sosiaalityön tehtävänä on puutteellisten sosiaalisten olojen ja vaikeiden elämäntilanteiden parantaminen sekä vähävoimaisten yksilöiden ja ryhmien toimintaedellytysten, osallisuuden ja elämänotteen vahvistaminen.

Sosiaalityö on luonteeltaan muutostyötä.

Sosiaalityö on siis sosiaalialan työn alaista erikseen määriteltyä työtä. Sosiaalityötä koskevat samat eettiset periaatteet kuin sosiaalialan työtä ylipäätään, mutta sosiaalityön työnkuva on tarkemmin määritelty. Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 15 §:ssä määritellään sosiaalityön olevan

asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava sosiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuus, sovite-taan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä ohjataan ja seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta.

Sosiaalityö on luonteeltaan muutosta tukevaa työtä, jonka tavoitteena on yhdessä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa lieventää elämäntilan-teen vaikeuksia, vahvistaa yksilöiden ja perheiden omia toimintaedellytyk-siä ja osallisuutta sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä.

Valtakunnallisen sosiaalityön yliopistoverkoston Sosnetin vuonna 2003 tehdyn määri-telmän mukaan sosiaalityö on sosiaalityöntekijän yliopistokoulutuksen saaneen ammat-tihenkilön toimintaa, joka perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon, ammatillis-tieteelliseen osaamiseen ja sosiaalityön eettisiin periaatteisiin. Sosiaalityöllä pyritään vahvistamaan hyvinvointia edistäviä olosuhteita, yhteisöjen toimivuutta ja yksilöiden toimintakykyä. Työ on sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin

perustuvaa kokonaisvaltaista muutostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä arjessaan. (Sosiaalityön valtakunnallinen yliopistoverkosto 2016.)

Edellä mainituissa määritelmässä sosiaalityön ydintehtäväksi korostetaan niin sanotusti punaisen langan käsissä pitäminen eli asiakkaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kar-toittaminen ja sen tukeminen. Sosiaalityössä olennaista on asiakkaan palvelukokonai-suuden hallinta ja sen arvioiminen, että palvelut tukevat asiakkaan muutosta parempaan elämäntilanteeseen ja elämänhallintaan. Tähän harvoin päästään ilman asiakkaan dialo-gista kohtaamista. Vuorovaikutustaidot ovat sosiaalityötä tekevälle tärkeimpiä työkalu-ja.

Opinnäytetyössäni tarkoitan sosiaalityöllä sosiaalihuollon työkenttää, jolla toimivat eri sosiaalialan ammattien edustajat. Sosionomitutkinnon suorittaneet sosiaaliohjaajat ovat tulleet viime vuosina mukaan sosiaalihuollon työnkentälle sosiaalityöntekijöiden rinnal-le. Ohjaajat toimivatkin monissa sellaisissa tehtävissä, joita aiemmin ovat toteuttaneet vain sosiaalityöntekijät. Viime vuosina sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien väli-seen työnjakoon ja yhteistyömuotojen selkiyttämiseen on kiinnitetty huomiota, joskin monin paikoin se hakee vieläkin muotoaan. Lastensuojelussa on jonkin aikaa toteutettu mallia, jossa ohjaaja toimii perhetyöntekijänä sosiaalityöntekijän työparina. Kananojan ym. teoksessa (2011, 23–25) ennustettiin, että sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työn-jakoon ja yhteistyöhön tultaisiin tulevaisuudessa kehittämään uusia ratkaisuja ja että ne tulisivat vaikuttamaan myös sosiaalityön sisältöön. Ennuste on pitänyt paikkansa, kun neljä vuotta myöhemmin Tampereen kaupungin perhepalveluihin palkattiin ohjaajia tekemään palvelutarpeen arviointeja sosiaaliasemille yhdessä sosiaalityöntekijöiden kanssa.

3.1.2 Ohjaajan osaamisalueet ja ammatti-identiteetti

Sosiaalialan työkentällä toimivilla ohjaajilla on pääosin sosiaalialan ammattikorkeakou-lututkinto eli sosionomi AMK-tutkinto tai sitä vastaava vanhempi opistoasteinen tutkin-to. Sosionomikoulutuksella ei vielä ole kovin pitkiä juuria ja vahvaa asemaa työkentällä. Ensimmäiset sosionomit valmistuivat 1995. Vuonna 2005 sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuslainsäädäntöä päivitettiin, mistä lähtien sosionomikoulutus

(AMK) on alettu huomioida ammatillisena koulutuksena kelpoisuuksien näkökulmasta. (Borgman 2006, 159.)

Sosiaalialan AMK-verkosto on päivittänyt sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit eli pätevyudet tai osaamisalueet vuonna 2016. Nämä kompetenssit löytyvät alla olevasta taulukosta 2.

TAULUKKO 2. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit (2016)					
Sosiaalialan eettinen osaaminen	Asiakastyön osaaminen	Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen	Tutkimuksellinen kehittäminen ja innovaatioosaaminen	Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

Sosionomin perusosaaminen muodostuu asiakkaan kohtaamisen taidoista, asiakastyön prosessien ja palvelujärjestelmän kokonaisuuden hallinnasta, asiakastyössä käytettävistä erilaisista työmenetelmistä sekä asiakastyön pohjalta tapahtuvasta vaikuttamistyöstä. Asiakastyössä on keskeisintä yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistaminen. Sosiaalialan perusosaamisessa korostuvat myös yhteiskunnalliset analyysitaidot ja eettinen osaaminen. Sosiaalialan ammatillisessa osaamisessa keskeisintä on oman ammatillisen ajattelun ja toiminnan sekä päämäärien ja tavoitteiden reflektiivinen tarkastelu. Sosionomi osaa työssään kehittää ja johtaa sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluprosesseja sekä suunnitella, toteuttaa ja arvioida sosiaalialan kehittämishakkeita. Sosionomin osaaminen on laaja-alaista sosiaalialan asiantuntijuutta ja toimimista monipuolisesti alan eri työkentillä ja työtehtävissä.

Merja Borgmanin (2006) mukaan suomalaisten hyvinvointia selvittäneiden tutkimusten tulosten mukaan on nähtävillä, että sosiaalisten ja muiden ongelmien kasautuessa ja monimutkaistuessa pelkästään sosiaalialan perinteiseen työ- tai palvelurakenteeseen sidotulla osaamisella ja asiantuntijuudella ongelmia ei ole pystytty ratkaisemaan hyvin. Sosionomien tehtävänä on ollut saavuttaa uskottavuutta ja luottamusta omaan ammattitaitoonsa suhteessa vakiintuneisiin professioihin samalla säilyttäen innovatiivisuus yli perinteisten sektorirajojen ja olla luomassa profession sijaan kestäväää osaamispotentiaalia, jolle yhteiskunnassa on käyttöä tänä päivänä ja tulevaisuudessa. (Borgman 2006, 175.)

Mutta mitä ammattikorkeakoulusta valmistuneen sosionomin osaaminen käytännössä on? Kemppaisen (2006) mukaan osaaminen työelämässä voidaan määritellä työn vaatimien tietojen hallinnaksi ja kyvyksi soveltaa niitä käytännön työtehtäviin ja ydinosaminen organisaatiolle tyypilliseksi, laaja-alaisesti omaksutuksi osaamiseksi. (Kemppainen 2006, 257). Borgmanin (2006) mukaan osaaminen rakentuu yksilön ominaisuuksista, työn ja työmarkkinoiden julkimainituista vaatimuksista sekä yksilön ja työn välisestä vuorovaikutuksesta. Sosionomien näkökulma kiinnittyy vahvasti asiakastyöhön ja ruohonjuuritasolle. (Borgman 2006, 189–191.)

Borgmanin haastattelemat sosionomit ovat esittäneet, että heidän työssään vaadittava asiantuntijuus on arjen asiantuntijutta: sosionomi kulkee asiakkaan rinnalla. Tähän tarvitaan hyviä vuorovaikutus-, ohjaus- ja neuvontataitoja, sillä työpaikasta riippumatta työ on usein suureksi osaksi asiakkaiden neuvontaa, ohjausta ja tukemista sekä arjesta huolehtimista tai sen sujuvuuden organisointia. (Sosionomi (AMK)- ja sosiaalityöntekijäkysely 2004, Borgman 2006, 198–199.) Sosionomit ovat ilmaisseet asiakastyön vaikeutuneen: asiakkaiden elinolosuhteet ovat heikentyneet ja ongelmat kasautuneet asiakkaiden ponnistellessa esimerkiksi köyhyyden, päihde- ja mielenterveysongelmien sekä lastensuojelullisten ongelmien kanssa. Näissä asiakaskohtaamisissa eivät riitä perinteiset vuorovaikutus- ja muut asiakastyöntaidot, vaan vaaditaan osaamista, jonka avulla ymmärretään erilaisia ilmiöitä ja osataan toimia haastavissa tilanteissa. (Borgman 2006, 181–183.)

Borgmanin haastattelemat sosionomit ovat nostaneet jalustalle asiakkaan arvostavan kohtelun. Sosionomin on osattava vahvistaa asiakkaiden osallisuutta ja voimaantumista. Sosionomin on otettava asiakas huomioon kokonaisvaltaisesti fyysisenä, psyykkisenä ja

sosiaalisena kokonaisuutena. Muut ammattilaiset esimerkiksi terveydenhuollossa ottavat tarkasteluunsa rajatun omaan toimialueeseensa kuuluvat asiat. Sosionomit ovat korostaneet, että sosiaalialan ammattilaisten kuuluu kohdata asiakas ennemminkin ihmillisenä, apua tarvitsevana kanssaihminenä kuin jossakin tietystä asiakkaan roolissa esimerkiksi päihdeongelmaisena. Sosionomilta vaaditaan kykyä reflektioon, kokonaisvaltaista ajattelua, analyttisyyttä, ennakointia ja asioiden yhteyksien havaitsemista. Lisäksi sosionomien tekemässä työssä on ominaista tarve joustavuudelle, muuntautumiskyvylle ja ennakoimattomuuden sietämiselle. Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen on sosionomin tärkeimpiä joskin myös haastavimpia taitoja. (Borgman 2006, 186–187.)

Borgmanin mukaan sosionomikoulutus antaa sosiaaliohjaajille valmiuksia toimia itsenäisesti sosiaalisen tuen, neuvonnan ja ohjauksen tehtävissä sekä sosiaalityöntekijän työparina sellaisissa työtehtävissä, jotka sisältävät asiakkaan voimavarojen, osallisuuden ja toimintakyvyn tukemista, itsetunnon ja tietoisuuden kehittämistä sekä asiakkaan perusvalmiuksien ja -taitojen kehittämistä. Sosiaalityön asiakkaat hyötyvät asiakassuunnitelman toteutumista tukevasta sosiaaliohjaajan osaamisesta palvelutarpeen arvioinnin, sosiaalisen toimintakyvyn ja osallisuuden vahvistamisen sekä kokonaisvaltaisen neuvonnan, ohjauksen ja tuen tehtävissä. (Borgman 2006, 206.)

Yhteiskuntatieteiden tohtori Jari Helmisen (2013) väitöskirjassa tarkastellaan sosiaaliohjaajien näkemyksiä alastaan ja sen tulevaisuudesta. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla sosiaaliohjaajiksi opiskelevia ja alalla työskenteleviä sosiaaliohjaajia. Haastattelulosten perustella sosiaaliohjaajaopiskelijat näkivät asiakastyön perustuvan kokonaisvaltaiseen työotteeseen, jossa huomioidaan asiakkaan fyysis-psykkis-sosiaaliset tarpeet, elämäkaari, elinympäristön toimivuus tai toimimattomuus ja sosiaaliset verkostot. Kokonaisvaltainen työote yhdistyy asiakkaan hyvinvoinnin turvaamiseen ja edistämiseen. Kokonaisvaltainen työote mahdollistaa asiakkaan tilanteen hahmottamisen laajasti. Työkokemusta omaavat sosiaaliohjaajat näkivät työn lähtökohtana asiakkaan avuntarpeen. Avuntarpeen selville saamiseksi sosiaaliohjaajan on kohdattava asiakas aidosti ja kuunneltava häntä. (Helminen 2013, 63–64.)

Helmisen haastattelemat opiskelijat toivat esiin asiakastyössä olevan oleellista kumppanuus asiakkaan kanssa ja toimiminen ihmisenä ihmiselle. Asiakas on aina yksilö ja hänen elämäntilanteensa yksilöllinen, minkä vuoksi työskentelyn on oltava räätälöity juuri

kyseiselle asiakkaalle sopivaksi. Asiakkaan toimintakykyisyyttä vahvistetaan tukemalla asiakkaan omatoimisuutta ja itsenäisyyttä. Tämä mahdollistuu, kun autetaan asiakasta löytämään voimavaransa ja käyttämään niitä. Asiakas nähtiin aktiivisessa roolissa oman elämänsä subjektina. Sekä opiskelijat että sosiaaliohjaajat näkivät auttamisen olevan heidän työnsä ydintä ja sen koostuvan tukemisesta, ohjaamisesta ja opettamisesta, neuvomisesta ja tiedottamisesta sekä ymmärtämisestä. (Helminen 2013, 64–69.)

3.1.3 Koulutuksen merkitys

Sosiaalihuollon ammatillisista henkilöistä annetussa laissa (815/2015) määritellään kelpoisuusvaatimukset sosiaalihuollon keskeisiin ammatteihin. Lain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja kohteluun. Laki edellyttää, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Sosiaalityöntekijän tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Sosionomin tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on sosiaalialalle soveltuva ammattikorkeakoulututkinto.

Yliopistolain (558/2009) mukaan yliopistojen tehtävänä on

edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee edistää elinikäistä oppimista, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Yliopistojen tulee järjestää toimintansa siten, että tutkimuksessa, taiteellisessa toiminnassa, koulutuksessa ja opetuksessa varmistetaan korkea kansainvälinen taso eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

Murton, Fredrikssonin, Ikosen, Mäntysaaren, Niemen, Paldaniuksen, Parkkisen, Tulvan, Ylösen ja Saaren (2004) mukaan sosiaalityössä tarvittavat valmiudet liittyvät vahvasti yhteiskuntatieteellisiin ongelmanratkaisu-, päättely- ja argumentointitaitoihin ja nämä teemat kulkevat läpi sosiaalityön yliopistokoulutuksen. Sosiaalityön koulutus perustuu akateemisen koulutuksen ja tutkimuksen yhdistämiseen. Koulutuksen sisällöt ja pedagogiset ratkaisut perustuvat tutkimuksen, opetuksen ja käytännön muodostamaan koko-

naisuuteen. Sosiaalityön koulutuksen tehtävänä on antaa opiskelijoille käytännön sosiaalityössä ja sosiaalityön tutkimuksessa tarvittavia valmiuksia. Käytännön sosiaalityössä keskeistä on yksilöllisten ja yhteisöllisten ongelmanratkaisuvaihtoehtojen ja prosessien valmistelu sekä ongelmien ratkaisemiseen suuntautuva asiakastyö. Olennaisia sosiaalityön osia ovat myös ongelmien ennaltaehkäisy, varhainen puuttuminen, hyvinvointipoliittinen suunnittelu ja muut hyvinvointipoliittiset tehtävät. (Murto ym. 2004, 32–33.)

Sosiaalityön koulutus tähtää alan kehityksen turvaamiseen ja tieteellisen perustan vahvistamiseen, ja tavoitteena on rakentaa ammatillista osaamis pohjaa, jolla edistää sosiaalityön kehittymistä tutkimukseen perustuvana professiona. Koulutus antaa valmiuksia soveltaa yhteiskuntatieteellistä teoriaa ja metodologiaa työelämässä kohdattavien ilmiöiden ymmärtämiseksi, ammatillisessa päätöksenteossa tarvittavan informaation hankkimiseksi sekä oman työn ja alan kehittämiseksi. Koulutuksessa teoreettinen ajattelu ja käytännön toiminta ovat vahvasti vuorovaikutuksessa keskenään. (Murto ym. 2004, 33.)

Sosiaalityön koulutus antaa valmiuksia asiakastyöhön kuten asiakkaiden erilaisten elämäntilanteiden analysointiin ja ymmärtämiseen, asiakkaiden kohtaamiseen, sosiaalisten ongelmien yksilöllisten ja yhteisöllisten ratkaisuprosessien hallintaan, asiakirjojen laatimiseen, moniammatilliseen yhteistoimintaan sekä juridiseen päättelyyn ja lain soveltamiseen. Lisäksi koulutus antaa valmiuksia yhteiskunnalliseen muutostyöhön kuten asiakkaiden sosiaalisten oikeuksien puolustamiseen sekä kehittämishankkeiden suunnitteluun ja johtamiseen. (Murto ym. 2004, 33.)

Sosiaalityön koulutuksessa kiinnitetään erityistä huomiota sosiaalityön eettisiin periaatteisiin kuten sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen, eriarvoisuuden lievittämiseen ja heikompiensaisten puolustamiseen. Koulutus antaa valmiuksia ymmärtää ja selvittää ihmisten moninaisten ongelmien syntyprosesseja, ilmenemismuotoja ja vaikutuksia. Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle yleiset valmiudet tehdä sosiaalityötä erilaisissa konteksteissa. (Murto ym. 2004, 34.)

Ammattikorkeakoululain (932/2014) mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on

antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta

ammattillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua.

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämistä ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee edistää elinikäistä oppimista.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa koulutetaan sosionomeja erilaisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin edistämään yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen arvopohja nojaa YK:n ihmisoikeuksien julistukseen ja muihin Suomen ratifioimiin kansainvälisiin sopimuksiin, humanistiseen ihmiskäsitykseen sekä sosiaalialan työntekijöiden ja opettajien ammatteettisiin ohjeisiin. Koulutuksessa käydään aktiivista vuoropuhelua käytännön ja teorian välillä niin teoreettisissa kuin käytännön opinnoissa. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksesta valmistuvien tietoperusta on monitieteinen, ja osaamisen taustalla on teoriapohjaa sosiaalityötieteestä, sosiaalipolitiikkatieteestä, sosiaalipedagogiikasta, kasvatustieteestä, sosiologiasta ja psykologiasta. (Murto ym. 2004, 27.)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistäviä harjoittelujaksoja sekä opinnäytetyö. Ammattiopintojen tarkoituksena on perehdyttää opiskelija ammatillisen tehtävälueen keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin sekä niiden tieteellisiin tai taiteellisiin perusteisiin siten, että valmistuttuaan opiskelijalla on tiedot ja taidot työskennellä itsenäisesti tehtävälueen asiantuntijatehtävissä ja yrittäjänä sekä osallistua työyhteisön kehittämiseen. Harjoittelun tarkoituksena on perehdyttää opiskelija alan keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvässä käytännön asiantuntijatehtävässä. (Murto ym. 2004, 25.)

Koulutuksessa luodaan opiskelijalle valmiudet työskennellä sosiaalisen asiantuntijana muun muassa asiakastyön prosessissa, joka alkaa tilannearviosta, tarpeiden kartoituksesta, käytettävissä olevien voimavarojen arvioinnista, tavoitteenasettelusta, suunnitelman toteutuksesta ja tulosten arvioinnista. Murton ym. mukaan sosionomien asiantuntijuus koostuu kyvystä kohdata asiakas, tarkastella asiakkaan arkielämän jatkuvuuteen,

osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tarpeita jäsentäen niitä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. (Murto ym. 2004, 27.)

Yliopistoissa tarjottava koulutus painottaa siis tieteellistä tutkimusta ja siihen perustuvaa opetusta. Ammattikorkeakoulut taas tarjoavat käytännönläheistä ja työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta. (OKM 2016.) Sosiaalityön ja sosiaalialan koulutuksissa on kuitenkin paljon samaa. Molemmissa muun muassa korostetaan teorian ja käytännön yhdistämistä ja nojataan samoihin eettisiin periaatteisiin. Opetettavat ja tutkittavat ilmiöt ovat samalta työkentältä ja perustuvat samoihin tiedeperustoihin.

3.1.4 Erot ohjaajan ja sosiaalityöntekijän asiantuntijuuksissa

Asiantuntijuus on arkikielessä yleisesti käytetty ilmaus kuvaamaan niin sanottua hyvää osaamista ilman, että hyvän osaamisen kriteereitä yksilöitäisiin sen tarkemmin. Turun yliopiston professori Erno Lehtinen ja erikoistutkija Tuire Palonen (2011) tuovat artikkelissaan esiin erilaisia määritelmiä asiantuntijuus-käsitteelle. Perinteisessä arkikäsitteessä asiantuntijoiksi voidaan määritellä tietyt ammatit, joissa edellytetään vaativaa koulutusta tai pitkän kokemuksen kautta saavutettua arvostettua ammatillista asemaa. Termillä viitataan hyvään tai tavallisuudesta poikkeavan hyvään suoritukseen. Lisäksi termi liitetään johonkin määrättyyn harrastuneisuuteen tai ammattialaan eikä vain yleisesti kyvykkääseen tai pätevään henkilöön. (Lehtinen & Palonen 2011, 25.)

Tieteellisessä asiantuntijakirjallisuudessa määritellään ja käsitellään asiantuntijuutta monin eri tavoin. Lehtinen ja Palonen mainitsevat termiä käytettävän väljimmin oppilaiden erilaiseen harrastuneisuuteen tai opitun asian hyvään hallintaan liittyen. Useat tutkijat painottavat asiantuntijuutta suuntautumisena uusien haasteiden ottamiseen, joustavuuteen ja jatkuvaan osaamisen kehittämiseen valmiin osaamisen sijaan. Artikkelissa mainitaan myös Lehtisen ja Palosen mukaan tiukin asiantuntijuuden rajausta, jonka mukaan asiantuntijana voidaan pitää nimenomaan sellaista henkilöä, joka kykenee toimialallaan jatkuvasti poikkeuksellisen korkeatasoisiin suorituksiin. (Lehtinen & Palonen 2011, 25.)

Vuonna 2015 voimaan astuneessa laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (26.6.2015/817) korostuu vaatimus sosiaalihuollon ammattilaisten asiantuntijuuden ta-

kaamiseksi. Laki pyrkii edistämään asiakasturvallisuutta sekä sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja kohteluun. Laki varmistaa, että sosiaalihuollon ammattihenkilöllä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet sekä mahdollisuus kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan. Lisäksi lain tavoitteena on edistää sosiaalihuollon ammattihenkilöiden tarkoituksenmukaisen tehtävärakenteen muodostumista. Lain voimaantulon myötä sosiaalityöntekijästä, sosionomista ja geronomista tulee vuoden 2018 alkuun mennessä laillistettuja sosiaalihuollon ammatteja, jotka merkitään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin laillistettuina ammattihenkilöinä. Koska laissa vaaditaan tiettyyn ammattitoimintaan tietty koulutus ja pätevyys, ei kuka tahansa pääse toteuttamaan sosiaalihuollossa toteutettavaa ammattitoimintaa.

Tehtävärakenteita ja työnjakoa on määriteltävä ja tarkennettava sosiaalihuollon työkentällä kunnissa ja kaupungeissa sekä yksityisellä ja kolmannella sektorilla. Tässä on hyvä tilaisuus sosionomeille vahvistaa asemaansa työelämässä sekä toisaalta eriyttää sosionomin ja sosiaalityöntekijän asiantuntijuudet toisistaan ja toisaalta löytää vahvuuksia yhteis- ja työparityössä sosionomin ja sosiaalityöntekijän välillä.

Tarja Kemppainen (2006) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden työmarkkina-asemaa ja osaamista. Tutkimusraportissaan *Sosiaalityöntekijät 2015* Kemppainen kuvaa sosiaalityöntekijöiden työn koostuvan pääasiassa asiakastyöstä, johon liittyvät keskeisimmin asiakkaiden tilanearvioiden ja niitä koskevien päätösten tekeminen. Lisäksi työhön sisältyy kehittämis-, suunnittelu- ja hallintotyötä. Kemppaisen mukaan sosiaalityöntekijän ydinosaamista ovat asiakastyö, moniammatillinen yhteistyö, vuorovaikutustaidot sekä asiakkaiden auttaminen vaikeissa ja kompleksisissa elämäntilanteissa. Sosiaalityöntekijän on osattava ottaa asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen selvittämisessä huomioon yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasot. Osaamisen perusta muodostuu tutkimuksellisille valmiuksille, joita hyödynnetään asiakkaan tilanteen analyttisessä jäsentämisessä. (Kemppainen 2006, 253–259.)

Kemppainen tuo tutkimusraportissaan esille Ulla-Maija Rantalaihon (2005) jäsenyyksen sosiaalityöntekijöiden sisällöllisestä osaamisesta, joka löytyy kuviosta 2. Kuvion kulmat muodostavat sosiaalityön tiedollisen osaamisen ytimen ja keskelle sijoittuvat asiakastyön osaamisen osa-alueet.

<p>YHTEISKUNTATIETEELLINEN OSAAMINEN</p> <p>Sosiaalityön yhteiskunnallisten yhteyksien ymmärtäminen</p>	<p>RESURSSIOSAAMINEN eli palvelujärjestelmä osaaminen</p> <p>Ihmisten ja ihmisryhmien elämäntilanteisiin liittyen riskien, puutteiden ja ongelmien havaitseminen ja analysointi</p>
<p>VUOROVAIKUTUKSELLINEN OSAAMINEN ARVO-OSAAMINEN SOSIAALITYÖN METODINEN OSAAMINEN MUUTOSOSAAMINEN</p>	
<p>INNOVAATIO- OSAAMINEN</p> <p>eli kehittämiseen liittyvä osaaminen</p>	<p>TUTKIMUKSELLINEN OSAAMINEN</p> <p>Tutkimustiedon tuottaminen, soveltaminen ja käyttäminen</p>

KUVIO 2. Sosiaalityön sisällöllinen osaaminen (Kemppainen 2006, mukailen Rantalaihoa 2005)

Yhden näkemyksen mukaan sosionomin tehtävät liittyvät kasvatukseen, hoitoon ja huolenpitoon sekä sosiaalisen tuen antamiseen asiakkaille, kun taas sosiaalityöntekijän tehtävät ovat vaativa asiakastyö, ammattikäytäntöjen kehittäminen, toiminnan koordinointi ja rakenteellinen uudistaminen. Toisen näkemyksen mukaan sosiaalialalla ammatilliset tehtävärakenteet rakentuvat toisiaan täydentäviksi, omiin vastuualueisiin ja yhteistyön tarpeisiin vastaaviksi kokonaisuuksiksi. Sosionomien työtehtäviä ovat asiakkaiden sosiaalistaminen, ohjaus ja huolenpito sekä arjenhallinnan edistäminen, kun taas sosiaalityöntekijöiden tehtävänä on ongelmanratkaisuprosessien vahvistaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Sosionomin työtä voitaisiin näkemyksen mukaan nimittää sosiaalialan palvelutyöksi ja sosiaalityöntekijän työtä intensiiviseksi palvelu- ja interventiotyöksi. (Kemppainen 2006, 259–260.)

STEAM-hankkeen raportissa Teija Horsma jakaa sosiaalihuollon työt sosiaalityöhön ja sosiaalipalvelutyöhön. Sosiaalipalvelutyön hän jakaa sosiaaliohjaukseen sekä hoiva- ja huolenpitotyöhön. Horsman mukaan sosiaalityöntekijät vastaavat sosiaalityöstä, sosionomit sosiaaliohjauksesta ja -neuvonnasta, ja lähihoitajat hoiva- ja huolenpitotyöstä. STEAM-hankkeen tutkimustulosten mukaan sosiaalityöntekijän osaaminen kulminoituu kokonaisvaltaiseen tilanteiden jäsentämiseen ja vastuun kantamiseen. Sosionomit taas hallitsevat asiakkaiden arjen tukemisen ja ohjauksen. (Kemppainen 2006, 260; Horsma 2004)

Koulutuksen ja työelämässä kartutetun kokemuksen lisäksi sosiaalialan ammattilaisen asiantuntijuuteen vaikuttavat myös työntekijän persoonalliset ominaisuudet ja henkilökohtaiset osaamistekijät. Työntekijän oma identiteetti vaikuttaa myös siihen miten ja millaiseksi hän kokee oman paikkansa, roolinsa ja toimintansa erityisesti kahden eri koulutustaustan välisessä parityössä. (Helander & Seinä 2007, 29; Kemppainen 2006, 261.)

3.2 Työparityöskentely sosiaalialalla

Sosiaali- ja terveysalalla työparityön tekeminen on hyvin yleistä. Työparityö vaatii tekijöiltään vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, jotta työskentely voi olla sujuvaa ja työssä päästään asetettuihin tavoitteisiin.

Yhteistyö on ihmisten välistä vuorovaikutuksellista yhteisen tehtävän suorittamista työssä, yksittäisissä ongelmanratkaisutilanteissa tai päätöksenteossa. Yhteistyöhön rinnastettava termi yhteistoiminta voidaan käsittää yhteistyötä pitkäkestoisempänä, syvällisempänä ja sitouttavampana työmuotona. Yhteistoiminnassa olennaisessa osassa on kyky yhteiseen tiedon prosessointiin, joka parhaimmillaan johtaa yhteiseen ymmärrykseen, johon ei olisi päästy yksin tai ilman dialogia toisen toimijan kanssa. (Rahko 2011, 46–47; Isoherranen 2005, 13–14, 23–25.)

Helander ja Seinä (2007) ovat jakaneet työparisuhteen kehitysvaiheet alkavaan suhteeseen, jäsentyvään suhteeseen, vakiintuneeseen suhteeseen, selviytyvään suhteeseen, kiinteytyneeseen suhteeseen ja hajoavaan suhteeseen. Alkavassa vaiheessa työparin osapuolet hakevat omaa paikkaansa eikä työpari ole vielä asettanut omia tavoitteitaan. Ilmapiiri on alussa usein myönteinen. Jäsentyvässä vaiheessa osapuolten omat tavoitteenasettelut ja odotukset nousevat pintaan ja tätä vaihetta voidaan kutsua myös kuohuntavaiheeksi. Osapuolten omat pyrkimykset johtavat roolien uudelleenmuotoutumiseen. (Helander & Seinä 2007, 30.)

Vakiintuneessa suhteessa erilaiset näkemykset ja konfliktit on käsitelty ja työmuoto tätä myöten selkiytynyt. Tällöin työpari kykenee toimimaan yhteisen päämäärän suuntaisesti. Jonkin ajan kuluttua aiemmin turvalliselta ja kiinteältä tuntunut työparityö alkaa jär-

jestäytyä uudelleen, kun pinnan alla olevat odotukset, pelot, tahdot ja pyrkimykset tulevat uudelleen arvioitaviksi ja työparisuhde on tullut selviytyvään vaiheeseen. Seuraavassa, kiinteytyneen suhteen vaiheessa pinnan alla olleet yksilölliset tarpeet on purettu ja käsitelty ja samalla yhteinen tavoite on selkiytynyt. Työparin toiminnassa on läsnä avoimuuden ilmapiiri ja työparia koskevista asioista voidaan neuvotella. Hajoavan työparisuhteen vaiheessa työparin työskentely on päättymässä, mikä aiheuttaa usein haitteita, surua, luopumisen tunteita ja tyhjyyttä. (Helander & Seinä 2007, 30–31.)

Työparityöskentelyn perustalle voidaan hakea määritelmiä käyttäytymistieteistä. Käyttäytymisteorioita on lukuisia erilaisia, jotka eivät kuitenkaan poissulje toisiaan, vaan niitä voidaan käyttää ymmärryksen apuna niin sanotusti erilaisina linseinä, jotka tarjoavat yhden näkemyksen todellisuuteen. Psykodynaamisen näkemyksen mukaan työparityössä olennaista on itsetuntemus, toisen ajattelutapojen tuntemus ja kyky auttaa toista näkemään yli- ja alikehittyneet roolinsa. Tietoisuutta lisäämällä autetaan työparia tulemaan tietoiseksi omista kehitysmahdollisuuksistaan ja kehittämään omaa osaamistaan. Systeemiteoria taas ohjaa työparia tarkastelemaan parinsa menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta suhteessa siihen elämänkenttään, jossa hän sillä hetkellä on. Behaviorismin myöhemmän suuntauksen, sosiaalisen oppimisen, lähtökohtana on ajatus yksilön sosialisaatiosta ja yhteisön jäseneksi kasvamisesta. Yhdessä systeemiteorian kanssa se tarjoaa linsejä työparityön suunnittelemiseksi ja organisaation toiminnan ymmärtämiseksi. (Helander & Seinä 2007, 33–34.)

Kognitiivisen ajattelutavan mukaan työpari toimii peilinä toiselle esittämällä kysymyksiä ja osoittamalla vaihtoehtoisia ajatus- ja toimintamalleja. Konstruktivinen ajattelutapa auttaa purkamaan työn merkityssisältöjä ja toimintakäytäntöjä, ja tavoitteena on päästä kiinni työparin ajatus- ja elämämaailmaan. Tällöin voidaan päätyä kompromisseihin ristiriitatilanteissa, yhteisiin sopimuksiin työparityössä ja löytää jotain aivan uutta. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa kuuluu konstruktiviin ajattelumalleihin. Huomio kiinnitetään onnistumisiin ja poikkeuksiin ongelmien syiden sijaan. Työparityössä tämä näyttäytyy esimerkiksi siinä, että työongelmat käännetään tavoitteiksi tai opiskeltaviksi uusiksi taidoiksi. Tavoitteiden saavuttamisessa merkityksellistä on työparin tarjoama sosiaalinen tuki. (Helander & Seinä 2007, 34–36.)

Mielen mallien teorioiden tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta ei ole paljoa yleistettävää näyttöä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että mikään yksittäinen teoria ei ole osoittau-

tunut erityisesti toista paremmaksi tai tehokkaammaksi. Tutkimustiedon perusteella yhteistä teorioille on, että merkityksellistä ja vaikuttavaa on työparin välisen vuorovaikutussuhteen laatu. (Helander & Seinä 2007, 37.)

Psykoterapeutti Olli Jäppinen (2005) on jäsentänyt työparityön etuja psykoterapiaasiakkaiden kanssa työskentelyn näkökulmasta, ja mielestäni tämä jäsenitys sopii kuvaamaan myös sosiaalialan ammattilaisten työparityötä asiakkaidensa kanssa. Esittelen seuraavaksi Jäppisen jäsenityksen työparityön eduista niin, että olen muuttanut termin terapeutti termiksi ammattilainen ja termin potilas termiksi asiakas. (Helander & Seinä 2007, 55.)

1. Ammattilaisten välillä on suurempi mahdollisuus oppia, kun keskustellaan ja tehdään yhteistyötä toisen ammattilaisen kanssa.
2. Ammattilaisten näkökulmat laajenevat.
3. Asiakkaalla on suurempi mahdollisuus transferenssiin eli tunteensiirtoon → suurempi mahdollisuus myös kohdatuksi tulemiseen.
4. Asiakkaalle tarjoutuu suurempi mahdollisuus oppimiseen.
5. Ammattilaisille tarjoutuu mahdollisuus tarkistaa ja tasapainottaa toisiaan täydentävää käyttäytymistä.

Työparityöskentelyllä on antaa lisäarvoa siis sekä asiakkaalle että ammattilaisille. Ammattilaisnäkökulmasta katsottuna parityö voi edistää työssä jaksamista. Parityöskentely mahdollistaa ammattilaisten työstä saatavan ilon ja tyydytyksen jakamisen ja omien tunteiden purkamisen. Työparina työskenneltäessä tulee herkemmin reflektoitua omaa ja toisen toimintaa ja näin ollen muistetaan palauttaa säännöllisesti mieleen työn perustehtävä. Työparina toimiminen mahdollistaa yhteisöllisyyden ja syvemmän yhteyden kokemuksen, mikä tunnetusti lisää hyvinvointia ja jaksamista työssä. Kyseessä ollessa tuttu työpari, jonka kanssa on tehty töitä jo jonkin aikaa, havaitaan ja tunnistetaan parin jaksamisen rajat ja ne voidaan ottaa puheeksi tämän kanssa ennen kuin työpari on loppuun palamisen partaalla. (Helander & Seinä 2007, 39–40.)

3.2.1 Hyvän parityöskentelyn edellytyksiä

Hyvään parityöskentelyyn pääsemiseksi on olemassa tiettyjä edellytyksiä, joita ilman se ei voi päästä täyteen potentiaaliinsa. Yksi erittäin tärkeä, mutta myös jossain määrin haastava edellytys on työparin välinen aito dialogi. Dialogiin pääseminen edellyttää työparin tasavertaisuutta. Tasavertaisuus ei tarkoita tasapäistämistä tai samanlaisuutta, vaan sitä, että työparia kunnioitetaan ammattilaisena ja hänet huomioidaan yhtä arvokkaana asiantuntijana kuin itse. Dialogi vaatii keskustelua, johon molemmat osapuolet antavat itsestään ja ovat valmiina kuulemaan toista. Viestintätutkija John Shotter (1993) käyttää käsitettä tilanteesta käsin tietäminen, joka syntyy sosiaalisessa suhteessa toiseen. Tiedon ja osaamisen syntyminen ja kasvaminen riippuvat ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta eli siitä kuinka jaetaan omaa osaamista muille ja vastaanotetaan sitä toisilta. (Helander & Seinä 2007, 19–20.) Isoherrasen (2012, 57) mukaan olennaista dialogisessa työparityöskentelyssä on oman mielipiteensä esittäminen ymmärrettävästi ja valmius sen perustelemiseen sekä toisten näkökulmien kuunteleminen ratkaisuja tehtäessä.

Aito dialogi mahdollistaa sen, että työpari pystyy muodostamaan selkeän kuvan työstään ja sen tavoitteista sekä keskittymään työssä olennaiseen ja erityisesti sellaiseen toimintaan, joka on vaikuttavaa ja laadukasta työparin eri näkökulmista tarkasteltuna. Dialogi vaatii työparilta reflektiota eli oman toiminnan pohdiskelua ja arviointia. Reflektiolle on otettava aikaa työssä ja työparin olisi hyvä reflektoida työtä sekä yksin että yhdessä. Kari Eklundin (1992) mukaan reflektiiviset asiantuntijat ovat niin sanotusti valmiita seikkailuun ja uusiin kokemuksiin eli kokeilemaan rohkeasti uutta, mikä mahdollistaa työn kehittämisen. (Helander & Seinä 2007, 20.)

Kun työpari on työskennellyt pidempään yhdessä ja tuntee toistensa työtavat, on vastuun jakaminen ja sen spontaani ottaminen asiakastilanteissa helpompaa ja joustavampaa. Tämä edellyttää aiempaa reflektiota työparin toimintatavoista ja vahvuuksista. Kun työparilla on niin sanotusti valmis, kuitenkin joustava käsikirjoitus työhön, on luottamuksellisessa suhteessa helpompi lähteä soveltamaan käsikirjoitusta yksittäisen tilanteen vaatimalla tavalla. (Helander & Seinä 2007, 21.)

Optimaaliseen parityöhön vaaditaan taitoa oppia toiselta. Oppimisen tavoitteena on auttaa työparia saavuttamaan onnistuneita oppimiskokemuksia työelämässä. Työparina työskenneltäessä oppiminen on luontevaa ja tapahtuu ikään kuin vahingossa, koska se

kiinnittyy työparin arkityöhön ja siihen liittyvään yhteiseen arviointiin, suunnitteluun ja dialogiin. Työparin osapuolet antavat oman ammattitaitonsa ja -osaamisensa vastavuoroisesti toiselle henkiseksi pääomaksi. Toiselta oppiminen ei koskaan ole pois kummaltakaan, vaan se kasvattaa työparin yhteistä arvoa. Koska työparilla on aina oma ammattihistoriansa ja kummallakin oma yksilöllinen osaamisensa, voidaan yhdistämällä nämä päästä parempaan lopputulokseen kuin kumpikaan olisi päässyt yksin. Merkityksellistä roolia vastavuoroisessa oppimisessa näyttölee palautteen antaminen, jota ilman työpari ei opi tekemistään virheistä ja toisaalta onnistumisista. (Helander & Seinä 2007, 23–25.)

Työyhteisön ilmapiiri ja sen jäsenten keskinäinen dynamiikka vaikuttavat aina työn mielekkyyteen ja tuloksellisuuteen. Helanderin ja Seinän (2007) mukaan työparityölle on ominaista, että siinä on mahdollisuus jatkuvaan henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen. Yksilö kokee parityössä helpommin itsensä omana itsenään ja vaikutusmahdollisuutensa kuin tiimityössä, jossa välittömän vuorovaikutuksen tunne ja turva katoavat, ja yksilö tuntee olevansa osa joukkoa oman itsensä sijaan. Työparin työilmapiiri syntyy parin välisestä suhteesta, omaksutuista työtavoista ja toimintaperiaatteista. Lisäksi siihen vaikuttavat keskustelun sävy ja vastuun jakautuminen. Me-hengen luominen ja avoimuus edistävät hyvän ilmapiirin luomista. Yksilöiden välinen vuorovaikutus on avaintekijänä onnistuneessa työparin työprosessissa. Vuorovaikutusta ovat luomassa sanallinen ja sanaton viestintä, jotka vahvistavat tai heikentävät sitä mitä tahdotaan ilmaista. (Helander & Seinä 2007, 27–28.)

Työparin keskinäiseen dynamiikkaan ja kiinteeseen vaikuttavat yhdenmukaisuus, valtasuhteiden määrittely, roolien selkeys ja normien julkisuus. Lisäksi dynamiikkaan voivat vaikuttaa yksilöllisten tarpeiden tyydyttäminen, sosiaalinen seuraaminen ja yksilölliset kontakti- ja itsethostustarpeet. Attraktio- eli pitämissuhteeseen vaikuttavia seikkoja ovat paikallinen läheisyys toisen ihmisen kanssa, samankaltaisuus ja toisaalta täydentävyys persoonallisuudessa. Attraktiosuhteen vahvuudella on yhteys työparin kiinteeseen. (Helander & Seinä 2007, 28.)

3.2.2 Parityöskentelyn haasteita

Parityöskentely ei lukuisista eduistaan ja vahvuuksistaan huolimatta ole aina pelkkää ruusuilla tanssimista, vaan siihen kuuluu myös erinäisiä haasteita. Helander ja Seinä

(2007) ovat nostaneet teoksessaan esiin eri tekijöitä, jotka haastavat parityötä. Organisaation toiminnallinen rakenne voi hankaloittaa työparina toimimista. Varsinkin suuressa organisaatiossa resurssit voivat olla pirstoutuneet, yhteistyö eri toimijoiden välillä voi olla ontuvaa, työparilla ei ole tarvittavia valtuuksia tehdä asianmukaista työtä, esimiehet ovat jarruttamassa uusien toimintatapojen eteenpäin viemistä tai henkilöstön taidot kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseksi ovat puutteellisia. (Helander & Seinä 2007, 13.)

Organisatoristen syiden lisäksi myös kenttätöiden tasolla on löydettävissä haastavia tekijöitä työparityölle. Työyhteisön ja työparin tunneilmapiirin hoitaminen vaatii tietoista vaivannäköä ja tahtoa. Stressaavissa työtilanteissa tai motivoitumattomissa työyhteisöissä negatiivisuus ottaa helposti vallan työyhteisössä, jolloin positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen ei ole itsestäänselvyys. Työntekijöiden välinen kilpailuasetelma ja keskinäinen valtataistelu ovat omiaan ruokkimaan negatiivista työilmapiiriä, joka taas osaltaan vahvistaa työntekijöiden kokemaa ahdistusta ja tarvetta kilpailla paikastaan, jolloin oravanpyörä on valmis. (Helander & Seinä 2007, 55.)

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi Rahko (2011, 81–101) tuo esiin työparityötä estäviksi tekijöiksi yhteisen näkemyksen puuttumisen, sooloilun, tiedonkulun estymisen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyys, dokumentoinnin suuren määrän, toistensa kanssa toimeen tulemattomat persoonat ja kohtaamattomat henkilökemiat, epäselvät roolit ja liian vahvasti juurtuneet työskentelyperinteet.

Kun työskennellään moniammatillisissa tiimeissä tai työpareina, on kiinnitettävä erityistä huomiota asiantuntijuuden ja ammatillisten roolien jakautumiseen. Isoherrasen (2012) mukaan sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioissa tietty asiantuntijuus on pitkään merkinnyt tiettyä roolia. Hänen tutkimuksensa mukaan neuvottelu perinteisistä ammatillisista rooleista ja niiden muuttaminen osoittautuu haasteelliseksi kehittämistyössä. Ammatillisten roolien rajoja ylitettäessä syntyy ristiriitoja, mikäli ammattilaisten rooleista ja niiden mahdollisista ylityksistä ei ole yhteisesti sovittu. Jos yhteistä ymmärrystä roolirajojen ylityksistä ei ole, syntyy helposti väärinymmärryksiä. (Isoherranen 2012, 101.)

Moniammatillisessa työryhmässä ammattiroolien hedelmällinen hyödyntäminen edellyttää työroolien joustavaa muokkaamista asiakkaan ja työryhmän tarpeiden mukaisesti. Parityöskentelyssä huomioidaan mikä on kunkin ammattilaisen ydinosaamisen alue ja mitä lisäarvoa hän tuo yhteiseen asiakastyöhön. Kuitenkin roolin määrittäminen tiukasti

vain oman profession ydintehtävän suojelemiseksi vaikeuttaa parityöskentelyä. Jousta-mattomuus kaventaa yhteistyömahdollisuuksia ja ehkäisee konkreettiseen yhteistoimin-nallisuuteen osallistumista. (Pärnä 2012, 138.)

3.2.3 Ohjaajan ja sosiaalityöntekijän työskentely työparina

Valtiontalouden tarkastusvirasto julkaisi vuonna 2016 tuloksellisuustarkastuskertomuk-sen työnjaon kehittämistä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tarkastuksen tavoitteena oli selvittää onko sosiaali- ja terveysministeriö edesauttanut työnjaon kehittämistä kunnis-sa. Tarkastuksen mukaan kunnat ovat työnjaon kehittämässä eri vaiheissa. Työnjaon kehittäminen on lähtenyt liikkeelle resurssipulasta ja tarpeesta tehostaa toimintaa. Tar-kastuskertomuksessa nostettiin esille ajankohtaisimpana kysymys sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välisestä työnjaosta. Kertomuksesta nousee esille tarve sosiaali- ja ter-veysministeriön kannanottoon ja ohjaukseen siitä, mihin sosionomin AMK-tutkinto pätevöittää. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus ei ole an-tanut riittävää ohjeistusta sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden väliseen työnja-koon, ja myöskään sosiaalihuollon uudistuneen lainsäädännön ei nähdä tuoneen yksi-selitteistä ohjeistusta asiaan. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan tarkoituksena on, että sosiaaliohjauksesta tulisi jatkossa keskeinen työmuoto sosiaalihuollon kentällä. Tarkastuksen perusteella asiakaspalvelun ja tuottavuuden näkökulmista on tarkoituk-senmukaista lisätä sosiaaliohjausta sosiaalipalveluissa ja samalla kuitenkin huolehtia sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta kehityksestä ja saatavuudesta tulevaisuudessa, sillä sosiaalityöntekijöillä on vastuu erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden palveluiden suunnittelusta ja koordinoinnista sekä päätöksenteosta. (VTV 2016, 3–7, 33.)

Yhtenä syynä työnkuvien selkiyttämiseksi on työntekijäpula sosiaalityössä. Suomessa valmistuu vuosittain noin 170 sosiaalityöntekijää ja 2 000 sosionomia. Sosiaalityönteki-jän virkoihin ei riitä tarpeeksi päteviä sosiaalityöntekijöitä. Kunnat ovat lähteneet rat-komaan eri tavoin tätä ongelmaa. Osissa kunnista on päädytty siihen, että sosiaalityön-tekijöiden virkoja on muutettu sosiaaliohjaajien viroiksi, sillä on katsottu, että ammatti-korkeakoulusta valmistuneilla sosionomeilla on työssä vaadittua osaamista. Sosiaalioh-jaajan on katsottu olevan sopivia työhön, mikäli työ painottuu asiakkaan kanssa tehtä-vään lähityöhön eikä vaadi laajojen kokonaisuuksien hallintaa. (VTV 2016, 34–35.)

Tarkastuskertomuksen mukaan ammattiryhmien välinen työnjako on viety pisimmilleen lastensuojelussa ja aikuissosiaalityössä. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijä hoitaa lastensuojelulain määrittämät tehtävät ja sosiaaliohjaajat hoitavat yhä useammin muita lastensuojelun sosiaalityön tehtäviä. (VTV 2016, 36.)

Rahkon (2011) tulosten mukaan sosiaaliohjaajan tehtävät sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välisessä työparityössä määrittyvät sosiaalityöntekijän suunnitelman toteuttamisen, rinnalla kulkemisen, verkostotyöskentelyn ja tiedonhallitsemisen kautta. Ohjaajan työ on asiakkaan konkreettista tukemista ja suunnitelman eteenpäin viemistä asiakkaan kanssa. Rinnalla kulkijana ohjaaja tukee asiakasta arjen asioissa. Esimerkkeinä Rahko mainitsee ohjaajan voivan soittaa aamulla asiakkaalle ja varmistaa, että hän on lähtenyt kouluun tai töihin tai täyttää erilaisia etuuslomakkeita. Verkostotyöntekijänä sosiaaliohjaaja on mahdollisesti kutsumassa verkostoja koolle ja osallistumassa verkostotyöskentelyyn. Verkostotyössä tarvitaan palveluohjauksellisia taitoja. Tiedonhallinnassa sosiaaliohjaaja osallistuu tiedonvaihtoon ja -välitykseen viestittämällä asiakkaan tilanteesta sosiaalityöntekijälle. Tilanteessa, jossa asiakas on turvautunut vahvasti ohjaajaan, saattaa ohjaaja kertoa asiakkaan toiveesta asioita sosiaalityöntekijälle. Kun ohjaaja työskentelee tiiviisti asiakkaan kanssa, kertyy hänelle asiakkaan tilanteesta arvokasta tietoa, jota sosiaalityöntekijä tarvitsee kokonaisvaltaisen tilannearvion tueksi, toteuttamiseksi ja arvioimiseksi. (Rahko 2011, 70–74.)

Rahkon (2011) mukaan sosiaalityöntekijän tehtävinä parityössä ovat suunnitelman laatiminen, konsulttina toimiminen, päätöksenteko, kokonaisuuden hallitseminen, ohjaustarpeen arvioiminen, verkostotyöntekijänä toimiminen ja asiakkaan tukeminen. Sosiaalityöntekijän ammattitaitoa tarvitaan asiakassuunnitelman laatimisessa. Sosiaalityöntekijä voi laatia suunnitelman yksin tai tehdä sen yhteistyössä ohjaajan kanssa. Työparityössä ohjaaja konsultoi tarvittaessa sosiaalityöntekijää, joka antaa neuvoja toimia kiperässä tilanteessa. Päätöksentekijänä sosiaalityöntekijä hoitaa paperityön, laatii päätökset ja myöntää etuuksia. Päätöksenteko ja etuuksien käsittely vievät ajallisesti suuren osan sosiaalityöntekijöiden työajasta erityisesti sosiaalitoimistoissa. (Rahko 2011, 74–76.)

Kokonaisuuden hallintaan liittyvät vastuun kantaminen ja prosessin johtaminen. Sosiaalityöntekijä on viime kädessä vastuussa asiakkuudesta ja hän asettaa raamit asiakastyön prosessin kokonaisuudelle. Vaikka sosiaaliohjaajakin toimii usein verkostotyöntekijänä, näkevät Rahkon haastatellut kuitenkin sosiaalityöntekijän huolehtivan pääasiassa suh-

teista verkostoihin. Asiakkaan tukijana sosiaalityöntekijä aktivoi asiakkaan tukiverkoston sekä antaa psykososiaalista tukea. Sosiaalityöntekijän toteuttama psykososiaalinen työ on terapeuttisia piirteitä sisältävää, tavoitteellista haastattelua ja keskustelua asiakkaiden elämäntilanteesta. Sosiaalityöntekijä antaa asiakkaalle tietoja tilanteesta ja neuvoja kuinka toimia siinä. (Rahko 2011, 77–79.)

Tiivistetysti sanottuna sosiaaliohjaajien tehtävät sijoittuvat asiakkaan arjessa toimimiseen ja sosiaalityöntekijän tehtäviä leimaavat kokonaisvaltainen asiakasprosessien hallinta (Rahko 2011, 79–80).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Työni tarkoituksena on kartoittaa työparityöskentelyn tapoja lapsiperheiden sosiaalityössä palvelutarpeen arviointivaiheessa painottuen ohjaajan työnkuvaan ja rooliin. Työn tavoitteina on tehdä näkyväksi ohjaajan erityisosaaminen arviointityössä ja kerätä toimivia ja tehokkaita käytäntöjä työparityöskentelyssä. Kerään opinnäytetyössäni palvelutarpeen arviointia tekevien sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien kokemuksia heidän parityöskentelystään.

Lähden opinnäytetyössäni selvittämään miten ohjaajan erityisosaaminen voidaan valjastaa käyttöön palvelutarpeen arvioinnissa. Haen vastauksia tähän kahden tarkentavan tutkimuskysymyksen avulla, jotka ovat:

1. Mikä on ohjaajan rooli palvelutarpeen arvioinnissa suhteessa sosiaalityöntekijään?
2. Mitkä ovat toimivia käytäntöjä ja haasteita sosiaalityöntekijä–ohjaaja–työparityöskentelyssä palvelutarpeen arviointivaiheessa?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä haluan selvittää millaisiksi ohjaajat ja sosiaalityöntekijät kokevat omat ammatti-identiteettinsä ja roolinsa suhteessa toisiinsa ja miten työnkuvat eroavat toisistaan. Toisella tutkimuskysymyksellä haluan selvittää kuinka organisaatiomuutos on vaikuttanut palvelutarpeen arviointien tekemiseen työpareina ja millaista on onnistunut parityö palvelutarpeen arvioinnissa.

4.2 Tutkimusote

Opinnäytetyöni ote on kvalitatiivinen eli laadullinen. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole vielä saatavilla tietoa, teorioita tai tutkimuksia. Kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä, tapahtumaa tai toimintaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan yksittäistä tapausta ja pyritään saamaan yksittäisestä havaintoyksiköstä irti mahdollisimman paljon. (Kananen 2014, 18–19; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Tutki-

mukseen on rakennettava vahvat teoreettiset perustukset, jotka ohjaavat aineiston hankintaa (Eskola & Suoranta 1998, 18).

Opinnäytetyössäni haastattelen kuutta sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työparia, joten tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia Suomen palvelutarpeen arviointeja työpareina tekeviin yksikköihin, mutta hyvät käytännöt ovat mahdollisesti ja haluttaessa siirrettävissä muuallekin.

Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuskohdetta ei tunneta eikä siitä ole ymmärrystä, ei tutkimusprosessin vaiheita voida tarkasti määritellä etukäteen. Kvalitatiivinen tutkimus alkaa kuitenkin aiheen valinnasta sekä tutkimuksen kohteen ja kohderyhmän valitsemisesta ja etenee tutkimusongelman määrittelemiseen. Tutkimusongelman rajaamiseen on syytä kiinnittää huomiota, sillä liian laajoja kokonaisuuksia on mahdotonta hallita. Rajaaminen helpottaa ilmiön hallintaa ja selityksen löytämistä. Rajaamisessa valitaan mitkä tekijät otetaan tarkastelussa huomioon ja mitkä jätetään ulkopuolelle. Tutkimusongelman perusteella laaditaan tutkimuskysymys tai -kysymykset, jotka ohjaavat tutkimusta ja tiedonkeruuta. Aineisto kerätään parhaaksi katsotulla tiedonkeruumenetelmällä ja käsitellään niin, että löydetään vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kvalitatiivisen päättelyn logiikka on usein induktiivista, eli analyysissä edetään yksittäisistä havainnoista tuloksiin. (Kananen 2014, 20, 29–42.)

4.3 Aineiston hankinta

Keräsin aineiston yhdessä sosiaalityön opiskelijan kanssa. Hän käytti samaa aineistoa omaan pro gradu -tutkielmaansa. Syksyllä 2015 kokoustimme kehittäjäsosiaalityöntekijän ja sosiaalityön opiskelijan kanssa ja pohdimme aineistonkeruun toteuttamista. Päädyimme kokouksen myötä tulokseen, että haastattelimme Tampereen kaikilta kolmelta lapsiperheiden sosiaaliasemalta perhepalvelujen sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työpareja. Haastattelimme yhdestä tiimistä aina kahta työparia yksi työpari kerrallaan, jolloin haastatteluja toteutettaisiin yhteensä kuusi ja haastateltavia olisi kaksitoista. Sosiaalityöntekijät ja ohjaajat ovat työskennelleet yhdessä vajaan vuoden aineistonkeruuhetkellä ja heillä on kokemusta tutkimistani aiheesta. Tutkimukseni toisen tavoitteen ollessa parityöskentelyn tapojen kartoitus katson sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työparien haastattelun olevan sopiva tapa kerätä tietoa aiheesta.

Samoihin aikoihin olimme yhteydessä alueiden johtaviin sosiaalityöntekijöihin, jotka hankkivat meille haastateltavat työparit. Sovimme haastateltavien kanssa haastatteluai-koja alkuvuodelle 2016. Toteutimme haastattelut helmi–huhtikuun aikana. Haastattelut pidettiin Lapsiperheiden sosiaaliasemien tiloissa ja ne nauhoitettiin. Litteroimme haas-tattelut jälkikäteen. Haastattelut kestivät kaikki noin tunnin, minkä verran olimme pyy-täneet haastateltavia varaamaan aikaa. Saimme käytyä läpi kaikissa haastatteluissa etu-käteen valitsemamme teemat. Haastateltavat eivät tienneet etukäteen haastattelujen tee-moja, mutta aihepiiri oli heillä tiedossa.

Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Puolistrukturoiduille haastat-teluille on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta kaikkia ei. Esimerkiksi kysymysten järjestys voi vaihdella tai vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat vastaavat omin sanoin haastattelijan kysy-myksiin. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa tutkija tie-tää haastateltavan kokeneen tietyn tilanteen ja tällä olevan tietoa aiheesta. Haastattelija on perehtynyt tutkittavaan ilmiöön ja päätenyt tiettyihin oletuksiin tilannetta määräävien seikkojen seurauksista siinä mukana olleille. Haastattelu kohdistetaan haastateltavien subjektiivisiin kokemuksiin. Teemahaastattelussa aihepiirit eli tema-alueet ovat kaikil-le haastateltaville samat. Valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen. (Hirsi-järvi & Hurme 2010, 47–48; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75, 85.)

Laadimme haastatteluja varten rungon, jonka oli määrä palvella sekä minun että sosiaa-lityön opiskelijan tutkimuksen tarkoitusta, mikä tuotti haasteita rungon luomisessa. Haastattelurungossa oli merkittyinä teemat, joista tulisimme kysymään haastatelluilta. Runko löytyy Liitteestä 1. Etenimme kaikissa haastatteluissa samassa järjestyksessä teemojen mukaan aloittaen organisaatiomuutos-teemasta siirtyen työparityön teemaan ja lopettaen asiantuntijuuden teemaan. Painotukset teemojen välillä eri haastatteluissa vaihtelivat jonkin verran, mutta merkittäviä eroja ei ollut. Useimmiten eniten aikaa käy-tettiin työparityö-teeman parissa sen oltua hyvin keskeinen teema tutkimuksissamme ja sen herätettyä haastateltavissa paljon sanottavaa.

Kahden työntekijän samanaikainen haastattelu mahdollisti keskustelemaan ilmapiirin haastattelutilanteessa, mikä olikin pyrkimyksemme. Haastateltavat vastasivat usein ky-symyksiin yhdessä toisiaan täydentäen ja toistensa mielipiteitä kysellen. Useat haasta-

teltavat antoivat hyvää palautetta haastatteluista ja kiittelivät siitä, että saivat mahdollisuuden pohtia ja keskustella jäsentyneesti jo pitkään tapetilla olleesta aiheesta.

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Saatuamme haastattelut tehtyä aloitimme aineiston litteroinnin. Jaoimme litteroinnin puoliksi sosiaalityön opiskelijan kanssa ja toimitimme valmiit litteroinnit toisillemme. Lisäksi litteroinnit tallennettiin lopuksi yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon. Käytimme litteroinnissa eri tunnuksia kuvaamaan haastatteluun osallistuneita, jotta aineiston käsittely ja analyysi helpottuisi. Tunnukset olivat seuraavat:

H1 & H2: haastattelijat

S: sosiaalityöntekijä

O: ohjaaja

Emme kokeneet, että työntekijöiden työskentelyalueen (itäinen, läntinen ja eteläinen alue) esille tuominen olisi tarpeellista tulosten esittämisessä. Lisäksi haastatelluilta nousi esiin toive, ettei töistämme voitaisi päätellä haastateltujen henkilöllisyyttä, minkä riski olisi kasvanut, mikäli olisimme eritelleet vastaajien työskentelyalueet.

Litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta. Keskusteluanalyysiä tehtäessä on tarpeellista purkaa aineisto pikkutarkasti äänenpainoja, taukoja, huokauksia ja muita ääniteitä myöten. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 140.) Omassa opinnäytetyössäni ei ole merkityksellistä saada ylös edellä mainittuja seikkoja vaan haastattelujen sisältö eli haastateltavien ajatukset ja kokemukset ovat tärkeässä roolissa. Tämän vuoksi emme huomioineet mahdollisia taukoja ynnä muita seikkoja litteroinneissamme. Muuten litteroimme haastattelut tarkkaan alkuperäisine ilmauksineen emmekä valikoineet litteroinnin sisältöä omien intressiemme mukaan. Tähän vaikutti myös se, että emme tarkalleen voineet tietää mitä kohtaa aineistosta toinen aineistonkäsittelijä pitäisi tärkeänä. Litteroitu aineisto oli laajuudeltaan 71 sivua.

Litterointi mahdollistaa aineistoon paneutumisen ja siihen sisään pääsemisen eri tavalla kuin haastatteluhetkellä on mahdollista (Eskola 2007). Litteroinnin aikana tein muistiinpanoja aineistosta ja tällöin paneuduin ensimmäistä kertaa tietoisesti ja tavoitteellisesti aineistoon.

Omassa opinnäytetyössäni käytin aineiston käsittelyyn ja analyysiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jossa teoria pyritään muodostamaan aineiston pohjalta. Keskeistä on aineistosta esiin nousevat ilmiöt, eikä ennalta teoriasta poimittujen ilmiöiden todentaminen. Sisällönanalyysimenetelmällä pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Työssäni ei ollut taustalla yhtä suurta teoriaa, johon pyrkisin heijastamaan saamiani tuloksia, vaan useita pieniä teorioita. Tällaisessa tilanteessa tutkija käyttää teorioita tulkintakehyksinä, joiden kautta tutkija voi tulkita omaa aineistoaan ja sitä kautta tutkimaansa ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 108; Eskola 2007.) Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, jotka toimivat apuna analyysin etenemisessä. Analyysistä voidaan tunnistaa aiemman tiedon vaikutus, mutta sen tarkoituksena ei ole määrittää analyysin tuloksia, vaan tuoda uusia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.)

Teemahaastatteluaineiston käsittelyssä ensimmäisenä järjestetään aineisto uudelleen teemoittain poimimalla jokaisesta vastauksesta teemaan liittyvät kohdat. Aineistosta nostetaan tutkimusongelmaa valaisevia sitaatteja tulkittavaksi. Tarkoituksena on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Teemoittelua seuraa analyysi. Tutkijan on perehdyttävä perusteellisesti aineistoonsa lukemalla se riittävän monta kertaa ja tehden muistiinpanoja. Analyysin tehtävänä on lopunperin tiivistää, järjestää ja jäsentää aineistoa niin, ettei kuitenkaan mitään olennaista jää pois, vaan sen informaatioarvo kasvaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93; Eskola 2007.)

Itse yliviivasin erivärisillä korostustusseilla aineistosta teemoihin liittyviä sitaatteja ja kävin läpi aiemmin tekemiäni muistiinpanoja ja järjestelin poimimani kohdat uudelleen eri teemojen alle muodostaen ylä- ja alaluokkia. Luokkien avulla sain vastauksia tutkimuskysymyksiini. Järjestelin keräämäni aineiston vanhanaikaisesti käsin ilman analysointiohjelmiä. Luokkien muodostaminen on analyysin kriittisin vaihe, sillä tutkija päättää oman tulkintansa mukaan millä perusteella eri ilmaisut kuluvat mihinkin luokkaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101).

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään luomaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysi etenee aineiston pelkistämisestä ryhmittelyyn ja sitä kautta abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen. Opinnäytetyöni aineistona toimivat litte-

roinnit haastatteluista. Alkuperäisilmausujen pelkistämässä tunnistetaan aineistosta ne asiat, josta ollaan kiinnostuneita ja näitä ilmaisevia lauseita pelkistetään yksittäisiksi ilmaisuiksi (taulukko 3). (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95, 101.)

TAULUKKO 3. Esimerkki pelkistämisestä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
"Vähän voi jo sillai ku alkaa tunteen, niin kattoo et 'Mitäs, koskas ois mun hyvä sanoo jotain tai kysyy jotain tai...' "	Työparin työtapojen oppiminen
"No ainaki edistää se, että luottaa siihen työpariin ja sen osaamiseen. Ja siihen, että tiedät, että sä voit kääntyä hänen puoleensa ja olla tavoitettavissa ja saata- vissa."	Luottamus työparin osaamiseen ja työpa- riin tukeutuminen
"– –me arvostetaan toinen toistemme asiantuntijuutta. Ne on ihan hiukan erilai- sia, mut jotenkin se asiantuntijuus on kiinnittynyttä. Me jotenkin nähdään, et meillä kummallakin on jotain annettavaa siihen vaikka me saatetaan tulla eri tulo- kulumista siihen tilanteeseen."	Työparin erilaisen asiantuntijuuden arvos- taminen
"Oma semmonen käytäntö on, et mä saa- tan viel kysyy silt työparilta, et ku must alkaa tuntuu, et tää vois olla tässä, nii kysyn tuleeko sulla vielä jotain mieleen. Et sillain huomioin, jos sil toisel ehkä oliski jotain."	Työparin huomioiminen
"– – mullaki on ollu aikasemmin semmo- sia työpareja, et me ei niinkun ehkä am- matillisesti löydetty toisiamme, mutta me löydettiin muuten sitte toisiamme, nii se autto paljon siihen, että me niinkun pys- tyttiin tekeen yhdessä töitä ihan hyvin. Sillä tavalla kun meil niinku muuten tun- tu, et synkkaa hyvin, mut meil oli jotain ammatillisia... Et me ei tajuttu toisistam- me hölkäsen pöläystä. Mut ei se ollu sitte kuitenkaan mikään semmonen iso este. Mut jos meillä ei ois ollu sitä muuta, sitte se ois voinu olla aika vaikeeta."	Persoonallisuuksien kohtaaminen
"Mutta että tässä ny on puhuttu siitä, niin (haastateltu sosiaalityöntekijä) on kyllä kohtaaja. Ja sen takia meidän on ollu niin helppo tehdä yhdessä tätä."	Työorientaatioiden kohtaaminen

Seuraavaksi pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään yhtäläisten ilmaisujen joukoksi. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan luokkaan ja annetaan luokalle sisältöä hyvin kuvaava nimi (taulukko 4). (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.)

TAULUKKO 4. Esimerkki ryhmittelystä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Työparin työtapojen oppiminen	Työparin tunteminen
Luottamus työparin osaamiseen ja mahdollisuuteen tukeutua	Luottamus
Työparin asiantuntijuuden arvostaminen Työparin huomioiminen	Arvostus
Persoonallisuuksien kohtaaminen Työorientaatioiden kohtaaminen	Työparin yhteensopivuus

Analyysi jatkuu, kun yhdistetään samansisältöisiä alaluokkia toisiinsa ja muodostetaan yläluokkia, jotka nimetään myös. Lopuksi yläluokat yhdistetään kaikkia kuvaavaksi luokaksi (taulukko 5). Eritasoisten luokkien avulla vastataan tutkimusongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.)

TAULUKKO 5. Esimerkki abstrahoinnista.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työparin tunteminen Luottamus Arvostus Työparin yhteensopivuus	Luottamus ja toisen huomioiminen	Työparityöskentelyä edistävät tekijät
...	Avoimuus ja vuoropuhelu	
...	Kiinteä yhdessä työskentely	
...	Suunnitelmallisuus	
...	Tiedonkulku	

Analyysivaiheen myötä saadaan selville tutkimuksen tulokset. Tuloksissa kuvataan luokittelujen pohjalta muodostetut käsitteet tai luokat ja niiden sisällöt. Johtopäätöksiä tehdessään tutkija pyrkii ymmärtämään mitä asiat ovat tutkittaville merkinneet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.)

5 OHJAAJAN ASIAANTUNTIJUUS SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖPARINA PALVELUTARPEEN ARVIOINNISSA JA TYÖPARITYÖN KÄYTÄNNÖT

5.1 Ohjaaja sosiaalialan ammattilaisena palvelutarpeen arvioinnissa

Vuonna 2015 Tampereen kaupungilla toteutettu lapsiperheiden palvelujen organisatiomuutos toi ohjaajat lapsiperheiden sosiaaliasemalle sosiaalityöntekijöiden työpäreiksi tekemään sosiaalihuoltolain mukaisia palvelutarpeen arviointeja. Aiemmin sosiaalityöntekijät olivat tehneet samankaltaisia lastensuojelutarpeen selvityksiä työparina toisen sosiaalityöntekijän kanssa. Organisatorinen muutos vaikutti sekä sosiaalityöntekijöiden että työpariksi tulleiden ohjaajien työhön eri tavoin.

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä halusin selvittää miten ohjaajat ja sosiaalityöntekijät näkevät omat roolinsa ja työparin välisen työnjaon palvelutarpeen arvioinnissa. Aineistossa oli löydettävissä runsaasti ja monipuolisesti vastauksia tutkimuskysymykseeni. Jaottelin tulokset kolmeen alaluokkaan, jotka ovat ohjaajan ja sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti, roolit ja työnkuvien erot.

5.1.1 Ammatti-identiteetti

Aineiston perusteella sosiaalityöntekijät eivät ole kokeneet organisaatiouudistuksella olleen merkittävää vaikutusta ammatti-identiteettiin, joskin toimintatavat ja asenne työtä kohtaan ovat muuttuneet. Osa sosiaalityöntekijöistä, jotka olivat työskennelleet ennen perhepalveluja lastensuojelun avohuollossa, nosti esiin olleen vaikeaa päästä irti lastensuojelun sosiaalityöntekijän identiteetistä. Etenkin työskentelyn alussa heillä on ollut tarve kontrolliin ja halu tietää kaikki mahdollisimman tarkkaan perheistä ja on ollut vaikeuksia hahmottaa millainen on perhepalvelujen asiakasprofiili verrattuna lastensuojelun avohuoltoon.

Mun on ehkä ollut vähän vaikeaa päästä eroon siitä lastensuojelun sosiaalityöntekijän identiteetistä. – – ku periaatteessa kuitenkin meidän pitäis olla ehkäisevä puoli ja periaattees... – – Koska sä oot tehny sitä lastensuojelutyötä ja sitä ei ehkä oo osannu vielä kääntää niitä omia ajatuksia niinku sille kannalle, että tavallaan minkälaisia asiakkaita meillä pitäis olla. Että meillä pitäis olla niitä asiakkaita, joista ei oo niin sitä lastensuojelullista

huolta vaan enemmänki he kaipaa niinku näitä perhepalveluita. –Sosiaalityöntekijä

Ohjaajien mielipiteet uuden työn vaikutuksesta ammatti-identiteettiin vaihtelivat. Osa ohjaajista oli joutunut pohtimaan omaa ammatti-identiteettiään uudelleen, kun työ oli niin erilaista verrattuna aiempaan. Osa ohjaajista nosti heiltä toivotun ohjaustyön tekemisen olevan vierasta. Ohjaajat joutuivat etenkin alussa opettelemaan paljon uusia asioita päivittäin, ja kokivat olevansa ”ulkona kuin pakkasmittari”. Osa kertoi kokemuksen olemisesta osana tiimiä vahvistuneen tässä työmallissa. Osa ohjaajista taas ei ole kokenut uuden työn muovanneen ammatti-identiteettiä, joskin ammattitylpeys ohjaajuudesta on kasvanut. Kauemmin ohjaajan työtä tehneet pitivät ammatti-identiteettiään niin vahvana, ettei uusi työ ole sitä muuttanut.

En tiää oonks mä sitte osannu ite pitää jotenki sen paikkani taikka oman ammatillisen identiteettini tai ammattitylpeyteni tai muuta, mutta mä en tunne kyllä ainakaan yhtään, että mitään olis kadonnu. Mä pystyn edelleen samoja ohjaustyöntekijän, ohjaajan niitä taitojani käyttämään. – – jotenkin mä ajattelen, että olisko sit tullu kuitenkin ammattitylpeyttä enempi. –Ohjaaja

Haastatellut kokivat, että ohjaajan ja sosiaalityöntekijän työorientaatiot eroavat jonkin verran toisistaan. Useasta haastattelusta nousi esiin se, että ohjaajat ja sosiaalityöntekijät tekevät työtä eri positioista, minkä vuoksi työssä kuuluukin olla eroavaisuuksia. Kumpikaan ammattiryhmä ei kokenut, että heidän kuuluisi tehdä samaa työtä eri palkalla.

Ohjaajien mielestä sosiaalityöntekijän on hallittava paremmin lakiseikat ja prosessin kokonaishallinta. Sosiaalityöntekijät taas nostivat ohjaajien olevan ihmis- ja asiakaslähteisempiä kuin sosiaalityöntekijät. Yhden sosiaalityöntekijän mukaan asiakkaat tulevat mahdollisesti paremmin kohdatuiksi nyt kuin aiemmassa työparimallissa toisen sosiaalityöntekijän kanssa. Syyksi hän on maininnut erilaiset työotteet. Osalla sosiaalityöntekijöistä on lastensuojelun sosiaalityön kokemuksen vuoksi taustalla huoliajattelu, kun taas ohjaajat pyrkivät ennemminkin löytämään perheiden ja lasten voimavaroja.

Ne [ohjaajat] on jotenki ihmissläheisempiä, asiakasläheisempiä... Ni mä huomaan, et ehkä niihin asiakkaihin saa jopa ohjaajan kans paremmin kontaktin kuin että on kaksi sosiaalityöntekijää, jotka on niin sanotusti virkaihmissiä. Siin voi joskus tulla semmonen jännä näkymätön muurikin asiakkaan ja työntekijän väliin, kun taas nää ohjaajist... – – huomaa, et he helpommin pääsee asiakast lähelle. Ne otteet on erilaiset. – – Sitä on sit ehkä itseki voinu vähän jopa muuttaa työskentelytapaa, et ei ooka

enää niin se virkasossu. Vaan voiki olla semmonen mukavan kiva, mitä ei vielä lastensuojelupuolella voinu olla aina. –Sosiaalityöntekijä

Ohjaajat kokivat työnsä ja osaamisensa ydintä olevan asiakkaan kohtaaminen. Ohjaajat korostivat työnsä perustuvan ratkaisukeskeisyyteen ja voimavarasuuntautuneisuuteen sekä dialogisuuteen. Ratkaisukeskeisessä ajattelu- ja työtavassa kohdataan asiakkaita ja heidän pulmatilanteitaan ja korostetaan toiveikkuutta, voimavaroja, edistystä ja yhteistyötä (RATKES 2015). Dialogi on avointa ja suoraa keskustelua, jossa tavoitellaan yhteistä ymmärrystä asiakkaan kanssa. Dialogissa synnytetään tila, jossa pulmatilannetta tutkitaan yhdessä tasavertaisina (THL 2016). Ohjaajat pyrkivät kohtamaan asiakkaan ihmisenä ihmiselle, eikä viranomaisena ihmiselle. Ohjaajat koittavat saamaan asiakkaan olon mukavaksi ja rennoksi neuvotteluissa ja muissa tapaamisissa, sillä se helpottaa ja edistää asiakkaan kanssa työskentelyä. Yhden ohjaajan sanojen mukaan hän ”kohtaa ihmiset, ei diagnooseja”, mikä mahdollistaa todelliseen dialogiin pääsyn asiakkaan kanssa. Asiakkaalle pyritään antamaan kuva, että työntekijät ovat samassa rintamassa hänen kanssaan.

Nää [asiakkaat] on hädänalaisessa tilanteessa, jännittyneitä ja peloissaan. – – Ne hyvin herkästi pohtii ja miettii sitä, että ollaanks me hyviä ihmisiä. Että voiko meihin luottaa. – – Se kohtaaminen, että se tapahtuis niinkun sillai tunnetasolla ja ihmisyyden tasolla. Ei niinkään asiakas ja viranomainen -tasolla. – – Tää on ihmisen kohtaamistyötä aivan viimesen päälle. Ja siitä pitäis pystyä häivyttämään niin lakipykälät kuin... Nehän tietysti ohjaa väijäämättä meidän työtä, mutta että ku sais piilotettua ne organisaatorakenteista tulevat jäykkyydet ja sitten lain määräykset. Kun pysyttäis jotenkin ne häivyttämään ja pitäään piilossa siinä tilanteessa ja antaa vaan niinkun kahden ihmisen kohdata, niin se olis se tärkein juttu. Ja siinä mä ajattelen, että ohjaaja on sitten enempi... Niinkun luontaisesti ehkä enempi näistä rakenteista ulkona. Että voi sitten sillä tavalla lähtee siitä just siitä kohtaamisjutusta.

Lisäksi ohjaajat kokevat heidän asiantuntijuuteensa vaikuttavan vahvasti heidän työkokemuksensa eri sosiaalialan työkentiltä. Tiimien ohjaajilta löytyy monipuolista osaamista kuten psykiatrasta osaamista, päihdeosaamista, neuropsykiatrasta osaamista ja osaamista pikkulasten tai nuorisoiäisten kanssa työskentelystä. Ohjaajat voivatkin kokeuksensa mukaan antaa sosiaalityöntekijälle asiantuntijakonsultaatiota palvelutarpeen arvioinneissa. Haastateltujen mukaan työntekijöiden erityisosaamiset ja kiinnostuksen kohteet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon valittaessa työparia selvitykseen. Useammin ohjaajat saattavat ottaa tietyn tyyppisiä asiakkuuksia selvitykseen, mutta

sosiaalityöntekijöillä ei ole niin vahvaa profiloitumista tiettyihin sosiaalisiin tai muihin ongelmiin.

Siihen ei varmaan oo selkeätä syytä miksi sosiaalityöntekijöillä ei oo mitään profiloitunutta asiakaskuntaa, mutta siihenhän on selkeä selitys, että miksi teillä [ohjaajilla] on profiloitunut asiakaskunnat, koska tää joka meillä esimerkiks ottaa näitä päihdetapauksia, ni on työskennelly jo aiemmin paikassa X, joka on tämmönen päihdeyksikkö, ja hänellä on osaamista sieltä. Ja sitte yks työntekijä on ollu aikuisohjaajana, jolloin hänellä on taas sitä aikuispuolen osaamista paljon. –Sosiaalityöntekijä

Haastatteluissa kysyimme työpareilta kuinka he kokevat koulutuksen vaikuttaneen ammatti-identiteetin ja työorientaation muotoutumiseen. Sosiaalityöntekijät nostivat toistuvasti kokemuksen siitä, ettei yliopistolla opetettu juurikaan sosiaalityön tai lastensuojelun käytännön työstä, vaan asiantuntijuus oli karttunut työtä tehdessä. Osa haastatelluista sosiaalityöntekijöistä koki, ettei ollut saanut yliopiston teoriaopetuksesta paljoakaan irti, mutta harjoittelut nähtiin tärkeinä.

[Koulutus] oli ainakin silloin - - aika paljon vaan kirjojen lukemista ja semmosta, että ei se tähän työhön valmista. –Sosiaalityöntekijä

Mun täytyy sanoa, että musta tuntuu, että mä en saanu ihan hirveesti siitä teoriasta jollaki tavalla... Että jos mä mietin ihan tätä käytännön työtä... Kun mä oon menny vaikka ensimmäiseen harjotteluun, niin mul ei ollu mitään käsitystä mitä lastensuojelutyö on. Vaikka mä olin ehkä lukuun johonki tenttiinki, missä käsiteltiin lastensuojelua. Et jotenki se teoria on hirveen kaukana siitä mitä se käytännön työ on. – . Mut mä aattelen, et kyl täs työssä on niin paljon semmosta sisältöä, et ei sitä kyllä niistä kirjoista hirveesti saa. Et se on ne harjoittelut, mitkä antaa kaikista eniten. –Sosiaalityöntekijä

Toisaalta sosiaalityöntekijät kuvasivat yliopistokoulutuksen antavan kyvyn miettiä asioita laajemmassa kontekstissa eli yhteiskunnallisesta viitekehyksestä. Vastaus vastaa myös Murton ym. (2004, 32–34) saamia tuloksia, joiden mukaan sosiaalityön koulutus antaa valmiuksia hahmottaa ongelmia sekä yksilöllisellä että yhteisö- ja yhteiskunnallisella tasolla ja tehdä yhteiskunnallista muutostyötä.

Ohjaajien näkemykset koulutuksen vaikutuksesta ammatti-identiteettiin ja työorientaatioihin vaihtelivat. Haastateltujen ohjaajien koulutustaustat vaihtelivat paljon ammatillisesta koulutuksesta yliopistossa suoritettuihin opintoihin ja kaikkeen tältä väliltä. Osa koki, ettei ollut saanut koulutuksestaan juuri irti, vaan ammatti-identiteetti oli muotou-

tunut nimenomaan työelämässä. Harjoittelut nähtiin kuitenkin tärkeinä ammatti-identiteetin muotoutumisen alkuvaiheessa. Osa ohjaajista taas koki koulutuksella olleen merkitystä oman ammatti-identiteetin muotoutumisessa. Esiin nostettiin ammattiin johtavien koulutusten lisäksi työssä käydyt koulutukset erityisesti asiakastyöstä. Nämä koulutukset nähtiin antoisina.

Saanko sanoo suoraan (naurua). Toivon, et nykypäivänä sosionomin koulutus on jotain muuta kun silloin, kun mä olen opiskellut, mut kyl täytyy sanoa, että kyl se mun ammattitaito on tuolta perhetukikeskusajoilta perusin. Mä ite koen, että tää on semmonen työ, jonka oppii tekemällä. Et kylhän mekin jotain lastensuojelulain kirjaa selattiin, mut eihän se niinkun... Sit kun niitä prosesseja tulee, ni sitä kautta se selkiytyy. Et tietysti se mikä hyvä mun koulutuksessa on ollu, ni oli tosi paljon käytännön harjottelujaksoja. Sehän siin on se juttu mun mielestä, mis saat jotain kuvaa siitä ammatikentästä ja et voiko tää olla mun juttu. Lastensuojelu sit näytti olevan.
–Ohjaaja

Tietysti se mikä hyvä mun koulutuksessa on ollu ni oli tosi paljon käytännön harjottelujaksoja. Sehän siin on se juttu mun mielestä mis saat jotain kuvaa siitä ammatikentästä ja et voiko tää olla mun juttu. –Ohjaaja

5.1.2 Roolit

Sekä sosiaalityöntekijät että ohjaajat kokivat, että vaikka heidän roolinsa kuuluukin olla erilaiset, pitivät he silti toisiaan tasavertaisina työpareina. Haastatellut kertoivat, että asiakaskohtaamisissa ei useinkaan ole ollut selkeää jakoa ammattirooleissa. Monet haastatellut eivät ajatelleet työnimikkeellä olleen suurta väliä, koska päämääränä on tehdä työtä yhdessä asiakkaan kanssa yhteistyönä. Haastatellut eivät nähneet tarvetta kilpailulle tai vastakkainasettelulle, vaan molemmilla ammattikunnilla nähtiin olevan erilaista tarvittavaa asiantuntijuutta.

Sekä sosiaalityöntekijät että ohjaajat korostivat, että sosiaalityöntekijällä kuuluu olla tietynlainen arvovalta asiakkaaseen eri tavalla kuin ohjaajalla. Sosiaalityöntekijä toimii asiakasprosessin koordinoijana ja johtajana ja hänellä on päätösvalta. Ohjaajat ovat aktiivisia asiakaskohtaamisista muun muassa esittämällä lisäkysymyksiä ja nostamalla lapsen näkökulmaa esille.

Mä ajattelen kuitenkin sillä tavalla, että asiakkaaseen päin saa olla sillä tavalla, että sosiaalityöntekijällä on se – – arvovalta. En tarkota niinkun val-

taa valtana, niinkun ylhäältä alaspäin – – Ajattelen sillä tavalla, että sosiaalityöntekijä kuitenkin esittää sen asian ja kertoo sen lastensuojeluilmoituksen, kun näitä selvityksiä ruvetaan tekeen. Että miksi ollaan tilanteessa. –Ohjaaja

Kun sä kysyt ja asiakas vastaa, niin sitte mä teen lisäkysymyksen ja sitte taas sillä tavalla... Jotenkin vuorotellen vähän tartutaan siihen mitä asiakas on sanonut, koska sehän se kuitenkin lähtökohta on. –Ohjaaja

Sekä sosiaalityöntekijät että ohjaajat kokevat tulleen rooleissaan lähemmäs toistensa professioita. Osa ohjaajista koki heidän tulleen lähemmäs sosiaalityöntekijää kuin sosiaalityöntekijät ohjaajia. Ohjaajat ajattelivat lainsäädännön sekä sosiaaliaseman työskentelytapoihinsa. Sosiaalityöntekijät taas nostivat uuden työparimallin tuoneen heidän rooliaan lähemmäs ohjaajaa ajatusmuutoksen myötä; perhepalveluissa mahdollistuu positiivisempi lähtökohta asiakastyöhön kuin lastensuojelussa.

Työntekijät koettavat tehdä asiakkaan ensitapaamisella selväksi, että toinen on sosiaalityöntekijä ja toinen ohjaaja. Haastateltujen mukaan asiakkaat eivät kuitenkaan useinkaan tee eroa selvityksen aikana sosiaalityöntekijän ja ohjaajan välillä, vaan molemmat ovat asiakkaan omia työntekijöitä. Asiakkaat tekevät eron ennemmin ihmisten välillä kuin ammattinimikkeiden välillä, jos sellaisen tekevät:

Mul on vähä sama tunne, et ne ei niinku aattele titteleitä tai ammattinimikkeitä, vaan ne on ne kaks sossua siinä, jotka ny heidän kans jotain yrittää saada aikaseks. –Sosiaalityöntekijä

Se vähän riippuu, sekin on ihan hyvä juttu, että juuri tää että ne [asiakkaat] ei ehkä välttämättä tee sillai sosiaalityöntekijän ja ohjaajan eroja vaan ne tekee ehkä eroja kukin asiakas sillä tavalla, että kehen on luontevinta ottaa yhteyttä. –Ohjaaja

Haastatellut toivat esiin lainsäädännön vaikutuksen työparin rooleihin. Sosiaalityöntekijän rooli nähtiin ehdottomana ja systeemin olevan tarkka siitä, että vain sosiaalityöntekijä saa tehdä tiettyjä asioita, kuten päätöksiä. Haastatellut nostivat esiin, että sosiaalityöntekijä on viranomainen, kun taas ohjaaja on toimenhaltija. Osan ohjaajien mielestä virkamiesmäisyys voi ilmetä työssä organisaation ja lain taakse piiloutumisena. Ohjaajat kokivat olevansa luontaisesti enemmän ulkona näistä rakenteista ja asiakkaan kohtaamisen luonnistuvan joskus helpommin tämän vuoksi. Sosiaalityöntekijätkin näkivät roolissaan tämän puolen. He kokivat hallinnon asettavan odotuksia työlle ja vastuun

sosiaalityöntekijälle prosessin johtajana, mikä vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden asiakas-kohtaamisiin.

Mä oon jotenki huomannu, et tavallaan koko ajan kun tekee niin pitää vähän miettiä pidemmälle asioita. Ja se ei oo välttämättä kauheen rentoo. Siitä lähtee jotain semmosta ja se vie entistä enemmän siihen viranomaisrooliinki sitte. Ja sit jos aattelee tota hallintoa ja kaikkee, nii niillehän riittää se, et asiat on näin, näin ja näin. Sisältö ei oo heille niin tärkeä, se asiakassisältö. Vaan että tietyt raamit on toteutunut. –Ohjaaja

Sekä sosiaalityöntekijät että ohjaajat toivat esiin kokemuksen, että sosiaalityöntekijöiden rooli on selkeämpi kuin ohjaajien. Haastateltujen mukaan syitä tähän lienevät sosiaalityön historia ja sosiaalityöntekijöiden paikan ja työn muotoutuminen historian aikana sekä vanhojen konkarisosiaalityöntekijöiden kokemus sosiaalityöstä ja selvitystyöstä. Ohjaajien tultua sosiaaliasemille vasta vuonna 2015 ei heille vielä ollut muotoutunut selkeää ammattiroolia juuri tällaiseen arviointityöhön.

5.1.3 Erot työnkuivissa

Työnkuvien eroja käsitellessämme haastateltavat nostivat toistuvasti esiin työnkuvien olevan epäselvät. Haastateltavat kokevat, että sosiaalityöntekijän ja ohjaajien työnkuivissa ei ole selkeää rajausta ja tämän vuoksi työnkuvat ovat sekoittuneet toisiinsa. Tampereen kaupunki ei määritellyt etukäteen juurikaan työparityöskentelyn mallia organisatiomuutoksen astuessa voimaan.

Suuri osa haastateltavista toi esiin toiveen jonkinlaisesta työnkuvien selkiyttämisestä. Vaikka toisaalta osa haastateltavista näki hyvänä, ettei työlle asetettu tiukkoja rajoja ja että tiimit saivat lähteä itse luomaan omanlaistaan yhteistyötä, toivoivat silti erityisesti ohjaajat jonkinlaista rajanvetoa. Ohjaajia mietitytti muun muassa kuinka paljon heiltä odotetaan ohjaustyötä arviointityön lisäksi ja kuinka kiinteästi heidän odotetaan olevan mukana palvelutarpeen selvityksissä työparina, sillä selvitykset ovat vieneet niin paljon aikaa, ettei säännölliselle aikaa ohjaustyölle tunnu löytyvän. Lisäksi osa ohjaajista mainitsi kokevansa syyllisyyden tunnetta niin sanotusti sosiaalityöntekijän kentälle astumisesta, kun oman työnkuvan rajat ovat häilyvät. Moni ohjaaja korosti sitä, etteivät halua tehdä sosiaalityöntekijän töitä ohjaajan palkalla, vaan haluaisivat tämänkin vuoksi selkeytystä työnjakoon.

Varmaan juuri se, että se työkuvan selkiyttäminen. Sitä pitäis jotenki kehittää. Vaikka se nyt tuntuu, et asiat on menny hyvin ja kaikki toimii, mut sit kuitenkin kuulee aina sitä, et ”No ku ei oikein vieläkään tiedä et mitä me voidaan tehdä ja mitä meidän pitäis...”. Ni mä aattelen, et se on ihan yks selkee. Sitä toki ollaan tiiminki kesken yritetty kehittää.
–Sosiaalityöntekijä

Joo, kyllä mulla kans se, että se työnkuvan ja sen selkeytys. Ja se, että kuinka paljon meillä on mahdollista sitä ohjaustyötä tehdä ja kuinka paljon me keskitytään niihin selvityksiin. – Jos nyt ottaa palkkauksen, niin välillä tulee semmone olo, että oonko mä tässä joku pikkusossu ja saan tosi nimellistä rahaa siitä palkakseni. Että kyllähän sekin niinku vaikuttaa siihen, ettei ehkä haluakaan niin kauheesti niitä oikeuksia tällä palkalla. Et valitettavasti sekin kyllä välillä vaikuttaa siihen, että emmä voi tehdä semmosia sosiaalityöntekijän hommia, kun mä saan tästä niin vähän kuitenkin korvausta. – Ja sit yhtälailla vahvistuis sosiaalityön rooli ja mikä sosiaalityön työnkuvat... Mä aattelen, et seki selkeys... Et olis molemmilla vähä selvillä se. Enkä mä tarkota, et ne ois semmosia kiveen kirjoitettuja – Mut et ois jonkinmoiset raamit, jonka sisällä voitais toimia. Ja sit se, että joskus vähän tuntuu, että astuuko jonkun varpaille. Nii pääsis siitä syyllisyyden tunteesta. Että ”Meninköhän mä vähän yli tässä ohjaajan roolissa...” Että ”Palautappas nyt takasin, et sä oot tosiaan se ohjaaja etkä sosiaalityöntekijä”. –Ohjaaja

Haastateltujen vastaukset työnkuvien jäsentymättömyydestä mukailevat aiemmin saatuja tutkimustuloksia. Isoherrasen (2012) mukaan joustava työpari- ja tiimityö tarvitsee ohjeita, jotka mahdollistavat asiantuntijoiden erilaiset roolit. Ohjeista tulisi selvittää mikä on kunkin ammattilaisen rooli ja tehtävät kyseessä olevassa yksikössä. Kun roolit, niiden asemat ja niihin kuuluvat tehtävät vaihtelevat, syntyy helposti sekaannusta. Työnkuvien jäsentymättömyys voi johtaa siihen, että työtehtävät jakautuvat epätasaisesti ja jotkin roolit ylikuormittuvat. (Isoherranen 2012, 154.)

Työnkuvien selkiytymättömyyden vuoksi aineistosta nousi esiin myös ajatus miksi organisaatiomuutoksen myötä on haluttu sosiaalityöntekijä–ohjaaja–työparit, kun molemmat tekevät niin samankaltaista työtä eri palkoilla.

Tossa äsken pikasesti myös pohdittiin, että mikä tässä oikeastaan on se juttu. Miten tästä työparityöskentelystä saa, tai mikä se on se tavote, että miksi tehdään tällä tavalla työpareina. Kun se ei ehkä oo ihan täysin selkee meille itsellekään, että nyt on heitetty meidät näin työskenteleeseen. Mut erityisesti tässä selvitysvaiheessa, että miks siinä pitää olla tai... Mikä on se vahvuus, että siinä on kahden ammattikunnan edustajia.
–Sosiaalityöntekijä

Työnkuvien selkiytymättömyydestä huolimatta haastateltavat löysivät eroavaisuuksia työnkuvistaan. Määritykset eroihin tulevat lainsäädännöstä ja organisaation tai työyhteisön sisällä vakiintuneista toimintatavoista. Sosiaalihuoltolaki, lastensuojelulaki ja laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä sanelevat työnkuvien eroavaisuuksia erityisesti sosiaalityöntekijälle määrättyjen velvollisuuksien osalta. Lastensuojelulaki (417/2007) määrää, että lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tulee olla sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (817/2015) tarkoitettu sosiaalihuollon ammattihenkilö eli sosiaalityöntekijän ammattipätevyuden omaava henkilö. Sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (817/2015) mukaan sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä saa harjoittaa, jos on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Kyseisen lain mukaan sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta.

Haastatellut kertoivat Tampereen kaupungin asettaneen määräyksiä ja ohjeistuksia työskentelyyn laista tulkittuna. Osa haastatelluista mainitsi hallinnon antaneen pikkuhiljaa ohjaajille lisää oikeuksia työhön, mutta ohjaajia oli mietityttänyt kuinka paljon he voivat ottaa vastaan, koska eteen tulee pätevyyskysymys. Ohjaajilla ei ole sosiaalityöntekijän pätevyyttä, eivätkä he lain perusteella voi tehdä monia päätöksiä. Ohjaajat kokevat, ettei heillä ole päätöksentekoon vaadittavaa lainsäädännön osaamista, vaan he kaipaavat tässä asiantuntemusta sosiaalityöntekijältä.

No mä ainaki koen, että sosiaalityöntekijä tuntee paremmin lastensuojelulain kuin minä. – – Kyl mää sitä asiantuntemusta kaipaas sossulta. Sit mä toivon et sossu sanoo ”Juu, näin tehdään!”. Kyl siinä mää ainakin koen, et mulla ei oo siihen sitä osaamista ihan vielä. Ku mäki oon ollu paljon tässä lastensuojelussa, mut mä oon aika kevyiden lastensuojeluasiakkaiden kans toiminu. Nii sit ku tulee jotain vähä vakavampaa, niin siinä vaiheessa mulle tulee se epävarmuus, että mites tässä pitäiskään toimia. Niinkun et kerrotaanko asiakkaalle vai eikö kerrota, ja missä kohtaa saa kertoa ja... Nää tämmöset käytännöt tuntuu et itellä on hakusessa.
–Ohjaaja

Jotakuinkin kaikki haastateltavat näkivät sosiaalityöntekijän olevan asiakasprosessin sekä viranomaisyhteistyön pääkoordinoija. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on mietittävä prosessia kokonaisuutena ja asioita pitkällä tähtäimellä.

jotenki mul on tullu se tunne, että meillä [sosiaalityöntekijöillä] juuri ehkä tota tietotaitoa pitäis olla enemmän ku ohjaajilla, ja että se yhteistyö eri

viranomaisten kesken on ehkä kuitenkin enemmän sosiaalityöntekijälle sitä koordinoitii. Toki meil on nyt hyvii ohjaajii, jotka myös osaa sen. Mut ehkä mä silti koen, et sosiaalityöntekijällä se pitäis olla vielä paremmin hallussa. Ja osallistutaan kaikkenekösiin verkostoihin ja ollaan nihi poliiseihin yhteydessä siinä kohtaan ku tarve vaatii. –Sosiaalityöntekijä

Yksi ohjaaja kertoi jäävänsä helposti yhden asian ympärille niin sanotusti jumiin, kun taas hänen näkemyksensä mukaan sosiaalityöntekijällä on oltava mielessään selkeä ajatus siitä mitä arvioinnin aikana täytyy käsitellä. Monen ohjaajan mielestä päävastuu kokonaisprosessista kuuluu sosiaalityöntekijälle eikä ohjaajan tarvitse hallita prosessia, vaan ohjaaja pyrkii vaikuttamaan asiakkaisiin puheen ja kohtaamisen tasolla. Virkavastuun vuoksi sosiaalityöntekijä tekee viimekädessä päätökset, joskin niistä sovitaan yhdessä ohjaaja-työparin kanssa. Useat sosiaalityöntekijät nostivat haastatteluissa kokeneensa organisaatiomuutoksen alussa, että heillä olisi kaikki vastuu asiakkaista, koska ohjaajat eivät voi tehdä päätöksiä. Nämä tunteet ovat kuitenkin poistuneet työskentelyn käynnistymisen myötä ja sosiaalityöntekijät näkivät ohjaajien olleen yhtä lailla arvioimassa perheen tilannetta ja vaikuttamassa päätöksiin kuin sosiaalityöntekijät.

Mul oli alkuu semmonen tunne, et ei herranen aika, et mullahan on kaikki vastuu, kun työparina on ohjaaja, joka ei voinut tehdä päätöksii. Et se oli se alun fiilis, mikä on sit onneks ny myöhemmin aika lailla lähteny, et ei oo enää se tunne, et olisin vain yksin vastuussa. – – Varmaan ihan käytännös oppinu huomaamaa sen, että kyl mä aika lailla pidän tasavertasena sitä ohjaajaa siin työparina. Et sehän on ihan totta, et mä oon sit se joka tekee teknisesti tuolla ne päätökset, mutta kyllähän se ohjaajakin on niihin niinku vaikuttava. Et emmä oo kokenu, et mä jäisin yksin niitten päätösten kans miettii, et mitä mä teen. –Sosiaalityöntekijä

Steam-hankkeen tutkimustulosten mukaan sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat näkevät, että sosiaalityöntekijä on ammattikunnista se, jolle kuuluu vastuun kantaminen prosessista (Kemppainen 2006, 260). Myös omassa aineistossani tuli ilmi, että molemmat ammattikunnat kokivat, että virkavastuun kuuluu olla sosiaalityöntekijällä. Sosiaalityöntekijät eivät halunneet siirtää ammatillista vastuutaan, koska sen nähtiin kuuluvan nimenomaan sosiaalityöntekijän ammattiin ja työnkuvaan. Ohjaajat eivät kaivanneet itselleen sosiaalityöntekijän vastuuta ja roolia prosessin johtajana muun muassa palkkaeron vuoksi.

Sosiaalityöntekijän ammatillinen vastuu on mulla ja enkä mä halua sitä siirtää ohjaajalle ja... Kannan sen niinkun ammattini puolesta mielelläni, tai se kuuluu mun työhön ja sillä selvä. Että tavallaan ohjaajalla siinä kohtaa on lupa olla ohjaaja. –Sosiaalityöntekijä

Ja kyllä mä niinku näkisin ton just tollai, et se palkkauskin kuuluu sit tohon... Se ero. Ja mä en oo yhtään kateellinen yhdellekään sosiaalityöntekijälle palkkauksesta. Et kyl mä sit aattelen, et joku siinä on se, ja tää on varmaan se vastuukysymys sitten mikä siinä on se ero. Ja se viimekätinen vastuu – – asioista ja sillä tavalla. –Ohjaaja

Ohjaajien tuomaksi lisäarvoksi nähtiin ohjaajien tekemä ohjaustyö tai tukityö, miksikä kukin sitä kutsuikaan. Haastatellut määrittelivät ohjaustyön ohjaajan työskentelyksi perheenjäsenten kanssa yksin ilman sosiaalityöntekijä-työparia. Se on perheiden tukemista erinäisin keinoin ohjaajasta riippuen. Ohjaustyö voidaan aloittaa jo palvelutarpeen arvioinnin aikana, mikä nähtiin erittäin hyvänä asiana, koska tällä keinolla voidaan tarjota tukea asiakkaille heti avuntarpeen hetkellä eikä lähdetä hakemaan palveluita vasta palvelutarpeen arvioinnin jälkeen ulkopuoliselta taholta. Aiemmin arviointityössä ei ollut mahdollisuutta tällaiselle ohjaukselle selvityksen aikana. Sosiaalityöntekijät sanoivat haastatteluissa, etteivät he lähde työnkuvansa ja työorientaationsa eikä aikataulujenkaan vuoksi tekemään ohjaustyötä, vaikka sen tyyppinen työskentely kiehtoikin osaa sosiaalityöntekijöistä.

Ja tavallaan ehkä kun joissain tilanteissa mä tunnistan itselläni esimerkiks sen, että mä mielellään vaikka hyppäisin sinne ohjaajan työhön ja tulisin sun kanssa tekemään sitä ohjaustyötä, mutta sitte toisaalta joku semmonen... Siinä kohtaa tulee semmoset oman ammatin rajat. – – Ei niitä kukaan ehkä edes ole asettanu, mutta että kun ei koskaan enemminkään oo kyenny ja ei oo lähinnä ollu resurssia siihen, että pystyis sellasta työskentelyä tekemään, niin eihän se oikeastaan kuulu sosiaalityöntekijän toimenkuvaankaan. Ehkä... Niin. Silloin se ei mahdollistu, vaikka tavallaan ehkä jossain kohti se kiinnostais. –Sosiaalityöntekijä

Liitän itse edellä mainitun ohjaustyön sosiaalihuoltolaissa määriteltyyn sosiaaliohjaukseen. Lain mukaan sosiaaliohjaus on yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea palvelujen käytössä sekä yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Sosiaaliohjauksen tavoitteena on yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.)

Ohjaajien halu tehdä ohjaustyötä vaihteli ohjaajasta toiseen. Osa koki haluavansa tehdä ohjaustyötä enemmänkin, mutta ajan ei nähty riittävän palvelutarpeen arviointien vuoksi. Ohjaustyön nähtiin kuitenkin antavan arvokasta lisätietoa palvelutarpeen arviointiin esimerkiksi luomalla kiinteämmän ja luottamuksellisen suhteen nuoreen tai käsittele-

mällä vanhemman mielenterveys- tai päihdeongelmaa. Joskus perheiden haasteet voidaan saada kuriin jo pelkän ohjaustyön avulla.

Mutta siihen tää työparityöskentely tarjoaa saumattoman ja nopean puuttumisen mahdollisuuden. Jos katsotaan, että vaikka ensimmäisellä tapaamisiella... Niinku meilläki siinä yhdessä asiakastapauksessa ajateltiin, että nyt on tarpeen ohjaustyö. Nii sehän alotettiin heti sen jälkeen. Itseasiassa se ohjaustyö on jatkunu ja mä en oo tavannukaan sen jälkeen asiakasta, että... Se päästiin alottamaan heti ja sitte koettiin, että siellä tarve vielä jatkuu, niin jatkettiin asiakkuuteen kyllä tässä tapauksessa, mutta periaatteessahan se ois voinu jossain tapauksessa riittää se, et sit ois pidetty vaikka yks lopputapaaminen yhdessä ja suljettu asiakkuus.
–Sosiaalityöntekijä

5.2 Uuden työparimallin käytännöt palvelutarpeen arvioinnissa

Toisella tutkimuskysymyksellä halusin kerätä ohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työparityön käytännöistä, jotka ovat muotoutuneet ja toisaalta vasta muotoutumassa uuden työparimallin myötä. Halusin sekä löytää hyviksi todettuja käytäntöjä että herättää haastateltavia pohtimaan laadukasta työparityötä haastavia tekijöitä. Jaottelin tulokset neljään alaluokkaan, jotka ovat työparityön mallin muutos, sosiaalityöntekijän ja ohjaajan välinen työnjako, työparityötä edistävät tekijät ja työparityötä haastavat tekijät.

5.2.1 Muutos sosiaalityöntekijä–sosiaalityöntekijä–työpareista sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työpareihin

Kuten aiemmin kerroin, uutta työparimallia alettiin toteuttaa keväällä 2015. Haastateltujen mukaan uuteen työparityön malliin ei annettu valmista mallia eikä toimintatapoja määritelty ennalta, vaan työntekijöiden oli itse kehitettävä omanlaisensa toimiva tapa tehdä parityötä. Kuten aiemmin mainitsin, Tampereen kaupungilta oli tullut joitakin määrityksiä lainsäädännöstä tulkittuna, mutta haastateltavat olivat kokeneet ohjeistukset epämääräisinä ja väljinä ja muutos nähtiin epäselvänä monella tapaa. Tavan tehdä työparityötä lapsiperheiden sosiaalityössä nähtiin muotoutuneen pikkuhiljaa käytännön tekemisen myötä. Sekä ohjaajat että sosiaalityöntekijät näkivät, ettei olisi tarkoituksenmukaista, että ohjaajat ja sosiaalityöntekijät tekisivät samaa työtä eri palkalla.

Tässäki törmätää siihen, että ei oo mitään edes kaupungin sisällä semmosta selkeitä ohjeistusta, että kuinka tätä työtä pitäis tehdä.
–Sosiaalityöntekijä

– ja siihen ei tavallaan oo mitään valmista mallia nyt eikä kukaan sano miten pitäisi toimia. Tai ei oo mitään et... Se pitää itse kehittää ja se tietenki myös keskusteluttaa tosi paljon, että koska eihän se mun mielestä lähtökohtasesti voi olla niin, että tehdään eri ammattinimikkeillä ja eri palkalla ja niinkun... No eri positioista ihan täysin samaa työtä.
–Sosiaalityöntekijä

Osa haastateltavista koki, että ohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä on työskentelynsä taustalla osittain eri lähtökohdat ja erilaiset ”kulttuurit”, niin kuin yksi ohjaaja asian ilmaisi. Toisaalta monelta haastateltavalta nousi esiin kokemus siitä, että selvitystyön tekeminen sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työpareina on ollut luontevaa ja selkeää. Eri ammattikunnan kanssa työskentely nähtiin rikkautena, sillä tällöin tapahtuu enemmän vastavuoroista oppimista toiselta. Collinsin ja McCrayn (2012, 138) tutkimustulosten mukaan parityöskentelyllä on mahdollisuus johtaa osapuolten näkemysten laajentumiseen ja uusien ongelmanratkaisukeinojen oppimiseen.

Se on vahva se kulttuuri varmaan kummallakin, oma vahva kulttuuri. Ja sehän ei oo mitenkään huono, mut se on vaan tosiasia. – Niinku me tossa just puhuttiin, ja varmaan tullaan siihen, et ei täs kaikki oo ihan lokahtanu... Vielä tietyt jutut paikoilleen. Voiko lokahtaakaan niinku tietyt jutut. En tiedä. Mut sehän ei oo mikään ongelma, se on vaan tosiasia ja niinkun aina eri kulttuureja ja sillai... Siinä on vielä vähän hiomista. –Ohjaaja

Ja en puhu ehkä vaan meidän kahden välisestä työstä vaan kaikkien kanssa, ni tulee sit vähän sitä erilaist näkökulmaa. Ja kyllähän se kauhee rikkaus on, et kun tehdään eri ihmisten kanssa. Ite oppii paljon ja pystyy myös antamaan sitte. –Ohjaaja

Sosiaalityöntekijöiden mielestä palvelutarpeen arviointien tekeminen nähtiin nyt erilaisena kuin lastensuojelutarpeen selvityksen tekeminen vanhalla työparimallilla lastensuojelussa. Sosiaalityöntekijät pystyivät vertaamaan näitä kahta aikaa ja tapaa tehdä arviointityötä, kun useilla heistä oli kokemusta myös vanhasta mallista toisin kuin ohjaajilla, jotka eivät olleet koskaan tehneet sosiaalihuoltolain tai lastensuojelulain mukaisia palvelutarpeen arviointeja ja lastensuojelutarpeen selvityksiä. Sosiaalityöntekijöiden mukaan resurssit arviointityöhön, kuten niille varattu aika ja henkilöstö, ovat nyt paljon paremmat kuin aiemmin, koska yksi kokonainen tiimi vastaa palvelutarpeen arvioinneista. Lisäksi haastateltavat näkivät, että arvioinnit tehdään nykyään monipuolisemmin ja kokonaisvaltaisemmin muun muassa ohjaajien omaaman kokemuksen vuoksi.

Ohjaajilla on kaikilla upeesti kokoontunut ihan erilainen ammattitaito eri paikoista. Meil on se nepsyosaaminen, päihteet, mielenterveys, lasten kriisisityö, nuorisotyö... Meil on siis ihan oikeesti sattunut loistava porukka ja sitten on se sosiaalityöntekijöitten... Heil on kaikilla ne omat alueensa, ni mehän pystytään tekee tää huomattavasti monipuolisemmin ja kokonaisvaltaisemmin huomioiden lapset asiakkaina ja heidän perheet, verkostonsa, heidän haasteensa ja mahdollisuutensa jotenkin nään sen isona voimana ja mahdollisuutena monipuolisuuden vuoks. –Ohjaaja

Sosiaalityöntekijät kokivat nykyisen sosiaalityöntekijä–ohjaaja-työparimallin olevan enemmän yhdessä tekemistä verrattuna entiseen malliin. Sosiaalityöntekijät kokivat vastuun jakautuvan nyt tasaisemmin molemmille työntekijöille ja että molemmat työntekijät ovat yhtä hyvin ajan tasalla asiakkaan tilanteesta. Haastatellut kertoivat ohjaajien olevan aktiivisia asiakaskohtaamisissa. Sosiaalityöntekijöiden mukaan aiemmassa työparimallissa työpari oli lähinnä läsnä neuvotteluissa, jos pystyi ja teki muistiinpanoja, eikä työparin odotettu olevan niin perillä asiakkaan asioista.

Mä aattelen, et sosiaalityöntekijä–sosiaalityöntekijä-työpari oli hirveen paljon tiettyyn pisteeseen asti jopa vaan sitä, et se toinen kävi hiljaa istumassa niissä neuvotteluissa ja tekemässä muistiinpanot, siis karrikoidusti joskus näin. Ni siitä me ollaan tultu hirveen paljon eteenpäin, et nykyään se on selkeesti semmosta yhdessä tekemistä. –Sosiaalityöntekijä

Haastateltujen mielestä ohjaajan tuleminen sosiaalityöntekijän työpariksi on tuonut lisäarvoa selvitystyöhön. Ohjaajien kokemuksen sosiaalialan eri työkentiltä ja perheiden lähellä tehtävästä työstä nähtiin mahdollistavan monipuolisemman näkökulman saamisen perheiden tilanteista. Osa sosiaalityöntekijöistä nosti lasten ja nuorten tulevan uudella työparimallilla paremmin huomioiduiksi kuin aiemmin, kun ohjaajilta löytyy erilaisia menetelmiä ja taitoja kohdata lapsia ja nuoria. Sosiaalityöntekijät mainitsivat ohjaajan läsnäolon myös mahdollistaneen vapaamman keskustelun asiakaskohtaamisessa. Sosiaalityöntekijältä nousseen vastauksen mukaan hän ei ole automaattisesti sosiaalityöntekijänä se, joka tietää oikean ratkaisun, vaan hän arvostaa ohjaajien kokemukseen ja tietämykseen perustuvaa näkemystä.

Tai et ne neuvottelut on ollu aika asiapitoisia aina, et on ne tietyt mitä kysytään. Ne on jotenki takaraivossa, että nämä pitää selvittää. Ja sitten taas toisaalta se ohjaajan, sun läsnäolo tuo sen, että ei välttämättä tarvi [edettä] pelkästään kysymys–vastaus-tyyppisesti, vaan voidaan myös keskustella vapaamminki ja silti pystytään ottamaan ne tärkeät asiat esille siinä neuvottelussa. Että sillä tavalla työntekijät täydentävät toisiaan siinä. –Sosiaalityöntekijä

Nii ja esteenä mä ajattelen, et vois olla se, että ku on eri ammattikunnan edustajia, niin tavallaan jos sosiaalityöntekijä ajattelis enemmän tai jotenkin olis et ”minä tiedän paremmin”, mutta mää sitte taas nään sen, että koska meillä on ohjaajia, joilla on hirveesti kokemusta ja meil on ohjaajii eri aloilta. Siel on sitä ammattitaitoa ihan hirveesti. Nii en voi todellakaan sanoo, että minä olisin aina se, joka tietäisi sen oikean ratkaisun, vaikka sosiaalityöntekijällä on enemmän sitä päätäntää. – Enkä ajattele, että ainoastaan se mun näkemys on se oikee. –Sosiaalityöntekijä

Asiakkaan nähtiin olevan tasavertaisemmassa asemassa työntekijöihin nähden organisaatiomuutoksen jälkeen. Muutoksen myötä haastatellut kokivat myös työntekijöiden kynnyksen kohdata asiakkaat aidosti madaltuneen ja että lasten ja nuorten kohtaamiseen panostetaan nykyään enemmän. Sosiaalityöntekijän kokemuksen mukaan ohjaajan tulo työpariksi on vähentänyt työssä huolikeskeisyyttä ja lisännyt voimavarakeskeisyyttä.

Mä jotenkin aattelen et varmaan se ohjaajan tulotyöpariks on jotenkin tuonut sellasta niinku... Tai jotenkin musta tuntuu, et me ollaan vähän enemmän päästy pois semmosesta huolikeskeisyydestä. Musta tuntuu et se jotenkin tulee sen ohjaajan koulutuksesta tai jostain – et jotenkin kauheen äkkiä mietitään niitä voimavaroja, kun sosiaalityöntekijöinä me aina mentiin... Kun oli kiire, ni oli kauhee tarve selvittää onko siellä jtn huolta, huolta, huolta. Et jotenkin sen mää huomaa, että on niinkun jotenkin semmone erilainen näkökulmakin tullu siihe työhön. –Sosiaalityöntekijä

5.2.2 Työnjako

Työnjako uudella työparimallilla koettiin joustavaksi ja tapauskohtaiseksi. Työnjakoon ovat vaikuttaneet haastateltujen mukaan se mistä kummallakin on kokemusta ja osaamista. Esimerkiksi yhteyden ottaminen eri tahoihin, kutsujen lähettäminen, dokumentointi ja yhteenvetojen kirjoittaminen on sovittu usein tapauskohtaisesti sen mukaan kummalla on aikaa ja halua tehdä näitä työtehtäviä. Joillakin alueilla oli aluksi sovittu, että ohjaaja kirjaa neuvottelut ja sosiaalityöntekijä kirjoittaa näiden pohjalta yhteenvedot, mutta tämä järjestely ei ole kuitenkaan ollut kiveen hakattu. Osa ohjaajista koki, ettei heille ohjaajina kuulunut esimerkiksi yhteenvedojen tai asiakassuunnitelmien laatiminen.

Meille ohjaajille opetettiin kauheesti, mut mä oon päättänyt mielessäni sen, että jotkut asiat mää ohjaajana haluan, et tekee sosiaalityöntekijä. Mä haluan, et se tekee ne alotukset, lopetukset. Ohjaajana mun kantani on, että hän tekee ne asiakassuunnitelmat, ne viimeiset yhteenvedot, koska tota noin mä en tee... Mä voin kirjoittaa ehtimieseni mukaan niit tapaami-

sia ja koitan hoitaa paljon muita asioita tässä välissä, mut se että siihen kohtaan mä oon laittanut sen henkilökohtasen stopin. –Ohjaaja

Asiakastilanteissa ei noudateta selkeää työnjakoa sosiaalityöntekijän ja ohjaajan välillä, joskin osa haastateltavista mainitsi sosiaalityöntekijän olevan se, joka johtaa ja ohjaa keskustelua. Haastatellut kuvasivat työparin välisen vuorovaikutuksen olevan ”fiilis pohjaista” ja etenevän ”rennolla moodilla”. Työparin ei useinkaan tarvitse miettiä kumpi puhuu tai kysyy kysymykset, vaan jako syntyy luontevasti asiakastilanteessa. Kummaltakin työntekijät voivat olla yhteydessä asiakkaaseen ja asiakas voi soittaa kummalle työntekijälle tahansa. Yleensä asiakas ottaa yhteyttä siihen työntekijään, kumman kanssa hän kokee helpommaksi tai luontevammaksi toimia.

Verkostotyötä ei ole tarkoin rajattu vain jommankumman profession tehtäväksi. Vaikka vastauksissa sosiaalityöntekijää pidettiin usein verkostotyön koordinoijana, osallistuvat ohjaajat yhtä lailla verkostotyöhön. Kutsu verkostoneuvotteluihin tulee haastateltujen mukaan yleensä sille työntekijälle, jonka kanssa tahot ovat olleet yhteydessä aiemmin.

Seuraavalla sivulla taulukossa 5 on jaoteltu sosiaalityöntekijän ja ohjaajan työtehtäviä perustuen keräämääni aineistoon. Kuten edellisissä kappaleissa olen maininnut, työnjaon kerrottiin olevan hyvin joustavaa ja tapauskohtaista ja vaihtelevan työparien välillä paljonkin. Aineistosta löytyi kuitenkin työtehtäviä, jotka pääosin nähtiin kuuluvan sosiaalityöntekijälle ja ohjaajalle.

TAULUKKO 5. Sosiaalityöntekijän ja ohjaajan välinen työnjako

Sosiaalityöntekijälle ominaisempaa	Ominaista molemmille ammattikunnille	Ohjaajalle ominaisempaa
Neuvottelun johtaminen: aloittaminen, ilmoituksen läpikäyminen, palvelutarpeen arvioinnista kertominen, päättäminen	Keskustelun eteenpäin vieminen; kummalle on luontevampaa ja kumpaan asiakkaalle on muodostunut luottamuksellinen suhde	Aktiivisuus neuvotteluissa: lisäkysymykset, lapsen näkökulman vahvistaminen
Huolen esiin nostaminen, palvelujen hakeminen	Huolen tarkastelu asiakkuuden aikana	Huolen käsittely ja työstäminen ohjaustyössä
Tekniset työtehtävät: vireillepanot, asiakassuunnitelmat, yhteenvedot ym.	Sovitaan teknisistä työtehtävistä tapauskohtaisesti molempien käytössä olevan ajan ja teknisten taitojen mukaan	Tekniset työtehtävät: neuvottelujen dokumentointi
Tekninen päätöksenteko ja vastuu päätöksistä	Päätöksistä keskustellaan ja sovitaan yhdessä työparin kanssa	Ei (pääosin) tee teknisiä päätöksiä
Vastuu yhteydenpidosta verkostoihin ja yhteistyötahoihin	Verkostoneuvotteluihin osallistuminen	On tarvittaessa yhteydessä verkostoihin ja yhteistyötahoihin
Aikuissosiaalityö (toimeentulotuki, palvelujen hakeminen yms.)		Vanhempien ongelmissa auttaminen ohjaustyön keinoin
Lakiin ja järjestelmiin perustuva prosessin kokonaishallinta	Lainsäädännön tunteminen ja soveltaminen	Ei vastuuta prosessin kokonaishallinnasta samalla tavalla kuin sos.tt.:llä, voi panostaa tunnetyöhön, dialogiin ym.

Osa haastatelluista koki, että sosiaalityöntekijän kuuluu ohjata neuvottelun etenemistä ja ottaa huolet puheeksi ensimmäistä kertaa. Osa ohjaajista koki, että pääosa teknisistä työtehtävistä kuuluu sosiaalityöntekijälle eikä ohjaajalle. Osa ohjaajista osaisi tehdä tai olisi valmis opettelemaan teknisiä työtehtäviä, mutta työyhteisössä on muodostunut käytäntö, että sosiaalityöntekijät vastaavat niistä. Osa ohjaajista taas ajatteli, ettei heidän tietotekninen osaamisensa riittäisi näihin työtehtäviin. Tekninen päätöksenteko nähtiin molempien ammattikuntien taholta nimenomaan sosiaalityöntekijän tehtäväksi virkavastuun ja lainsäädännön asettamien määräysten vuoksi. Sosiaalityöntekijä on työparista usein se, joka on vastuussa yhteydenpidosta verkostoihin ja yhteistyötahoihin, joista esimerkeiksi mainittiin lakimiehet ja poliisi. Aikuissosiaalityö ja sen sisältämä toimeentulotukityö on yksinomaan sosiaalityöntekijöiden tehtävä, sillä ohjaajilla ei ole oikeuksia myöntää toimeentulotukea. Ohjaaja voi kuitenkin työstää vanhemman kanssa erilaisia teemoja kuten päihdeongelmaa, mutta sosiaalityöntekijä hakee tarvittavat palvelut ja tekee päätökset.

Monet ohjaajat kokivat ydintehtäväkseen pyrkiä luomaan luottamuksellista suhdetta ja dialogia asiakkaan kanssa. Yksi haastateltu sosiaalityöntekijä nosti ohjaajien vahvuudeksi nimenomaan dialogin muodostamisen asiakkaan kanssa, missä sosiaalityöntekijöillä on hänen mukaansa paljon oppimista. Dialogiin pääsyn myötä asiakkaan luottamus työntekijään kasvaa ja hän pystyy puhumaan avoimemmin huolistaan ja perheen haasteista ja käsittelemään näitä yhdessä työntekijän kanssa. Ohjaustyön nähtiin kuuluvan nimenomaan vain ohjaajille, vaikka osalla sosiaalityöntekijöistä olikin herännyt työskentelyn aikana kiinnostusta sen tyyppiseen työhön. Yksi vastanneista sosiaalityöntekijöistä kertoi vitsikkäästi hyödyntävänsä työparinsa ohjaustyön taitoja, jotta saisi lisätietoa arviointiin.

Mä äkkiä sit hyödynnän niitä työparin vahvuuksia siinä yksilötyössä ja pistän sen selvittelee ja penkoo kaikkee. –Sosiaalityöntekijä

5.2.3 Työparityöskentelyä edistävät tekijät

Keräämäni aineiston mukaan haastateltavat näkivät hyvän ja onnistuneen työparityöskentelyn olevan tiivistetysti sitä, että työpari on ”samalla kartalla” eli molemmat omaavat ajantasaisen tiedon ja jakavat yhteisen näkemyksen arvioinnista, työskentelyn olevan suunnitelmallista ja yhteistyön saumatonta ja joustavaa. Hyvällä työparityöllä arvioinnissa päästään haastateltujen mukaan ”syvemmälle”.

Haastatteluista nousi esille paljon pieniä yksittäisiä seikkoja, jotka mahdollistavat laadukkaan työparityöskentelyn. Luokittelin vastaukset viiteen edistävään tekijään, jotka ovat (1) avoimuus ja vuoropuhelu, (2) kiinteä yhdessä työskentely, (3) luottamus ja toisen huomioiminen, (4) suunnitelmallisuus ja (5) tiedonkulku.

Haastatellut näkivät työparityön uudessa tiimissä olleen pääosin hyvää ja sujuvaa, jopa loistavaa. Tiimit muodostuvat monenlaisista ihmisistä. Se, ettei tiimeissä ole kiinteitä työpareja mahdollistaa sen, että työntekijät pääsevät työskentelemään kaikkien kanssa. Vahvuudeksi tässä nähtiin se, että työntekijät oppivat ja saavat itselle uutta osaamista ja näkökulmaa. Helanderin ja Seinä (2007) mukaan työparina työskenneltäessä toiselta oppiminen on luontevaa ja tapahtuu ikään kuin vahingossa sen kiinnittyessä työparin normaaliin arkityöhön ja siihen liittyvään yhteiseen arviointiin, suunnitteluun ja dialo-

giin. (Helander & Seinä 2007, 23–25.) Haastateltujen mielestä on tärkeää, että parityössä ollaan avoimia uudelle ja vuoropuhelu työparin välillä toimii.

No kyllä varmaan mä aattelen, että se semmonen niinku avoimin mielin suhtautuminen edistää ja taas niinkun versus sitten, et jos ollaan kauheest kiinni jossain tietyssä jutussa, ni se varmaan vaikeuttaa. Et kylhän tää vaatii semmosta niinku tilannetajua sillä lailla. –Ohjaaja

Mut kyllä mä näkisin, että aina on kyse siitä, että pelataanko sit jotenkin... Kemoissa on aina sitä, et lähetään aika avoimin kortein liikkeelle aina, ettei niinku esitetä jotain. –Ohjaaja

Toimivaan vuoropuheluun ja avoimuuteen nähtiin sisältyvän palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Tämä vaatii työntekijältä valmiuksia reflektoida omaa ja toisen toimintaa sekä ottaa vastaan ajatuksia toiselta. Työparityön kehittäminen edellyttää parityöstä ja rooleista keskustelemista ja niiden kyseenalaistamista.

Varmaan ainakin se, että pystytään olemaan semmosessa hyvässä vuoropuhelussa ja voidaan ottaa vastaan arvostelua ja toki myös kiitosta tai niinkun kehittämisehdotuksia. Se on semmonen tärkeä. Voidaan itse vaikuttaa, että pidetään semmonen avoin keskustelu, vuorovaikutus... –Sosiaalityöntekijä

Eryteisesti reflektointi yhdessä työparin kanssa nousi haastatteluissa esille merkittävänä. Haastatellut näkivät voimavarana työssä sen, että on toinen työntekijä, jonka kanssa pohtia asiakastapauksen herättämiä ajatuksia. Tämä oli yksi syy, miksi haastatellut eivät halunneet eriyttää sosiaalityöntekijän ja ohjaajan työnkuvia liiaksi. Mikäli eri ammattikuntien työnkuvat muutettaisiin niin, että ne tekisivät työtä eriytetymmin ja itsekseen, ei yhteinen reflektointi mahdollistuisi niin hyvin.

Et varmaan se jatkuva reflektointi, päivän sana (naurua) – on se paikallaan, et silloin me pystytään paljon enemmän sitä asiakastakin auttamaan ja päästään asioissa eteenpäin. Mitä enemmän sitä mieltii ja käy läpi. –Ohjaaja

Lisäksi avoimuutta ja hyvää vuoropuhelua nähtiin edistävän työyhteisössä vallitseva arvostava ilmapiiri, jossa pyritään löytämään jokaisen vahvuudet ja vahvistamaan niitä. Helanderin ja Seinän (2007) mukaan hyvä työilmapiiri on edellytys laadukkaalle työparityölle, ja avoimuus ja me-hengen luominen edistävät työilmapiiriä (Helander & Seinä 2007, 27–28). ”Hyvää henkeä” ylläpidetään tiimeissä jatkuvasti parityöskentelyn lisäksi

vapaamuotoisella muuhun kuin työhön liittyvällä keskustelulla ja olemisella esimerkiksi kahvitauoilla.

Mä kans koen, että lähti se yhteistyö hirveen hyvin ja meillä on sillai hyvä tiimi. Meillä on kaikki hirveen valmiita ottaan uusia ideoita vastaan ja valmiita miettimään asioita. Kuhan ois vaa aikaa siihen, mutta... Et meillä on tosi hyvä semmonen henki ja koen, että kaikkia arvostetaan, on se osaaminen sitten mitä vaan. Niin kaikista pyritään löytään ne hyvät puolet jokaisesta ja niitä vahvistaan. Et se on niinkun mikä mejän tiimin rikkaus on. –Ohjaaja

Kiinteä yhdessä työskentely koettiin ehdottomasti parityötä edistävänä tekijänä. Työparit pyrkivät työskentelemään tiiviisti työparina. Asiakkaan neuvotteluihin osallistuvat pääosin aina sekä sosiaalityöntekijä että ohjaaja eikä niin, että esimerkiksi vain sosiaalityöntekijä olisi se, joka on läsnä virallisissa neuvotteluissa ja ohjaaja tekisi pelkkää ohjaustyötä asiakkaan arjen tasolla. Haastatellut kertoivat saavansa työpariltaan tukea neuvotteluissa esimerkiksi niissä tilanteissa, kun toinen ”jumahtaa” eikä keksi kuinka edetä. Tällöin toinen tarttuu ohjaksiin ja vie keskustelua eteenpäin. Lisäksi kiinteä työskentely mahdollistaa aiemmin mainitun yhdessä reflektoinnin. Haastateltavat kokivat työskentelyn olleen pääosin tarpeeksi tiivistä.

Työparin välinen luottamus ja huomiointi koettiin myös merkittävänä parityötä edistävänä tekijänä. Myös Rahko (2011) ja Pärnä (2012) nostavat tutkimustuloksissaan esiin luottamuksen merkityksen. Erityisesti Pärnän tutkimuksen mukaan luottamus on erittäin merkittävä tekijä moniammatillisessa pari- tai tiimityöskentelyssä. Työn etenemisen ja lopputuloksen kannalta on tärkeää, että ammattilaiset luottavat omaan ja toisten osaamiseen ja siihen, että molemmat työskentelevät kohti samaa päämäärää. (Pärnä 2012, 144–145.)

Haastateltujen mukaan luottamus työpariin syvenee, kun toista oppii tuntemaan ajan kanssa. Kun työparin kanssa on työskennellyt jo jonkin aikaa, pystyy tätä lukemaan asiakastilanteissa. Haastatellut kuvasivat luottamuksen toisen ammattitaitoon ja osaamiseen olevan tärkeää työssä ja kaikki haastatellut kertoivat luottavansa siihen, että työpari osaa työnsä. Isoherrasen (2012) mukaan tilanteen ollessa se, että asiantuntijoiden välillä on vahva luottamus ja keskinäinen tuntemus, on joustava työskentely sekä vastuu- ja työtehtävälitykset mahdollisia ja toimivia. Keskinäisen luottamuksen toimiessa ei synny ristiriitoja vastuu- ja roolirajaylityksistä. (Isoherranen 2012, 154.) Lisäksi osa haasta-

telluista sanoi sen olevan tärkeää, että työpari ilmaisee, jos jokin askarruttaa tai hän on eri mieltä jostakin. Ammattitaitoon luottamisen lisäksi erityisesti ohjaajat odottivat, että he voivat luottaa voivansa kääntyä työparin puoleen silloin, kun tarve tulee.

Mä nään sen vaan hyvänä et on hyvä aina kysyä ja aina voi luottaa siihen et toisella on se tietty osaaminen ja tieto. –Ohjaaja

Et toinen sit sanoo reilusti... Paljon helpompi sit tehdä itekki työtä kun voi luottaa siihen, et toinen sit hihkasee, jos niinku näyttää et menee vähä väärään suuntaan tai pieleen. –Sosiaalityöntekijä

No, ainaki edistää se, että luottaa siihen työpariin ja sen osaamiseen. Ja siihen, että tiedät, että sä voit kääntyä hänen puoleensa, ja olla tavotettavissa ja saatavissa. –Ohjaaja

Edistäväksi tekijäksi haastateltavat näkivät myös toisen huomioimisen työskenneltäessä. Toisen huomioiminen mahdollistuu, mikäli molemmat osapuolet arvostavat toistensa asiantuntijuuksia ja kunnioittavat toisen tekemistä ilman tarpeetonta kyseenalaistamista. Tällä tarkoitettiin sitä, jos työpari hoitaa jotakin käytännön työtehtävää eri tavalla kuin toinen on sen tottunut tekemään. Vaikka sosiaalityöntekijät ja ohjaajat tekevät työtä eri tulokulmista, arvostavat työparit toistensa näkemyksiä. Työparin huomioiminen näkyy käytännössä esimerkiksi neuvotteluissa siinä, ettei työparia sivuuteta tai jätetä muuten osattomaksi tilanteesta.

Joo se sovitaan, mutta kyllä se kirjaajakin osallistuu aika paljon. Kyl mä aattelen, et mitä se vuorovaikutus ainaki siinä tapaamisen lopulla... Oma semmonen käytäntö on, et mä saatan viel kysyy silt työparilta, et ku must alkaa tuntuu, et tää vois olla tässä, nii kysyn tuleeko sulla vielä jotain mieleen. Et sillain huomioin, jos sil toisel ehkä oliski jotain. –Sosiaalityöntekijä

Osa haastateltavista kertoi kokemuksistaan, joissa parityö ei ollut ollut kovin hyvää. Haastateltavat mainitsivat työparien erilaisten persoonien ja työtapojen vaikuttavan siihen onnistuuko parityö kuinka hyvin. Mikäli nämä eivät kohtaa, asettaa se haasteita yhdessä työskentelylle.

Aineistosta nousi toistuvasti esille suunnitelmallisuuden merkitys parityölle. Myös Rahkon (2011) tutkimusraportissa nousee esille suunnitelmallisuuden tärkeys työparityössä. Työparilla on oltava yhteinen näkemys tavoitteesta ja sitä tarkastetaan yhdessä säännöllisesti. (Rahko 2011, 82–83.) Toisaalta työn katsottiin vaativan suunnitelmallisuutta, jotta se etenisi loogisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Palvelutarpeen arvioinnissa yksi

päämääristä on luoda asiakkuuteen jäävälle lapselle ja tämän perheelle asiakassuunnitelma, jonka mukaan haetaan mahdollisia tukipalveluja ja tarkastellaan työskentelyä jatkossa. Toisaalta kaikkea ei haluta suunnitella etukäteen, sillä tilanteet voivat muuttua työssä hyvinkin nopeasti, jolloin pitkälle mietitty valmis suunnitelma on tehty turhaan. Haastatellut kertoivat suunnitelmallisuutta toteutettavan muun muassa yrittämällä suunnitella neuvottelua etukäteen, kuten mitä on tarkoitus tehdä ja kumpi mahdollisesti johdattaa keskustelua eteenpäin. Haastateltujen mukaan tähän ei kuitenkaan ole usein löytynyt aikaa tai osalla ei ole ollut tapana tehdä suunnitelmia neuvotteluista etukäteen. Tätä on tehty lähinnä, jos on arveltu tulevan asiakastilanteen olevan todennäköisesti haastava.

No ensinhän me yritetään vähän niinku suunnitella sitä, että mitä tällä tapamisella on tarkoitus tehdä ja siinä voidaan sopia, että ”Vedä sää” tai näin. Mut aina ei sovita. Aika usein mennään semmosena tasavertasena työparina siihen ja yleensä se vaihtelee... –Ohjaaja

Sitä [aikaa] on kyllä joo liian vähän. Sen takia jää aika usein, vaikka niin hienosti ohjaaja sano, et suunnitellaan juu... Ei suunnitella. Eli ei ole aikaa edes aina suunnitella. Huomaan meneväni joskus asiakastapaamiseen ja kysyn just siinä ennen ku asiakas tulee, et mitkäs näitten nimet oli. Et näinki hyvin lähetään liikkeelle. Kertoo ehkä siitä, et aikaa ei ole suunnitellulle. –Sosiaalityöntekijä

Me ei etukäteen hirveesti suunnitella. –Sosiaalityöntekijä

Viimeisenä edistävänä tekijänä haastatteluista nousi esiin tiedonkulun merkitys. Tiedon kulkiessa sujuvasti työparin välillä molemmat omaavat ajantasaisen tiedon perheen ja selvityksen tilanteesta. Kokemus nykyisestä työmallista ja tiedonkulusta oli pääosin hyvä eli tiedon koettiin siirtyvän hyvin työparin välillä. Tätä nähtiin edistävän muun muassa se, että työparit ovat samoissa tiloissa, jolloin työparin kanssa voidaan käydä helposti keskustelua. Myös Rahkon (2011, 92) tutkimuksessa työskentelyn yhteisissä tiloissa koettiin edistävän tiedonkulkua. Haastateltavat saavat tietoa pääosin neuvotteluista sekä asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa käytävistä keskusteluista kasvotusten tai puhelimitse. Tiimeissä pyritään osallistumaan aina työparina neuvotteluun ja puhelinsoittojen sisällöt pyritään välittämään työparille heti puhelun jälkeen. Tehtävää työtä myös kirjataan asiakastietojärjestelmään, josta työpari voi itse lukea mitä on tehty ja sovittu.

Kyllä me informoidaan toisiamme ohi kulkien tosta joka päivä... Asioista, ja ollaan samalla kartalla. –Ohjaaja

Kyllähän se kulkee. Toisaaltahan me pyritään olemaan aina läsnä yhtä aikaa, kun jotakin tapahtuu. Et me pyritään pitämään kiinni siitä työparityöskentelystä sillä tavalla, että me voitais olla tapaamisilla aina yhdessä. Sitte toisaalta taas niin kyllä sitten kun tulee asiakkaalta soittoja... – – Nii kyllä me sitten pyritään niitten soittojen sisältö välittämään aika lailla mieluummin suullisesti ja aika heti. Mulla ainaki unohtuu sitte jos menee muutama minuutti aikaa, nii asia on jo unohtunu. Nii sillä tavalla, jos vaan toinen on tavotettavissa niin heti sen puhelinsoiton jälkeen. –Ohjaaja

Vaikka tiedonkulun koettiin sujuvan hyvin, nousi haastatteluissa esiin joillakin kokemus siitä, että aina näin ei ole joidenkin työparien kanssa ollut. Yksi ohjaajista kertoi koke-neensa ”pudonneensa kelkasta”, kun työpari oli tehnyt työtä itsenäisesti eikä ollut välit-tänyt ajantasaista tietoa ohjaaja-työparilleen.

Kyllä joissakin tapauksissa on käyny vähän sillä tavalla, että sosiaalityön-tekijä tekee omaa työtänsä, soittelee ja tekee työtään ja muuta, eikä oo sit-te muistanu kertoo minulle. Niin kyllä mää joskus oon vähän pudonnu kel-kasta. – – Mutta saattais sekin juttu olla, että jotkut sosiaalityöntekijät on vähän tämmösiä työn sankareita, että ne puurtaa ja tekee eikä tuu sitten ajatelleks, että se ois tärkeetä informoida sitte. –Ohjaaja

Isoherranen (2012) korostaa tiedon vaihtamisen kasvokkain olevan merkityksellistä. Myös sähköisessä kirjaamisessa on etuja, kuten tiedon helppo saatavuus, mutta sen ei nähdä korvaavan kasvokkain tapahtuvaa tiedonvaihtoa. Sähköisessä dokumentoinnissa haasteita tuovat tiedon suuri määrä ja se, että organisaatio- ja työnimikerajat eivät mah-dollista aina tarvittavan tiedon saamista. On tarkoituksenmukaista löytää ammattilaisten ja asiakkaiden tarpeita palveleva tasapaino kirjatun tiedon ja joustavan kasvokkain ta-pahtuvan tiedonvälityksen kesken. (Isoherranen 2012, 155.)

5.2.4 Työparityöskentelyä haastavat tekijät

Haastatellut mainitsivat myös mahdollisia tekijöitä, jotka haastavat parityötä. Haastatel-lut kokivat kuitenkin, että osa näistä tekijöistä on sellaisia, että toteutuessaan ne voisivat vaikeuttaa työparityöskentelyä, mutta että heidän työryhmissään ei esiinny näitä tekijöi-tä. Hyvänä esimerkkinä tästä on tekijä, jota käsittelem ensimmäisenä. Jaottelin vastauk-sissa nousseet esimerkin neljään kategoriaan, joita ovat (1) työskentelyn lähteminen titteleistä käsin, (2) työnkuvien jäsentymättömyys, (3) työtä haastavat reunaehdot ja (4) suunnitelmallisuuden puute.

Haastateltujen mielestä laadukasta työparityötä estäisi se, että työntekijät pitäisivät tiukasti kiinni vanhoista kaavoista eli totutuista työmalleista ja käsityksestä oman ammatin ja asiantuntijuuden paremmuudesta. Tällöin ei pystyttäisi tai haluttaisi ymmärtää toisen asiantuntijuutta ja näkökulmaa. Helanderin ja Seinän (2007, 55) mukaan työntekijöiden välinen kilpailuasetelma ja keskinäinen valtataistelu ruokkivat negatiivista työilmapiiriä, joka aiheuttaa ahdistusta ja vahvistaa kilpailuasetelmaa entisestään. Esimerkkinä haastatteluissa mainittiin se, että jos sosiaalityöntekijä kokisi korkeamman koulutuksen ja pitkän arviointityön tai ylipäätään sosiaalityön kokemuksen vuoksi tietävänsä asiat paremmin kuin ohjaaja tai että sosiaalityöntekijä kokisi saavansa kunnollista asiantuntijuutta vain toiselta sosiaalityöntekijältä ja pitäisi ohjaaja-työpariaan ”vain ohjaajana”. Tällaista ei kuitenkaan koettu esiintyvän työryhmissä. Kokemus oli pikemminkin myönteinen, sillä koettiin, että molempien professioiden edustajat olivat opetelleen uutta ja heittäytymään.

Nii ja esteenä mä ajattelen, et vois olla se, että ku on eri ammattikunnan edustajia, niin tavallaan jos sosiaalityöntekijä ajattelis enemmän tai jotenkin olis et ”minä tiedän paremmin”, mutta mää sitte taas nään sen, että koska meillä on ohjaajia, joilla on hirveesti kokemusta ja meil on ohjaajii eri aloilta. Siel on sitä ammattitaitoa ihan hirveesti. Nii en voi todellakaan sanoo, että minä olisin aina se, joka tietäisi sen oikean ratkaisun, vaikka sosiaalityöntekijällä on enemmän sitä päätäntää. Sosiaalityöntekijä ne päätökset tekee, niin kyllä mää luotan ihan täysin myös siihen mitä mieltä ohjaaja on jossakin asiassa. Enkä ajattele, että ainoastaan se mun näkemys on se oikee. –Sosiaalityöntekijä

Kyllä se tietysti johtuu näistä työpareistakin, että ei oo tullu semmosta tasomeininkiä, mitä vois äkkiä ajatella. Että me ollaan vaan kaks eri ammattikuntaa, mut en mää oo ainakaan tuntenu, että mun tarvis jotenkin vähän niinkun pitää päätä alempana sen takia, että mä olen ”vaan” ohjaaja. –Ohjaaja

Ehkä estää, on ne semmottet vanhat kaavat. Se on varmaan se mitä mä koen enemmän, mutta mä nään taas sen, että tässä on kaikki niinkun opetellut heittäytymään ja opettelevat, koska se on siinä ja se, että tää moniosaaminen tässä näissä pareissa mitä täs on ja ihmisissä, ni se on suunnaton mahdollisuus ja etu. –Ohjaaja

Työnkuvien jäsentymättömyyden nähtiin haastavan työparityötä. Kuten jo aiemmin toin esiin, useammalta työntekijältä nousi toive työnkuvien paremmasta jäsentämisestä, sillä ohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä on omat koulutuksen, työorientaation ja kokemuksen tuomat vahvuudet ja toisaalta laissa määritellyt työtehtävät.

Kun organisaatiomuutoksen seurauksena vanha toimintamalli poistetaan käytöstä ja tilalle tuodaan uusi toimintamalli, jolla ei vielä ole vakiintuneita toimintatapoja, syntyy helposti ristiriitoja. Joustavan asiakaslähtöisen toiminnan yhteydessä saattaa syntyä roolien reviiireihin liittyvää sekaannusta ja valtataistelua, jos selkeitä yhteisiä sopimuksia rajojen ylityksistä ei ole asetettu. Kontekstilähtöinen ja muuttuva roolien ja tehtävien sopiminen edellyttää johdon ja ammattilaisten hyväksyntää ja jatkuvaa vuoropuhelua. (Isoherranen 2012, 154.)

Työnkuvien jäsentymättömyyden nähtiin lisäävän työntekijöiden kokemaa yksinäisyyttä. Tunne oli sama sekä sosiaalityöntekijöillä että ohjaajilla. Siirtyminen uuteen työparimalliin toisen ammattikunnan edustajien kanssa hämmensi aluksi, kun työntekijät olivat tottuneet työskentelemään oman ammattikunnan kanssa, mikä aiheutti aluksi yksinäisyyden ja erillisyyden tunnetta. Sosiaalityöntekijät ajattelivat, että mikäli kehitysuunta olisi se, että ohjaajat tekisivät asiakastyötä ruohonjuuritasolla ja sosiaalityöntekijät tekisivät kirjallisia töitä ja rakenteellista sosiaalityötä, lisääntyisi heidän kokemansa yksinäisyys, ja irtautuminen asiakastyöstä koettiin epämieluisana. Ohjaajat kokivat myös yksinäisyyden tunteen lisääntyneen ohjaustyön myötä. Ohjaajat kuvasivat tekevänsä nyt sellaista ohjaustyötä yksin, mitä he olivat aiemmin tehneet työparina toisen ohjaajan kanssa.

huoli vähän siitä, että ettei se nyt vaan mee se työskentey liikaa sille pohjalle, että sossu on sitte vahvasti se byrokraatti ja päätöksentekijä ainoastaan, vaan et säilyis sosiaalityössä ja sossulla se mahdollisuus tehdä työtä... – – Tai ehkä se uhkakuva, et ohjaaja vaan tapaa ja tekee ja jotenki sossu vaan on se, joka tekee niitä päätöksiä ja on vähän vaan tämmösenä leimasimena asioille. – – eikä varmaa sossut siihen suostu eikä se oo lapsen etukaan, ettei pysty sillain muodostaa sitä käsitystä – – mut varmaan osittain se on tähän suuntaan menossa, et siin voi tulla tän tyyppisiä eroja. Ja onkin varmaan tässä meijänkin työssä jo vähän sitä suuntaa, että niinkun ohjaaja sit enemmän tekis sitä ihan konkreettista työtä ja sossu vaa vähän koordioi ja ohjaa ja tekee ne päätökset. –Sosiaalityöntekijä

Paljon mää teen esimerkiks neljän jälkeen sitten kun koulut on loppunu ja vanhemmat on tullu kotiin. Ni se on vähän yksinäistä ne illat siellä... Yksin taapertaa perheisiin ja sillai. –Ohjaaja

Et sitte kokee välillä olevansa vähä yksinäinen. Et kylhän mulla on mahdollisuus käyttää sosiaalityöntekijää, mut välillä tuntuu, et sä oot vaan siin prosessissa. – – En voi kenenkää kans jakaa tätäkään. Tai kenenkä kans,

et se ois samalla kartalla, et mitä mä oon ny tehny tän nuoren tai äidin kanssa ja et se on varmaan semmonen, et mikä on meitä ohjaajia tosiaan mietityttäny. Et me tehdään se nyt yksin mitä me perhetyössä tehtiin kaksin. –Ohjaaja

Työn reunaehtojen koettiin myös haastavan jossain määrin laadukasta työparityötä. Reunaehtoihin, kuten asiakasmääriin ja niiden epätasaiseen jakautumiseen sekä työntekijöiden määrään eivät työntekijät voi itse vaikuttaa. Mikäli työntekijällä on paljon työlläitä palvelutarpeen arviointeja kesken ja mahdollisesti aikaa vaativia perheitä asiakkuudessa, ei kaikkiin arviointeihin pystytä panostamaan niin paljon. Myös se ettei tiimeissä ole kiinteitä työpareja, haastaa neuvotteluajkojen löytämistä työparien kesken. Tässä kohtaa taito organisoida omaa aikaansa ja työtehtäviään korostuu.

Kyllähän ne haasteet tulee näistä reunaehdoista loppujen lopuksi. – Jos olis se mahdollisuus, että vois pitää jotaki ylärajaa näillä... Niinkun kuinka paljon perheitä on tässä palvelutarpeen arvioinnissa. Kun vois pitää sitä ylärajaa ja tehdä sitä työtä vaadittavalla intensiteetillä, ja että pystyis tapaamaan tiiviimmin ja tekemään perusteellisemmin sitä juttua. –Ohjaaja

Suunnitelmallisuuden puute nähtiin myös haasteeksi työparityötä toteutettaessa. Moni haastateltavista nosti esiin toiveen työn suunnitelmallisuuden lisäämisestä. Haastatteluhetkellä osa haastateltavista koki, että työn suunnittelulle ei ole varattu tarpeeksi aikaa. Syiksi nähtiin aikaresurssin puute ja se, ettei tiimeissä ole otettu tavaksi systemaattisesti ennen selvityksen alkua tai neuvottelua suunnitella työskentelyä yhdessä työparin kanssa. Osa haastateltavista toivoi systemaattista suunnittelu- ja reflektioajan varaamista työhön.

Nii, just tota samaa et ehkä enemmän semmosta suunnitelmallisuutta, et pitäis oikeesti aina ottaa se aika, – kun tulee selvitys, et nyt me istutaan 15 minuuttia ja suunnitellaan. Et nyt mietitään oikeesti miten tässä edetään. Se jää ehkä vähän semmoseks, et äkkiä kiirees katotaan ne yhtenäiset ajat millo tavataa ja... – vaikk siit on puhuttu, mut silti se tuntuu vielä jäävän. – kalenteriin pistää ne ajat ja täs on se keskustelu-aika, suunnittelu ja reflektio siitä kaikesta mitä on ollu. Ehkä ite nään ite et se vois olla paikallaan. –Ohjaaja

Jos aikaa sais enemmän, niin olis kiva tehdä työparin kanssa vähän suunnitelmallisempaa työtä. Se, että olis aina ennen tapaamista se kymmenen minuuttii, edes viis minuuttii aikaa vähän käydä läpi, että mikä se meidän suunnitelma on. Sitä aikaa ei välttämättä oo aina. Muuta ku ehkä heittää, että mitäs ihan parilla sanalla, että mitä me tästä ajatellaan, mutta... Ehkä suunnitelmallisuutta vois olla enemmän, mut se vaatis enemmän aikaa. –Sosiaalityöntekijä

Yksi ohjaajista kertoi työskennelleensä aiemmin hyvin suunnitelmallisesti työparinsa kanssa työparin erittäin rajallisen aikaresurssin vuoksi, ja näki suunnitelmallisuuden toimineen hyvin kyseisessä arviointiprosessissa.

Tässä mä huomaan eron, ku mä tein yhen semmosen sossun kans, joka oli kaksi päivää viikossa [töissä] ja meil oli muutama selvitys sen kans, ni meil oli niinku olosuhteiden pakosta tehtävä niin, et meil oli tosi tarkkaan mietitty etukäteen suunnitelmat, et mitä tapahtuu ja kumpi soittaa, siis hyvin tarkkaan. Se jotenki oli aika semmone kompakti paketti, et se oliko hyvä juttu. Tääl ku ollaa melkee koko aja kaikkien kans, ni sitä ei vaa tuu tarpeeks näkyviin. –Ohjaaja

Loppujen lopuksi työparityön nähtiin käynnistyneen hyvin ja työskentelyssä olevan vahvemmin läsnä edistävät kuin haastavat tekijät. Vaikka uudistusten jälkeen tarvitaan aina hienosäätöä, on lapsiperheiden sosiaalityön palvelu muodostettu mielestäni niin hyvin kuin se on lyhyellä valmistautumisajalla pystytty toteuttamaan. Yksi ohjaaja summasi hyvin uuden parityöskentelyn muotoutumisprosessin kulun:

Me kaikki tehdään ihan eri tavalla se duuni. Vaikka me lauletaan samaa laulua, mutta kaikilla on oma ääni. [Siihen,] että me ollaan päästy samaan nuottiin, ni se on kestäny varmaan vuoden. Se on varmaan ollut se haaste, mutta se ollaan nyt voitettu.

5.3 Keskeisimmät tulokset tiivistettynä

Luvun loppuun olen vielä koonnut tiiviiksi paketiksi opinnäytetyön keskeisimmät tulokset. Seuraavan sivun kuviossa 3 on listattuna tulokset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, jolla halusin selvittää ohjaajan roolia palvelutarpeen arvioinnissa suhteessa sosiaalityöntekijään sekä työnkuvien eroavaisuuksia.

AMMATTI-IDENTITEETTI	ROOLIT	EROT TYÖNKUVISSA
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajat kokevat heidän ammatti-identiteettiinsä ja asiantuntijuutensa muodostumiseen vaikuttaneen vahvasti aiempi kokemus sosiaalialan eri työkentiltä. • Osalla sosiaalityöntekijöistä ollut vaikeaa päästää irti lastensuojelun sos.tt.:n identiteetistä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Roolien kuuluu olla erilaiset, mutta työparia pidetään kuitenkin tasavertaisena. • Ei nähdä tarvetta vastakkainasettelulle, molemmilla ammattikunnilla erilaista tarvittavaa asiantuntijuutta. • Ohjaajat ja sos.tt.:t kokevat tulleen lähemmäs toistensa rooleja. • Sosiaalityöntekijällä tulisi olla tietynlainen arvovalta asiakkaaseen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nousut vahvasti esiin toive työkuvioiden jäsentämisestä. • Erityisesti ohjaajan työkuva koetaan epäselvänä, missä menevät työn rajat? • Sosiaalityöntekijät päätöksentekijöinä ja prosessin kokonaisuuden hallitsijana (virkavastuu) • Ohjaajilla paremmat mahdollisuudet toteuttaa tunnettyä tms. ohjaustyön muodossa. • Määritykset eroihin lainsäädännöstä ja työyhteisön sisällä vakiintuneista toimintatavoista.

KUVIO 3. Ohjaajan rooli suhteessa sosiaalityöntekijään

Alla olevassa kuviossa 4 taas on listattuna tulokset toiseen tutkimuskysymykseen, jolla halusin selvittää miten organisaatiomuutos on vaikuttanut palvelutarpeen arviointien tekemiseen työpareina ja millaista on onnistunut parityö palvelutarpeen arvioinnissa.

MUUTOS UUTEEN TYÖPARIMALLIIN	TYÖNJAKO	EDISTÄVÄT TEKIJÄT	HAASTAVAT TEKIJÄT
<ul style="list-style-type: none"> • Työskentely uudella työparimallilla ollut luontevaa ja selkeää. Eri ammattikunnan kanssa työskentely on rikkaus. • Uusi työpari malli sos.tt.:den mielestä enemmän yhdessä tekemistä kuin aiempi. • Ohjaajan mukaan tulo tuonut lisäarvoa arviointiin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Koettu joustavaksi ja tapauskohtaiseksi. • Sos.tt. tekee teknisesti päätökset ja on niistä vastuussa. • Vain ohjaaja voi tehdä ohjaustyötä. Halu tehdä ohjaustyötä vaihtelee ohjaajien välillä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoimuus ja vuoropuhelu • Kiinteä yhdessä työskentely • Luottamus ja toisen huomioiminen • Suunnitelmallisuus • Toimiva tiedonkulku 	<ul style="list-style-type: none"> • Työskentelyn lähteminen tittleistä käsin (ei koeta ongelmaksi sosiaaliasemilla) • Työkuvioiden jäsentymättömyys • Työtä haastavat reunaehdot • Suunnitelmallisuuden puute

KUVIO 4. Työparityöskentelyn käytännöt

6 POHDINTAA TULOKSISTA JA OPINNÄYTETYÖSTÄ

6.1 Johtopäätökset

Merkittävimpänä johtopäätöksenä opinnäytetyöni perusteella nostan sosiaalityöntekijän ja ohjaajan työnkuvien selkeyttämisen. Työnkuvien selkiytymättömyys vaikuttaa tulosten perusteella työparityöhön suuresti, kun molemmilla ammattikunnilla on epäselvyyttä mitä toiselta voidaan odottaa ja mitä ei. Erityisesti ohjaajat kokevat oman tilansa ja työtehtävänsä ajoittain epäselviksi ja ohjaajilla on kokemuksia oman työn ja ammatillisuuden rajojen ylittämisestä. Nostan esiin kuitenkin tärkeänä näkökulmana sen, minkä haastateltavatkin toivat vastauksissaan esille: tiukan ja joustamattoman rajanvedon tekeminen työnkuvien ja työtehtävien välille ei palvele tarkoitusta, koska joustavuus ja tapauskohtaisuus työnjaossa on koettu hyväksi.

Työnkuvien eroihin liittyen nostan esiin myös kysymyksen ohjaustyöstä. Ohjaustyön on nähty tuovan lisää arvoa palvelutarpeen arviointeihin ja mahdollistavan perheiden varhaisen tukemisen paremmin kuin aiemmalla työparimallilla pystyttiin. Kuitenkaan ohjaajien mukaan aikaresurssi ei ole ollut riittävä sekä ohjaustyöhön että näin tiiviiseen osallistumiseen palvelutarpeen arviointeihin sosiaalityöntekijän työparina. Ohjaajille on ollut epäselvää kuinka paljon heiltä odotetaan ohjaustyötä arviointityön lisäksi.

Ohjaustyöstä ja siihen varattavasta ajasta pitäisi käydä keskustelua ja tehdä jonkinlaisia määräyksiä, jotka koskisivat ohjaustyön toteuttamista kaikilla alueasemilla, jotta asia olisi selkeä kaikille. Halu ohjaustyön tekemiseen kuitenkin vaihtelee ohjaajasta toiseen. Osa ohjaajista kokee, että ei haluaisi tehdä yksin ohjaustyötä perheiden kanssa, vaan näkee työnsä sosiaaliasemalla olevan nimenomaan sosiaalityöntekijän työparina toimimista. Lisäksi yksin tehtävä ohjaustyö lisää ohjaajien kokemaa yksinäisyyttä työssä, kun ei ole työparia, jonka kanssa reflektoida ja pohtia asiakastilanteita. Tulosten mukaan odotukset ohjaajia kohtaan ovat täten osittain ristiriitaisia.

Toimivaan ja työntekijöitä miellyttävään ratkaisuun pääsemiseksi on varattava aikaa ja mahdollistettava alueasemien työntekijöiden äänen kuuluviin saaminen. Yksi keino työntekijöille tuoda ääntään kuuluviin oli osallistuminen opinnäytetyötä varten järjestettyihin haastatteluihin.

Ammattikuntien rooleja tarkasteltaessa on nähtävissä, että ohjaajan roolissa painottuvat asiakaskohtaamisissa vahva pyrkimys dialogisuuteen, voimavarojen löytämiseen ja vahvistamiseen sekä asiakkaan rinnalla kulkemiseen. Ohjaajan työnkuvan merkittävin ero verrattuna sosiaalityöntekijään on asiakkaiden kanssa tehtävä ohjaustyö, joka ei kuulu sosiaalityöntekijän toimenkuvaan. Tulosten perusteella voidaan vetää johtopäätös, että ohjaajilta odotetaan vielä enemmän kykyä päästä lähelle asiakasta ja saada luotua luottamuksellinen suhde asiakkaaseen. Toki tätä odotetaan myös sosiaalityöntekijöiltä ja heillä on ammattitaitonsa puolesta edellytyksiä tehdä dialogista asiakastyötä. Iso osa sosiaalityöntekijöiden ajasta kuluu kuitenkin asiakkaan näkökulmasta näkymättömään mutta erittäin tärkeään työhön kuten päätöksentekoon ja etuuksien käsittelyyn, minkä Rahkokin (2011, 74–76) on tutkimuksessaan todennut.

Tuloksissa ohjaajien työkokemukselle annettiin paljon arvoa ja sen nähtiin olevan vahvasti määrittämässä ohjaajien asiantuntijuutta. Tässä voidaan pohtia, että onko sosiaali- asemalla sijaa uusille ja vielä kokemattomille ohjaajille. Itse ajattelen, että sosiaaliasema ja palvelutarpeen arviointityö soveltuu parhaiten nimenomaan työkokemusta ja näkemystä lapsiperheiden palveluista jo omaavalle työntekijälle. Työskentelin itse kahtena kesänä ohjaajan sijaisena yhdellä alueella ja koin välillä työskentelyn vaikeaksi juuri sen vuoksi, että tietämykseni ja kokemukseni lapsiperheiden palveluista ja heidän vaikeuksistaan oli vähäistä. Toisaalta työ kuitenkin opettaa tekijäänsä ja koin itsekin useita onnistumisen hetkiä työsuhteiden aikana, kun pyrin kohtaamaan asiakkaan tuloksissa esiin nousseiden periaatteiden mukaisesti; dialogisesti, kunnioittavasti ja asiakkaiden voimavaroihin tarttuen.

Työskentely uudella työparimallilla on koettu pääosin luontevana ja melko selkeänä, ja eri ammattikunnan kanssa työskentely nähdään rikkautena. Työnjako on koettu joustavaksi ja tapauskohtaiseksi. Edistävien tekijöiden nähdään olevan pääosin hallussa työntekijöillä, mutta poikkeuksiakin on havaittu. Ajattelen, että työparityöstä olisi hyvä keskustella työryhmissä, jotta jokainen työryhmän jäsen tiedostaa edistävät tekijät ja osaa edistää näiden toteutumista parityössä. Mielestäni myös haastavista tekijöistä olisi hyvä keskustella työryhmän kesken ja tuoda rohkeasti näiden olemassaolo esille sekä pohtia kuinka näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa niin, että parityö on haasteista huolimatta laadukasta asiakkaan ja työnantajan näkökulmista sekä mielekästä työntekijöille.

Kiinnostavia jatkotutkimusaiheita olisivat mielestäni perhepalvelujen sosiaalityöntekijän identiteetin tutkiminen verrattuna lastensuojelun sosiaalityöntekijän identiteettiin. Haastatteluissa nousi esiin, että suuri osa perhepalvelujen sosiaalityöntekijöistä oli aiemmin työskennellyt lastensuojelussa, ja että se on vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiin myös perhepalvelujen puolella. Lisäksi voitaisiin tutkia sosiaalityöntekijän tai ohjaajan tekemää työparityötä lapsiperheiden sosiaalityön organisaation ulkopuolella olevan toimijan kanssa, sillä työntekijöitä kannustetaan tähän. Aihetta voitaisiin tutkia esimerkiksi siitä näkökulmasta, että miten tätä organisaatorajat ylittävää työparityötä saataisiin lisättyä.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessani minun oli kiinnitettävä huomiota sen eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttaviin seikkoihin jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa. Tutkimuksen aiheen valinnan eettiseen pohdintaan kuuluu selkeyttää se, kenen ehdoilla aihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Aiheen valinnassa jouduin tarkastelemaan minun ja opinnäytetyön tilaajan intressejä. Pohdimme yhdessä kehittäjä-sosiaalityöntekijä Marianne Aalto-Siiron ja Tampereen yliopiston sosiaalityön opiskelijan kanssa tutkimustemme aiheiden valintaa. Keskustelun tuloksena oli, että saimme valita näkökulmamme aiheesta työparityöskentely perhepalveluissa omien intressiemme mukaan. Oma tutkimukseni lähestyi aihetta ohjaajan profession näkökulmasta. Aihe kiehtoi minua siksi, että valmistun itse sosionomiksi ja yksi työllistymismahdollisuuksista on ohjaajana toimiminen perhepalveluissa ja lapsiperheiden sosiaalityössä. Lisäksi olin työskennellyt aiemmin ohjaajan tehtävissä sijaisena perhepalveluissa. Tänä aikana minulle heräsi ajatuksia siitä, että ohjaajan työnkuva ei ollut vielä täysin selkeytynyt.

Tutkimustehtävän ja -kysymysten valinnassa pyrin kiinnittämään huomiota siihen, että saisin haastatteluissa vastauksia haluamiini kysymyksiin. Laadimme pohjan haastatteluille yhdessä sosiaalityön opiskelijan kanssa, enkä päässyt täten päättämään yksin missä muodossa haastattelut toteutettaisiin. Kysymysten asettelussa pyrimme siihen, ettemme liikaa ohjailisi haastateltavien vastauksia. Pyrimme kuitenkin haastattelutilanteissa siihen, etteivät haastattelut lähteneet haastateltavien toimesta sivuraiteille, vaan käsitelimme tutkimustemme kannalta keskeisiä teemoja. Koska olin itse työskennellyt ohjaajan sijaisena perhepalveluissa, oli minun vältettävä omien kokemusteni ja havainto-

jeni esiin tuomista haastattelutilanteissa ja pitäydyttävä haastattelijan roolissa. Mielestäni onnistuin hyvin asettamissani tavoitteissa haastattelutilanteissa.

Kohdejoukko valittiin sen mukaan, että aineisto palvelisi sekä minua että sosiaalityön opiskelijaa, joka käytti aineistoa pro gradu -tutkielmassaan. Haastateltavien määrä on suhteellisen laaja, yhteensä kaksitoista sosiaalialan ammattilaista. Tämä takasi riittävän määrän vastauksia ja mahdollisti monipuoliset tulokset, joista pystyi löytämään samankaltaisuuksia ja toisaalta myös eroavaisuuksia. Haastattelujen suunnittelussa päädyttiin haastattelemaan sosiaalityöntekijää ja ohjaajaa, jotka olivat työskennelleet työparina jo pidemmän aikaa. Vaihtoehtona oli myös sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien haastatteleminen erikseen, mutta valitulla tavalla toivottiin saatavan hedelmällistä ja rehellistä keskustelua aikaan työparityön temasta sekä herätettävän haastateltavien ajatuksia ja innostettavan heitä keskustelemaan asiasta yhdessä.

Tuomin ja Sarajärven (2009, 131) mukaan ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on kiinnitettävä huomiota tutkittavien suojaan. Tutkittavien suojaan kuuluu seitsemän kohtaa, jotka ovat:

1. Tutkijan on selvitettävä osallistujille tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit ymmärrettävästi.
2. Tutkimukseen osallistujat tietävät mistä tutkimuksessa on kyse.
3. Tutkimukseen osallistujat osallistuvat vapaaehtoisesti ja antavat suostumuksen.
4. Tutkimukseen osallistuvien oikeudet ja hyvinvointi on turvattava.
5. Tutkimustietojen on oltava luottamuksellisia.
6. Osallistujien anonymiteetti on taattava, ellei lupaa identiteetin paljastamiseen ole saatu osallistujalta.
7. Tutkimukseen osallistuvilla on oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa.

Koen, että opinnäytetyössäni tutkittavien suoja täyttyy erittäin hyvin. Haastateltaville oli kerrottu etukäteen sähköpostilla tai viimeistään ennen haastattelun alkua mistä haastatteluissa oli kyse ja kuinka ne toteutetaan. Haastateltavilta otettiin allekirjoitukset Praxis-sopimukseen ennen haastattelujen alkua, jolloin he antoivat kirjallisen suostumuksensa haastatteluun.

Tutkimuksessani haastateltavien anonymiteetti säilyi, sillä en tuonut tuloksissa ilmi vastaajien henkilötietoja. Tuloksista selviää ainoastaan se onko vastaaja ollut lapsiperhei-

den sosiaalityön ohjaaja vai sosiaalityöntekijä. En nähnyt tarpeelliseksi eritellä haastateltujen työskentelyalueita. Osa haastateltavista painotti ennen haastattelun alkua, että ei halunnut osallistumisensa olevan pääteltävissä tuloksista. Erittely olisi lisännyt haastateltavien tunnistamisriskiä. Kunnioitin haastateltavien toivetta jättämällä työskentelyalueet mainitsematta, sillä tieto ei ollut edes tutkimukseni kannalta olennaista.

Keräämämme litteroitu aineisto tallennetaan yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon Tampereen Praksis-sopimuksen mukaisesti ja haastateltavilta pyydettiin tätä varten lupa lomakkeella ennen haastatteluja. Litteroinneista poistettiin haastateltavien henkilötiedot ja mahdolliset asiakastiedot. Aineiston tallentamisen myötä se jää muiden tarkasteltavaksi, mikä lisää tutkimuksen läpinäkyvyyttä. Aineisto ei kuitenkaan ole kenen tahansa saatavilla, mikä suojaa haastateltujen turvaa ja hyvinvointia. Haastattelujen nauhoitteet tuhottiin litteroimisen jälkeen. Opinnäytetyöni tulokset on tarkoitus jalkauttaa kentälle Praksis-toiminnan kautta.

Esitin tutkimukseni alustavia tuloksia toukokuussa 2016 Tipotien sosiaaliasemalla, jossa paikalla oli kuuntelemassa muun muassa Tampereen kaupungin perhepalvelujen ja lastensuojelun työntekijöitä. Sain tilaisuudessa siihen asti tekemästäni työstä palautetta, jonka avulla sain ohjattua lopullista työtäni oikeaan suuntaan, mikä lisää tulosten luotettavuutta.

Kriittisesti katsottuna tutkimuksen kesto voi vaikuttaa tulosten luotettavuuteen kielteisellä tavalla. Haastattelut toteutettiin alkuvuodesta 2016 ja opinnäytetyö valmistui vuotta myöhemmin. On hyvin mahdollista ja todennäköistäkin, että työtavat ovat kehittyneet eteenpäin vuoden aikana ja tulokset eivät ole enää täysin ajantasaisia.

6.3 Pohdintaa opinnäytetyön prosessista

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoitteena on kehittää opiskelijan valmiuksia soveltaa koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja sekä osoittaa opiskelijan valmiuksia käytännön asiantuntijatehtävissä. Opinnäytetyö tehdään pääsääntöisesti yhteistyössä työelämätahon kanssa. Opinnäytetyön on tarkoitus pohjautua johonkin käytännön ongelmaan. Työelämätahon näkökulmasta opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja kehittää ilmeneviä ongelmia. Opinnäytetyö voi mahdollistaa työelämätaholle uusimman ja ajan-

kohtaisimman tiedon saamisen tutkittavasta asiasta. (Ammattikorkeakouluopinnot.fi; Kauppi 2000.)

Opinnäytetyön aiheen valinta on tärkeää sen kannalta, että mielenkiinto ja motivaatio tutkimusta kohtaan pysyvät yllä opinnäytettä työstettäessä (Kananen 2014, 29). Idea opinnäytetyöhöni lähti omasta ajatuksestani kesällä 2015. Saman vuoden syksyllä Tampereen kaupungilta tilattiin opinnäytetyö, joka käsittelisi juuri sitä aihetta, jota olin miettinyt itseni. Opinnäytetyölleni oli siis konkreettinen tarve työelämässä, mikä vahvisti päätöstäni tehdä opinnäytetyöni juuri tästä aiheesta.

Sain työelämätahon edustajan eli kehittäjäsosiaalityöntekijän kanssa käymiemme keskustelujen myötä suuntaa ja odotuksia opinnäytetyölleni. Aiheen rajaaminen oli aluksi haastavaa, koska keräämäämme aineistoa käyttivät sekä minä että sosiaalityön opiskelija. Aiheen valinta onnistui mielestäni hyvin, sillä aihe on tutkimushetkellä erittäin ajankohtainen organisaatiomuutoksen voimaantumisen myötä. Aiheen tarkka rajaus helpottaa tutkittavan ilmiön hallitsemista ja selityksen löytämistä (Kananen 2014, 33). Tutkimus rajattiin organisaatiomuutoksen myötä uudistettuun työparimalliin nimenomaan palvelutarpeen arviointivaiheessa. Rajaus mahdollisti toisaalta aiheen monipuolisen käsittelyn, mutta toisaalta se ohjasi minua hakemaan vastauksia vain tiettyihin rajattuihin tutkimuskysymyksiin eikä esimerkiksi koko organisaatiomuutoksen vaikutuksiin, joka olisi ollut liian laaja aihe opinnäytetyölle.

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä toimi teemahaastattelu. Haastattelu toistettiin kuuteen kertaan eri työpareilla. Koska halusin muun muassa kartoittaa uuden työparityöskentelyn tapoja, päädyttiin tutkimuksessa sosiaalityöntekijä-ohjaaja-työparien haastatteluun. Yhtenä vaihtoehtona oli haastatella sosiaalityöntekijöitä ja ohjaajia erikseen, mutta ajattelen valitsemamme järjestelyn tukeneen paremmin tutkimuksen tarkoituksen toteutumista. Koska haastattelujen teemat oli valittu etukäteen tarkalla harkinnalla, vastasi keräämäämme aineisto hyvin tutkimuskysymyksiini ja sain aineistosta monipuolisesti haluamaani tietoa.

Mielestäni saamani tulokset vastaavat hyvin opinnäytetyölle asettamiini tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Sain kartoitettua toimivia työparityöskentelyn tapoja sekä löysin myös mahdollisia ja todellisia haasteita työparityölle. Opinnäytetyöni selventää ohjaajan roo-

lia ja vahvuuksia arviointityössä sekä tuo esille työntekijöiden kokemuksen ja toiveen työnkuvien selkiyttämistä.

Tavoitteisiin pääsemistä tukee myös positiivinen palaute, jota sain esittäessäni vasta alustavia tuloksia keväällä 2016. Esitykseni herätti runsaasti ajatuksia ja keskustelua tilaisuudessa. Sain kiitoksia ja hyvää palautetta tulosten esittämisen jälkeen yleisesti sekä tämän jälkeen vielä yksittäisiltä kuulijoilta, joista osa oli ollut haastateltavana opinnäytetyötä varten. Positiivinen palaute koski muun muassa oleellisen tiedon löytämistä aineistosta ja sen jäsentämistä. Kehujen lisäksi sain myös kriittistä ja ohjaavaa palautetta, jonka avulla sain vietyä aineiston analyysin pidemmälle.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki. 932/2014. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 1.1.2015.

Ammattikorkeakouluopinnot. Opinnäytetyö. Luettu 15.2.2017.
http://www.ammattikorkeakouluopinnot.fi/Opinnaeytetyoe__d8082.html

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. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.

Collins, F. & McCray, J. 2012. Partnership working in services for children: Use of the common assessment framework. *Journal of Interprofessional Care*, 26/2012, 134–140.

Eduskunta. Sosiaalihuoltolain uudistaminen. Luettu 22.2.2017.
https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/sosiaalihuoltolain-uudistaminen.aspx

Eskola, J. 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

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

Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammatillisuus. Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus - moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananoja, A., 1997. Murros on mahdollisuus. Sosiaalityön selvityshenkilön raportti. Raportteja 211. Helsinki: Stakes.

Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2011. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.

- Kauppi, M. 2000. Opinnäytetyö ammattikorkeakoulussa – tieteellinen ja käytännöllinen oppineisuus. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Pro Gradu -tutkielma.
- 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. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. 817/2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. 1.3.2016.
- Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. 2015. Hankesuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- LasSe-hanke. Lastensuojelutarpeen selvityksen kehittäminen Väli-Suomessa 1.4.2013 – 31.10.2015. Lastensuojelun tarpeen selvittämisen kootut käytännöt. 2015.
- Lastensuojelulaki. 417/2007. Sosiaali- ja terveysministeriö. 1.1.2008.
- Lehtinen, E. & Palonen, T. 2011. Asiantuntijaosaamisen luonne ja osaamisen tunnistamisen haasteet. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 13 (4). OKKA-säätiö.
- Mäkinen, P., Rahikka, A., Raatikainen, E. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.
- Murto, L., Rautniemi, L., Fredriksson, K., Ikonen, S., Mäntysaari, M., Niemi, L., Paldanius, K., Parkkinen, T., Tulva, T., Ylönen, F. & Saari, S. 2004. Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Muukkonen, T. & Tulensalo, H. 2004. Kohtaavaa lastensuojelua. Lapsikeskeisen lastensuojelun sosiaalityön tilanearvion käsikirja. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2004:1.
- Nordström, E. 2013. Olisi enemmän annettavaa, jos asiaan pystyisi kunnolla paneutumaan. Tutkimus lastensuojelutarpeen arvioinnista. Jyväskylä yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro Gradu -tutkielma.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutus ja varhaiskasvatus. Koulutusjärjestelmä. Luettu 21.9.2016.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>
- Peltari, T. palvelupäällikkö. 2015. Sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut ja monialainen yhteistyö. Tampereen kaupungin koulutusmateriaali.
- Pärnä, K. 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Turun yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Lapin yliopisto. Pro gradu -tutkielma. SOSNET julkaisuja 3.

RATKES. 2015. Ratkes pähkinänkuoressa. Luettu 22.2.2017.
<http://www.ratkes.fi/ratkes-pahkinankuoressa>

Räty, T. 2015. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. 3. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Innokylä.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. 1.4.2015.

Sosiaalityön valtakunnallinen yliopistoverkosto. Sosiaalityön määrittely. Luettu 21.9.2016.
<http://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely/Sosnetin-maaritelma>

Talentian ammattieettiset ohjeet: Arki, arvot, elämä, etiikka. 2013. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki 2013.

Tampereen kaupunki. 2015. Tampere uudistaa lapsiperheiden sosiaalipalveluja. Luettu 15.9.2016.
http://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/ajankohtaista/tiedotteet/2015/04/31082015_63.html

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Dialogisuus ammattilaisen ja perheen välillä. Luettu 22.2.2017.
https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/dialogisuus_ammattilaisen_ja_perheen_valilla

Tohka, S. lakimies. 2014. Sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain uudistus lastensuojelutarpeen arvioinnin näkökulmasta. Luentomateriaali 10.12.2014. Tampere.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työnjaon kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Valtiontalouden tarkastusviraston julkaisuja 1/2016.

Yle Uutiset. 2014. Apulaispormestari: Tampereen lastensuojelu tehostuu organisaatiomuutoksella. Luettu 13.9.2016.
http://yle.fi/uutiset/apulaispormestari_tampereen_lastensuojelu_tehostuu_organisaatiomuutoksella/7651361

Yliopistolaki 558/2009. Opetusministeriö. 1.8.2009

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

TEEMAT

Organisaatiomuutos

- Uudistuksen herättämät tunteet
- Työn uudelleenjäsentyminen
- Vaikutus työhön sitoutumiseen

Työparityö

- Edellytykset työparityölle
- Kokemukset arviointiprosessista
- Mahdollisuudet ja haasteet
- Työparin välinen vuorovaikutus asiakastilanteessa
- Kehitysmahdollisuudet ja -kohdat

Asiantuntijuus

- Moniammatillinen työ, työnjako
- Asiantuntijaroolit
- Koulutuksen merkitys
- Professioniasema sosiaalityössä