

AMMATTILAISTEN VÄLINEN TYÖNJAKO JA TYÖPARITYÖ AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ

TUTKIMUSRAPORTTI

SANNI LIUKKONEN & TIINA LUOTONEN



HELSINGIN YLIOPISTO
KÄYTÄNTÖTUTKIMUS II

Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department Sosiaalitieteiden laitos	
Tekijä/Författare – Author Liukkonen, Sanni & Luotonen, Tiina			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Ammattilaisten välinen työnjako ja työparityö aikuissosiaalityössä			
Oppiaine / Läroämne – Subject Sosiaalityö			
Työn laji/Arbetets art – Level Käytäntötutkimus		Aika/Datum – Month and year Tammikuu 2018	
		Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 33	
Tiivistelmä/Referat – Abstract			
<p>Tämän käytäntötutkimuksen tarkoituksena on tuottaa työntekijänäkökulmaan perustuvaa tietoa aikuissosiaalityön sisäisestä työnjaosta ja työparityöstä. Tutkimuskysymyksinä ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Millaisia kokemuksia aikuissosiaalityön sosiaalialan ammattilaisilla on työparityöskentelystä ammatillisena työkäytännönä? 2. Millaisia kokemuksia aikuissosiaalityön sosiaalialan ammattilaisilla on ammattikuntien välisestä työnjaosta ja millaisena ammattilaiset näkevät omat tehtävänkuvansa? 3. Miten ammattikuntien välistä työnjakoa sekä parityöskentelyn työkäytäntöjä voisi kehittää? <p>Tutkimuksen toimintaympäristönä ovat Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan perhe- ja sosiaalipalveluiden sisälle lukeutuvat nuorten palvelut ja aikuissosiaalityö, joissa työskennellään moniammatillisissa tiimeissä. Tiimit koostuvat sosiaalialan ammattilaisista eli sosiaalityöntekijöistä, sosiaaliohjaajista sekä johtavista sosiaalityöntekijöistä ja jakaantuvat ikäryhmien mukaisesti palvelemaan sekä 16–29-vuotiaita että 30–64-vuotiaita aikuissosiaalityön palveluita tarvitsevia asiakkaita.</p> <p>Helsingin kaupungin aikuissosiaalityössä on vuonna 2017 tapahtunut kaksi merkittävää muutosta. Ensiksi perustoimeentulotuen käsittely siirtyi kaupungilta Kelaan 1.1.2017 alkaen ja toiseksi aikuissosiaalityössä toteutettiin keväällä 2017 organisaatiomuutos, jonka myötä työntekijät siirtyivät työskentelemään moniammatillisiin tiimeihin. Lisäksi organisaatiomuutos merkitsi luopumista katujakoperustaisesta asiakasjaosta asiakasjakokokouksissa tapahtuvaan asiakasjakoon. Nämä muutokset ovat yksittäinkin merkittäviä arjen työlle, mutta yhdessä ne luovat huomattavan tarpeen työskentelytapojen arvioinnille ja lähemmälle tarkastelulle. Lisäksi sosiaalihuoltolaki (1301/2014) asettaa omat ehtonsa sosiaalialan ammattilaisten väliselle työnjaolle.</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeilla, jotka lähetettiin tutkimuksen kohderyhmälle sähköisesti. Kohderyhmään kuului yhteensä 159 sosiaalityöntekijää ja sosiaaliohjaaja alueellisista moniammatillisista tiimeistä. Vastausprosentti oli 23. Aineistonanalyysi toteutettiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset on jäsennetty neljään pääkategoriaan, jotka ovat ammattilaisten väliseen työnjakoon vaikuttavat tilannekohtaiset tekijät, työparityöskentelyn kehittämiskohdat, työnjaon kehittämiskohdat sekä kokemukset työparityöstä. Ammattilaisten väliseen työnjakoon vaikuttavina tilannekohtaisina tekijöinä ovat ainakin asiakkaan toimintakyky, tuen tarve, sosiaalisten ongelmien luonne, lainsäädäntö, resurssit, rakenteet ja asenteet. Työnjakoon liittyvät toimintakäytännöt eroavat tiimikohtaisesti asiakasjakokokouksia lukuun ottamatta ja työnjako sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välillä noudattaa pitkälti entisen organisaationmallin mukaista yksintekemisen toimintakulttuuria. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien tehtävänkuvat ovat osittain päällekkäisiä.</p> <p>Tulokset osoittavat työnjaon kehittämiskohtien paikantuvan alkuarviointiin ja työnjakoon liittyvien työkäytäntöjen yhtenäistämiseen ja tasapuolistamiseen. Työparityön osalta kehittämiskohdat paikantuvat puolestaan ammattilaisten väliseen työnjakoon ja heidän väliseen vuorovaikutukseen, työilmapiiriin, ohjeistuksiin, osaamiseen ja työkuultuuriin.</p> <p>Keskeisimpinä johtopäätöksinä voidaan todeta, että ammattilaisten välistä työnjakoa ja työparityötä voitaisiin kehittää esimerkiksi kehittämällä opas alkuarvioinnin tueksi, laatimalla kaupunkitasoinen prosessikuvaus työparityöstä ja järjestämällä siihen liittyvää koulutusta. Lisäksi työparityöskentelyä olisi mahdollista hyödyntää uusien työntekijöiden perehdyttämisenvaiheessa ja hyvien käytäntöjen levittämisessä. Työnjakoon ja työparityöhön liittyvän osaamisen kehittämistä tukevien ja ammattilaisten välistä vuorovaikutusta mahdollistavien foorumien juurruttaminen osaksi aikuissosiaalityön arkea on myös tärkeää.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords aikuissosiaalityö, moniammatillisuus, sosiaalihuoltolaki, sosiaaliohjaus, sosiaalityö, työnjako, työparityö			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopisto			

Sisällys

1 Johdanto.....	3
2 Keskeiset käsitteet	4
2.1 Sosiaalihuoltolaki	4
2.2 Työparityö.....	5
2.3 Työnjako.....	7
3 Tutkimuksen lähtökohdat	9
3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	9
3.2 Tutkimuksen toimintaympäristö.....	10
3.3 Työnjako ja roolit tutkimusprosessissa	11
4 Tutkimuksen toteutus	12
4.1 Kyselylomake laadullisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmänä	12
4.2 Aineiston kuvaus ja analyysi.....	13
4.3 Tutkimuksen tarkastelua eettisestä näkökulmasta.....	15
5 Keskeiset tutkimustulokset.....	17
5.1 Kokemukset työnjakoon vaikuttavista tekijöistä.....	17
5.2 Työnjaon kehittäminen.....	19
5.3 Kokemukset työparityöskentelystä.....	21
5.4 Työparityöskentelyä edistävät ja haittaavat tekijät.....	23
5.5 Työparityöskentelyn kehittäminen	23
6 Tulosten hyödyntämismahdollisuudet.....	25
7 Johtopäätökset	26
Lähteet	30
Liite 1: Kyselylomake	32

1 Johdanto

Kiinnostus sosiaalialan ammattilaisten väliseen työparityöhön ja työnjakoon on ollut laajaa ja niitä on tutkittu runsaasti. Silti työparityö ja työnjako ovat yhä ajankohtaisia tutkimusaiheita. Niin sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaiset vaatimukset ja kuvaukset sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan eriävistä tehtävänkuvista ja työnjaosta, 1.3.2016 voimaantullut laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015), kuin edellä mainittuihin kiinnittyvä, ajankohtainen keskustelu sosiaalialan ammattilaisten välisestä työnjaosta (mm. Talentian työelämätoimikunta 2017b) asettavat omat kysymyksensä ja vaatimuksensa aikuissosiaalityön sisäisen työnjaon ja työparityön järjestämiselle. Etenkin työnjaon kehittäminen on nähty merkityksellisenä, jotta sosiaalityössä voitaisiin vastata jatkossa paremmin asiakkaiden tarpeisiin ja tuottaa tarkoituksenmukaisesti erilaista osaamista kahdella korkeakoulututkinnolla (Rossi & Lähtinen 2016). Tästäkin näkökulmasta lienee työnjaon ja työparityön tutkiminen edelleen tarkoituksenmukaista.

Tarve työparityön ja työnjaon tutkimiselle perustuu myös kyseistä aihealuetta koskevaan, aikuissosiaalityön kentällä tunnistettuun tiedon tuottamisen tarpeeseen, joka sai alkunsa yhteyshenkilöme esittämästä tutkimusaihe-ehdotuksesta. Tässä käytäntötutkimuksessa oli mukana toimijoita Helsingin yliopistosta sekä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan perhe- ja sosiaalipalveluista. Tutkimuksen näkökulma keskittyy aikuissosiaalityön sisäiseen sosiaalialan ammattilaisten työnjaon ja työparityön tutkimiseen työntekijänäkökulmasta, ja sijoittuu ajallisesti erityiseen ajanjaksoon, jolloin toimeentulotuen käsittelyvastuu siirtyi kunnilta Kelalle 1.1.2017 alkaen. Tämän siirtymän myötä muutokset aikuissosiaalityön sisällössä ovat omalta osaltaan tulleet ajankohtaisiksi ja näin ollen myös aikuissosiaalityön työskentelytavat saattavat kaivata päivittämistä ja selkiyttämistä. Alkuvuoteen 2017 sijoittui myös Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön sisäinen organisaatiomuutos, jonka myötä työntekijät siirtyivät uusiin moniammatillisiin tiimeihin ja entisistä, vain yhden ammattikunnan edustajista koostuvista sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön tiimeistä, luovuttiin. Samalla myös aikuissosiaalityön sisäisessä työnjaossa siirryttiin katujakoperustaisesta asiakasjaosta asiakkaan asiassa tehtyjen yhteydenottojen jakamiseen aamuisissa työnjakokokouksissa.

Käytäntötutkimuksen tarkoituksena onkin kuvata aikuissosiaalityön työkäytäntöjä työparityöskentelyn sekä työnjaon osalta työntekijöiden kokemusten ja ajatusten näkökulmasta. Tavoitteena on rakentaa näiden kokemusten ja näkemysten varaan kehittämisideoita työkäytäntöjen selkiyttämiseksi. Yksi tavoite on lisäksi tuoda esille aikuissosiaalityön ammattilaisten hiljaista tietoa. Tämä käytäntötutkimusraportti pyrkii tuottamaan työntekijänäkökulmaan perustuvaa tietoa työparityöskentelyn ja työnjaon mahdollista esteistä ja kehittämistarpeista, sekä tutkimustietoa olemassa olevien työkäytäntöjen kehittämisen ja jäsentämisen tueksi.

Tässä tutkimusraportissa kuvataan lisäksi tutkimusprosessin etenemistä. Tavoitteena on Kiviniemen (2015) näkemystä mukailten selventää ja tehdä lukijalle ymmärrettäväksi valinnat ja painotukset liittyen tutkimuksen

suuntautumiseen, teoreettisiin lähtökohtiin ja aineiston analysointiin. Samalla raportti mahdollistaa lukijalleen tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden arvioinnin. (Mt., 85–87).

2 Keskeiset käsitteet

Sosiaalialan ammattilaisten - käytännössä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien -välistä työparityötä ja työnjakoa on tutkittu aiemmin useaan otteeseen eri näkökulmista. Esimerkiksi sosiaalialan ammattilaisten osaamisalueita sekä työparityöskentelyä edistäviä ja estäviä tekijöitä on lähestynyt tutkimuksessaan muun muassa Elina Rahko (2011). Toisaalta tutkimusaihetta on lähestytty tätä tutkimusta edeltävänä aikana myös käytäntötutkimuksen näkökulmasta ainakin Kaisa Majan (2011), Hanna Liikasen (2011) ja Emma Pohjosen (2017) toimesta.

2.1 Sosiaalihuoltolaki

Yhden ja oletettavasti myös merkittävimmän lähtökohdan sosiaalialan ammattilaisten väliselle työnjaolle tarjoaa voimassa oleva lainsäädäntö (Talentia 2017b), joka käytännössä tarkoittaa sosiaalihuoltolain (1301/2014, jatkossa SHL) asettamia vaatimuksia ammattilaisten välisten työtehtävien jakamiselle. Tosin voimassa oleva lainsäädäntö voidaan tulkita sekä työnjakoa ehdollistavana, että mahdollistavana. Esimerkiksi Rossi ja Lähteinen (2016) tuovat esille, että sosiaalihuoltolain mukaisten työnkuvamääritelmien pohjalta voitaisiin sosiaalialalla rakentaa toimivampaa työparityötä.

Sosiaalihuoltolain 15 §:ssä sosiaalityö määritellään asiakas- ja asiantuntijatyöksi, joka on yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaavan sosiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuus. Sosiaalityö käsittää myös kyseisen tuen ja palvelujen sovittamisen yhteen muiden mahdollisten toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä palvelujen ja tuen toteutumisen ja vaikuttavuuden ohjaamisen ja seuraamisen. Sosiaalityö määrittyy yhteistyössä asiakaskunnan kanssa tehtäväksi, palvelunkäyttäjän muutosta tukevaksi työksi, jonka myötä tavoitellaan palvelunkäyttäjän sosiaalisen osallisuuden ja toimijuuden vahvistumista. Sen sijaan sosiaaliohjauksella tarkoitetaan palvelunkäyttäjien ohjaamista ja tukemista palvelujen käytössä sekä tehtävää yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Palvelunkäyttäjän elämänhallinnan ja toimintakyvyn vahvistaminen määrittyy sosiaaliohjauksen tavoitteeksi. (SHL 1301/2014, 15–16 §.)

Sosiaalihuoltolaki sisältää myös velvoitteen sosiaalialan ammattilaisten väliselle työnjaolle erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palvelutarpeen arvioinnin tekemisessä, sillä palvelutarpeenarvioinnista vastaavalla viranhaltijalla tulee tällaisessa tilanteessa olla SHL 3 §:n mukainen sosiaalityöntekijän kelpoisuus (SHL 36 § 5 mom.). Erityistä tukea tarvitsevana henkilönä tai asiakkaana kyseinen laki tunnistaa henkilön, joka kokee erityisiä vaikeuksia tarvitsemiensa sosiaali- ja terveyspalvelujen saamisessa tai hankkimisessa joko

kognitiivisesta tai psyykkisestä vammasta tai sairaudesta, päihteiden ongelmakäytöstä, useasta yhtäaikaisesta tuen tarpeesta tai muusta vastaavasta syystä johtuen erinäiset vanhuspalvelulainsäädännön piiriin lukeutuvat poikkeustilanteet pois lukien (SHL, 3 §1 mom. 3 k.). Tosin lain esitöissä on edelleen tarkennettu, että henkilöllä ei tarvitse olla diagnoosia tai todettua vammaa kuuluakseen lain määrittelyn piiriin. Jo kaivatun avun tarpeesta koettu uupumus on kriteeri erityiselle tuen tarpeelle. Tavoitteena on, että erityistä tukea tarvitsevat henkilöt saisivat sosiaalihuoltolain nojalla riittävät tukitoimet sekä tarvitsemansa palvelut. (HE 164/2014, 99.)

Lisäksi SHL 8 § asettaa edellytyksen kiinnittää erityistä huomiota erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tarpeisiin ja toivomuksiin sosiaalipalveluja annettaessa ja niitä kehitettäessä. Myös lain 37 §:ssä todetaan, että erityisen tuen tarve tulee ottaa huomioon työskentelyssä asiakkaan kanssa palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä (SHL 2014/1301, 37 §; HE 164/2014, 131). Käytäntötutkimuksen yhtenä tavoitteena on sellaisen tutkimustiedon kerääminen, jota olisi mahdollista hyödyntää juuri erityistä tukea tarvitsevien aikuisasiakkaiden palvelujen ja asiakastyöhön liittyvien työkäytäntöjen kehittämisessä - kohdentuvathan aikuissosiaalityön palvelut myös erityisen tuen tarpeessa oleville aikuisille.

2.2 Työparityö

Tässä tutkimuksessa työparityö ymmärretään Rahkon (2011, 7) tapaan sosiaalialan sisällä tapahtuvana moniammatillisena yhteistyönä. Toisin sanoen keskitymme tutkimuksessamme aikuissosiaalityön sisäiseen, ammattienväliseen yhteistyöhön (Isoherranen 2012, 20). Moniammatillisen yhteistyön voidaan nähdä edellyttävän paitsi yhteistä toiminnan tavoitetta (Crawford 2012, 55), myös yhteistä jaettua ymmärrystä ja ajattelumallia ammattilaisten välillä yhteistyön luonteesta. Pahimmillaan tällaisen ymmärryksen puuttuminen saattaa johtaa vanhan ja samalla ehkä autonomisemman työskentelytavan toteuttamiseen käytännön työssä. (Isoherranen 2012, 36.) Isoherranen (2012) mukaan sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ovat tottuneet jo koulutuksensa ja tieteenalansa näkemysten vuoksi työskentelemään itsenäisesti, mikä sinänsä on hyvä lähtökohta työskentelytavalle, jonka tarpeen etenkin työyhteisöjen sisällä voidaan nähdä kasvaneen. Asiakkaiden ongelmat ovat entistä monimutkaisempia ja näiden ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi työyhteisön sisäinen tuki on usein välttämätöntä. (Mt., 30.)

Vaikka sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien ammatit ja koulutuksen myötä saavutettu osaaminen nähdään toisistaan erillisinä, voidaan ammattienvälisen yhteistyön näkökulmasta positiivisia mahdollisuuksia luovana nähdä ammattialojen jakama yhteinen arvoperusta (mm. Rahko 2011, 56, 66; Talentia 2017b), monitieteinen tietoperusta ja yhteinen kieli (Crawford 2012, 55). Tehokkaan yhteistyön edellytyksenä voidaan pitää juuri yhteistä arvoperustaa (Crawford 2012, 95). Nimenomaan tässä kohtaa sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välisen, aikuissosiaalityön sisäisen työparityön lähtökohtien voidaan nähdä eroavan suhteessa muiden alojen asiantuntijoiden kanssa toteutettavaan monialaiseen yhteistyöhön (mm. Talentia 2017a, 48),

jolloin työskentelyn lähtökohdat voivat olla hyvinkin eriävät. Sosiaalialan ammattilaisten välisen työparityön näkökulmasta tämä merkitsee samalla myös sitä, ettei aikuissosiaalityön sisäinen työparityö johda esimerkiksi vaikeuksiin instituutionaalisten rajojen ylityksen tarpeen johdosta kuten esimerkiksi usein tieteiden- ja eri organisaation edustajien välisessä yhteistyössä usein saattaa tapahtua (Isoherranen 2012, 16).

Tosin itse sosiaalialan eri ammattikuntien väliset asiantuntijuuden rajat ja niiden osittainen päällekkäisyyskin sekä mahdolliset erot toisen osaamisalassa saattavat edellyttää yhteistä neuvottelua ja tavoitteellista vuorovaikutusta (Crawford 2012, 15–16, 53). Joka tapauksessa sosiaalialan korkeakoulutettujen jakamien osaamisalueiden voidaan nähdä Rahkon (2011, 68) tapaan vahvistavina ja edistävinä elementteinä työparityön toteutumisen näkökulmasta. Samalla työparityö saattaa tulla myös vahvistaneeksi yksittäisen työntekijän osaamista ja ammattitaitoa (mt, 84; Liikanen 2011, 64) sekä vähentäneeksi yksittäiseen työntekijää kohdistuvaa kuormitusta (Liikanen 2011, 63–64). Jos otetaan huomioon sosiaalialaa pitkään vaivannut työntekijöiden vaihtuvuus, ei kuormitusta vähentävien työmenetelmien tutkimisen ja kehittämisen merkitystä tule aliarvioida.

Toisaalta myös asiakkaan näkökulmasta katsottuna työparityö voidaan ainakin lähtökohtaisesti nähdä positiivisena vaihtoehtona perinteisempänä pidetylle autonomisemmalle työskentelyotteelle. Työparityön on katsottu turvaavan paremmin asiakkaan oikeusturvan toteutumista ja jopa parantavan saadun palvelun laatua (Liikanen 2011, 64, 67). Työparityön voidaan nähdä mahdollistavan sekä oman että toisen työtavan arvioinnin työparin toimiessa peilinä omalle ammatilliselle toiminnalle (Maja 2011, 84), joka osaltaan saattaa selittää tätä saatavan palvelun laadun paranemista. Maja (2011) esittääkin artikkelissaan aikuissosiaalityön sisäisen työparityöskentelyn saavan parhaassa tapauksessa vertaistyoön ohjauksellisia funktioita. Työparityöskentely on myös keino tarkastella ja arvioida omaa työtään ja toimintaansa osana asiakkaan kanssa tehtävää työtä ja asiakkuusprosessia. Oleellista työparityössä on myös yhteisvastuullisuus, suunnitelmallisuus sekä tavoitteellisuus, jotka konkretisoituvat parityötyöskentelyn prosessin eri vaiheissa. Työparityöskentelyllä on myös työssäjaksamiseen sekä työhyvinvointiin liittyviä hyötyjä. (Mt., 77, 81–82.)

Maja (2011) erottaa toisistaan käsitteet työparityöskentely ja yhteistyö. Esimerkkinä näiden erosta Maja käyttää yhdessä työskentelyn lähtökohtaa; onko kyse asiakkuusprosessin kannalta järkeväksi katsotusta työtavasta vai tavataanko asiakasta yhdessä työntekijän tarpeesta nousseesta syystä. Yhteistapaamisen syynä aikuissosiaalityössä voi olla esimerkiksi asiakkaan aggressiivinen tai haastava käytös. Yhteistapaamiset ovat luonteeltaan satunnaisia eivätkä sisällä yhdessä jaettua vastuuta asiakkaan tilanteesta. (Mt., 77, 81.)

Sosiaalialan ammattilaisten välistä työparityötä on tutkittu estävien ja edistävien tekijöiden näkökulmasta. Muun muassa Rahko (2011) on jäsentänyt Bronsteinilta (2002; 2003) lainaamansa moniammatillisen yhteistoiminnan mallin mukaisesti työparityöskentelyä estävät ja edistävät tekijät ammattirooliin, rakenteellisiin tekijöihin, persoonallisiin tekijöihin ja moniammatillisen yhteistoiminnan historiaan liittyvien

tekijöihin. Ammattirooliin sidoksissa olevan sooloilun, kilpailun ja yhteisen näkemyksen puuttumisen on nähty estävän työparityöskentelyä, kun taas suunnitelmallisuuden, sosiaalialan vahvistamisen, työnohjauksellisuuden, ammatillisuuden arvostamisen, tarkastelun kokonaisvaltaisuuden ja yhteisen ymmärryksen on nähty sitä edistävän. (Mt., 81–82.) Samoin rakenteellisiin tekijöihin lukeutuvina edistävinä tekijöinä pienehkö asiakasmäärä, yhteistoimintaa tukeva organisaatiokulttuuri, hallinnon tuki sekä aikaan ja paikkaan liittyvät ratkaisut tukevat Rahkon (2011, 88–93) saamien tulosten mukaan työskentelytavan toteutumista samalla kun tiedonkulun estyminen, väärinymmärrykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyys ja dokumentointi voivat estää työskentelyä. Työparin tunteminen ja häneen luottaminen vahvistavat persoonaan liittyvinä tekijöinä työparityön toteutumista ja vastaavasti persoonien välisissä henkilökemioissa ilmenevät skismat puolestaan heikentävät onnistumismahdollisuuksia. Yhtä lailla moniammatilliseen yhteistoiminnan historiaan lukeutuviksi nähtävät työskentelyperinteet ja asenteet voivat osaltaan työparityöskentelyä joko estää tai edistää. (Mt., 95–99.)

Työparityön ymmärtäminen moniammatillisena yhteistyönä edellyttää myös ymmärrystä siitä, millainen merkitys johtotason tuella ja riittävillä resursseilla on työparityön toteutumisessa. Toisaalta on myös hyvä muistaa Isoherrasen (2012) näkemys siitä, ettei pelkkä organisaation johdolta tuleva käsky tietyn työmenetelmän käyttöönotosta vielä takaa sen toteutumista, vaan edellyttää toimijoilta omakohtaista motivaatiota tietyn työtavan käyttöönottoon sekä käyttöönottoa tukevia rakenteita. Lisäksi ammattilaisten välisen työnjaon ja roolien tulisi olla kunnossa (Crawford 2012, 60–61), jonka johdosta seuraavassa kappaleessa syvennytään tutkimuksen toiseen näkökulmaan eli sosiaalialan ammattilaisten väliseen työnjakoon.

2.3 Työnjako

Tietyn asiantuntijuuden ja sille ominaisen tietotaidon voidaan nähdä määrittävän suhteessa toisten ammattiryhmien tekemään tulkintaan tämän kyseisen asiantuntijuuden sisällöstä ja asiantuntijuuden rajoista (mm. Crawford 2012). Työparityön järjestämisen voidaankin nähdä kiinnittyvän myös melko merkittävällä tavalla siihen, miten sosiaalialan korkeakoulutetut ymmärtävät omat roolinsa ja tehtävänsuhteensa toisen ammattiryhmän rooliin. Selkeyteen pyrkivä rooli- ja työnjako mahdollistavat päällekkäisten tehtävien ennaltaehkäisemisen (Rahko 2011, 83) ja samalla myös sosiaalialan resurssien tarkoituksenmukaisen käytön jo rahoittajankin näkökulmasta. Näin on myös työparityön kohdalla, jonka yhtenä hyötynä voidaan nähdä myös Liikasen (2011, 66) tapaan resurssien vapauttaminen. Työnjako on Valtiontalouden tarkastusviraston (2016, 11) mukaan työyhteisön toiminnan ja tehtävien tarkoituksenmukaista järjestämistä niin, että siinä otetaan huomioon palvelun kokonaisuuden ja ammattiryhmien välisen osaamisen näkökulmat.

Työnjaon kehittämisen tavoitteena on saavuttaa sosiaalipalveluissa parempi tuottavuus, tehokkuus sekä asiakaslähtöisessä tarkastelussa palvelutoiminnan vaikuttavuus. Asiakaslähtöisyys kehittämistoiminnassa on

perustunut useissa kunnissa pitkälti muihin, kuin asiakkailta kerättyihin suoriin palautteisiin tai asiakkaiden omiin kokemuksiin perustuen, sillä sosiaalialalla ei ole totuttu systemaattisesti keräämään asiakkailta palautetta palveluista. Sosiaalipalveluiden asiakkaat on nähty passiivisina suhteessa palautteen antamiseen. Yksi merkittävä asiakasturvallisuusriski sosiaalipalveluissa on henkilöstön suuri vaihtuvuus sekä epäpätevien henkilöiden käyttäminen pätevien sosiaalialan ammattilaisten sijaisina. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2016, 11, 45.) Asiakkaiden oikeusturvan kannalta oleellista on, että sosiaalipalveluissa on selkeästi määritetyt työnkuvat ja työnjako palveluiden laadun varmistamiseksi (Talentia 2017b).

Valtiontalouden tarkastusviraston julkaiseman raportin (2016) mukaan kunnat ovat kehittäneet työnjakoaan sosiaali- ja terveydenhuollossa vaihtelevasti. Yksimielisyyttä kunnissa on kuitenkin siitä, että mahdollinen työnjaon kehittäminen tulisi perustua asiakkaiden tarpeisiin. Käytännössä kehittäminen on kuitenkin lähtenyt resurssinäkökulmasta, eli työnjaon kehittämisellä on pyritty paremmin kohdentamaan ja säästämään resursseja sekä tehostamaan toimintaa. (Mt., 29.) Työskentelyn sisältäessä päällekkäisyyttä ja ristiriitoja syntyy usein tehottomuutta ja sekaannuksia (Isoherranen 2012, 30). Muita merkittäviä syitä työnjaon kehittämiseksi sosiaalipalveluissa ovat organisaatiomuutokset, työhyvinvointi sekä osaamisen parempi hyödyntäminen. (Mt., 29–30.)

Emma Pohjonen (2017) tuo omassa käytäntötutkimuksessaan esiin sosiaalialan ammattilaisten kehittämideoita työnjaon parantamiseksi. Työntekijöiden visiona on tiimityö, joka mahdollistaa työn ja oman ammatti-identiteetin kehittymisen. Lisäksi kehittämistä kaipaa myös sosiaalialan yhteiskunnallisen tehtävän ja paikan täsmentäminen, joka tukisi Pohjosen mukaan ammattikuntien välistä yhteishenkeä. (Mt.)

Talentian (2017b) arvion mukaan nykytilanne sosiaalipalveluissa on se, että sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien työtehtävissä on paljon päällekkäisyyttä eikä selkeitä rajoja ole asetettu. Tämä on ongelmallista esimerkiksi työn ja tehtäväkuvien kokonaisuuden hahmottamisen kannalta, mikä näyttäytyy työyhteisön sisä- ja ulkopuolelle hallitsemattomana kaaoksena, josta on vaikea ottaa selkoa ja siten perustella työn merkittävyyttä, vaikuttavuutta ja yhteiskunnallista paikkaa. (Mt.) Esimerkiksi Rahkon (2011, 80) tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien toimenkuvat työparityössä osoittautuvat sen verran laajoiksi ja toisiaan vastavuoroisesti täydentäviksi, ettei niistä muodostu mustavalkoista kuvaa. Tosin samaisen tutkimuksen tuloksissa jäsenyi joitakin eroja sosiaalialan ammattilaisten kesken suhteessa työparityöhön. Sosiaalityöntekijän roolin nähtiin konkretisoituvan suunnitelman laatijana, päätösten tekijänä ja kokonaisuuksien haltijana, verkostotyöntekijänä ja asiakkaan tukijana, kun taas sosiaaliohjaajan rooliominaisuuksiin lukeutuviksi piirteiksi nähtiin suunnitelman toteuttaminen jalkautuen, kohdaten ja keskustellen, asiakkaan rinnalla kulkeminen, verkostoissa työskentely ja asiakasprosessiin liittyvän tiedon hallitseminen. (Rahko 2011, 70–78.)

Sosiaalipalveluiden osalta pitkittyneet ja määrällisesti lisääntyneet toimeentulotukiasiakkuudet ovat lisänneet tarvetta kehittää työnjakoa palvelujen sisällä. Kehitystyö on alkanut 1990-luvun laman jälkeen ja jatkuu edelleen. Aluksi työnjako näkyi työskentelyn siirtymisessä osittain etuuskäsittelyyn, mikä johtui muuttuneesta työn luonteesta. Sosiaaliohjauksen osalta sosionomien ammattitaidon ja koulutuksen kehittyminen ja vahvistuminen on lisännyt työnjakoa ammattikuntien välillä, eikä työnjako perustu enää siihen, ettei päteviä sosiaalityöntekijöitä olisi riittävästi tai siihen, että sosiaalityöntekijöillä olisi liian suuret asiakasmäärät. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2016, 29.) Rossin ja Lähtösen (2016) mukaan sosiaalipalveluissa on tarve monenlaiselle osaamiselle, jota pystytään hyödyntämään eri tavoin erilaisissa asiakastilanteissa.

Mahdollisia esteitä työjaon kehittämiseksi ovat muun muassa työpaikkojen sisäiset kulttuurierot, muutosvastarinta sekä kielteinen asenneilmapiiri. Työnteon kulttuurin muutos on hidasta, joten vaikka organisaatiomuutoksia tapahtuu, se ei aina automaattisesti tarkoita parantunutta ja kehittyntä työnjakoa. Muutosvastarintaa ja kielteistä suhtautumista työjaon kehittämistä kohtaan voi ilmetä sekä henkilöstö- että esimiestasolla, mikä hidastaa uusien työ- ja toimintamallien omaksumista ja yhteisen työskentelykulttuurin vakiinnuttamista. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2016, 31.) Kielteiseen asenneilmapiiriin saattaa vaikuttaa esimerkiksi tunne siitä, että puhumalla työjaosta ja määrittämällä eri ammattikuntien osaamisalueita, arvostellaan väijäämättä muiden työntekijöiden osaamista (Talentia 2017b).

3 Tutkimuksen lähtökohdat

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimusongelma täsmentyi laadulliselle tutkimukselle luontaiseen tapaan tutkimusprosessin edetessä (mm. Kiviniemi 2015, 75). Tutkimustehtävä rakentuu kahden teeman - aikuissosiaalityön parissa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten välisen työparityöskentelyn ja työjaon - ympärille. Tutkimustehtävän rajaaminen yhden teeman sijasta kahteen luonnehtii osaltaan esiyymmärrystämme suhteessa näiden kahden teeman vastavuoroisesta ja vuorovaikutteisesta suhteesta toisiinsa. Tutkimustehtävän näkökulma keskittyy selvittämään työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä suhteessa työjaon ja työparityöskentelyn tämänhetkiseen tilaan sekä mahdollisiin kehittämistarpeisiin. Keskiössä on siis toisin sanoen asiantuntijanäkökulma. Emma Pohjonen (2017) on käytäntötutkimuksessaan tutkinut tulevaisuuden muistelu menetelmän avulla aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien näkemyksiä ammattikuntien välisestä yhteistyöstä näkökulmana se, mitä työntekijät ajattelevat vuoden 2017 organisaatiomuutoksen tuovan työskentelylle. Organisaatiomuutos merkitsi sitä, että sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat alkoivat työskennellä yhteisissä tiimeissä. Pohjosen tutkimuksen keskeisinä tuloksina olivat toive keskustelevalle tiimille, toimivalle esimiestyölle sekä selkeälle ja joustavalle työjaolle. (Mt.) Tämän tutkimuksen tavoitteena on mennä näitä

teemoja syvemmälle ja tarkastella laajemmin, kuinka työparityöskentely ja työnjako ovat tiimien sisällä onnistuneet tai epäonnistuneet.

Koimme merkitykselliseksi ottaa tutkimukseen työntekijänäkökulmaa ja sen rajoja määritettäessä huomioon sekä aikuissosiaalityössä sosiaaliohjaajina, että sosiaalityöntekijöinä työskentelevien näkökulmat. Tämän valinnan perusteena oli ymmärrys siitä, kuinka sosiaalityön asiantuntijuuden ja tälle asiantuntijuudelle ominaisen tietotaidon voidaan nähdä määrittyvän suhteessa toisten ammattiryhmien tekemään tulkintaan tämän kyseisen asiantuntijuuden sisällöstä ja asiantuntijuuden rajoista (mm. Crawford 2012). Työnjako ja työparityö koskettavat molempia ammattiryhmiä yhtä lailla, joten mielestämme on perusteltua kartoittaa molempien aikuissosiaalityössä toimivien ammattiryhmien näkemyksiä ja kokemuksia työparityöskentelystä sekä työnjaosta ammattiryhmien kesken. Tutkimushenkilöinä tutkimuksessa ovat siis sekä nuorten että aikuisten sosiaalityön tiimien sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät. Tutkimustehtävän olemme rajanneet koskettamaan aikuissosiaalityön sisäistä työparityöskentelyä ja työnjakoa. Omalta osaltaan tarkastelunäkökulman valintaan ja tutkimuksen kohderyhmän ulottamiseen molempia sosiaalialan ammattiryhmiä koskevaksi ovat saattaneet myös vaikuttaa omat intressimme ja ominaisuutemme tutkijoina (mm. Kiviniemi 2015, 77), sillä olemme molemmat aikanaan valmistuneet sosionomeiksi ennen sosiaalityön opintojen aloittamista.

Tutkimustehtävän rajasimme koskemaan työntekijä- ja asiantuntijanäkökulmaa, josta johtuen asiakasnäkökulma tulee huomioitua vain hyvin suppeasti yhdessä kyselylomakkeen kysymyksessä tutkimuksen näkökulman keskittyessä sosiaalihuollon ammattihenkilöiden näkemyksiin ja kokemuksiin työparityöskentelystä työkäytäntönä sekä asiakasohjautuvuudessa.

Tutkimuskysymysten muotoilu perustuu keskusteluun työyhteisömme edustajan kanssa tutkimustehtävän sisällöstä ja tavoitteista. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia aikuissosiaalityön sosiaalialan ammattilaisilla on työparityöskentelystä ammatillisena työkäytäntönä?
2. Millaisia kokemuksia aikuissosiaalityön sosiaalialan ammattilaisilla on ammattikuntien välisestä työnjaosta ja millaisena ammattilaiset näkevät omat tehtävänkuvansa?
3. Miten ammattikuntien välistä työnjakoa sekä parityöskentelyn työkäytäntöjä voisi kehittää?

3.2 Tutkimuksen toimintaympäristö

Tutkimuksen toimintaympäristö sijoittui kunnalliseen aikuissosiaalityöhön, tarkemmin sanoen Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan perhe- ja sosiaalipalvelujen sisälle lukeutuviin nuorten palvelujen ja aikuissosiaalityön alueellisiin moniammatillisiin tiimeihin. Tiimit koostuvat sosiaalialan ammattilaisista -

sosiaalityöntekijöistä, sosiaaliohjaajista ja johtavista sosiaalityöntekijöistä ja jakaantuvat ikäryhmien mukaisesti palvelemaan sekä 16–29-vuotiaita että 30–64-vuotiaita aikuissosiaalityön palveluita tarvitsevia asiakkaita.

Aiemmin aikuissosiaalityön asiakasjako työntekijöille perustui katujakoon ja jokaiselle kadulle oli määritettynä oma sosiaalityöntekijänsä ja sosiaaliohjaajansa. Työkäytännöt sen suhteen, kuinka asiakkaat jakaantuivat näiden katukohtaisten sosiaalialan ammattilaisten kesken, vaihtelivat työpistekohtaisesti. Tiimit koostuivat pääsääntöisesti vain yhden ammattiryhmän edustajista. Toimeentulotuen siirryttyä Kelaan ja Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön organisaatiomuutoksen jälkeisenä aikana asiakkaat ovat voineet jättää asiassaan yhteydenottopyynnön tiimipuhelimen välityksellä tai kirjallisesti palvelupisteisiin. Yhteydenottopyyntöjä ja ilmoituksia sosiaalihuollon tarpeesta tulee aikuissosiaalityöhön myös yhteistyökumppaneilta, kuten Kelalta, psykiatrisilta poliklinikoilta, terveyskeskuksista, lajittelukeskuksesta ja muilta sosiaalityön yksiköiltä. Nämä yleensä tiimivasaavana kulloinkin toimivan tiimin sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan toimesta kirjatut yhteydenotot jaetaan kunkin tiimin asiakasjakokokouksissa päivittäin. Vastuutyöntekijä määrittyy lähtökohtaisesti asiakastietojärjestelmään kirjatun yhteydenottopyynnön sisältämien, asiakkaan tilanteeseen liittyvien ennakkotietojen perusteella sekä muiden mahdollisten jo aiemmin asiakastietojärjestelmään kirjattujen käytettävissä olevien tietojen perusteella.

Oma suhteemme käytäntötutkimuksen kenttään on kohtalaisen läheinen tutkimusidean saatua alkunsa samaisen työyhteisön esimiehen aloitteesta, missä käytäntötutkimuksen suunnitteluvaiheen alkaessa molemmat työskentelimme. Näin ollen käytäntötutkimuksen aihealue mahdollisesti parhaimmillaan kohdallamme oman työn tutkimisen ja kehittämisen sosiaalityöntekijöinä.

3.3 Työnjako ja roolit tutkimusprosessissa

Työnjaon suhteen tutkimusprosessimme sujui melko joustavasti ja pystyimme sopimaan tutkimusprosessin työvaiheiden etenemisen myötä työtehtävien jakamisesta aina tilannekohtaisesti. Hyödynsimme Microsoftin OneDrivea tutkimussuunnitelman, kyselylomakkeen ja tutkimusraportin laadinnassa, koska palvelu mahdollisti saman tiedoston yhtäaikaisten muokkaamisen paikasta riippumatta. Jaoimme päävastuun aihealueiden mukaan siten, että Sanni vastasi pääsääntöisesti eettisten näkökulmien kirjaamisesta ja tutkimuksemme aikataulun kuvaamisesta, kun taas Tiinan vastuulla oli johdantoluvun ja tutkimusasetelman kuvaamisen kirjoittaminen. Ennen tutkimussuunnitelman toimittamista ohjaajallemme kommentointia varten tapasimme vielä ja muokkasimme tutkimussuunnitelmaa yhdessä kohti lopullista muotoaan.

Kyselylomakkeen sisällön ja kysymysten muotoilusta vastasimme yhteisvastuullisesti ja yhteistyössä. Sanni vastasi e-lomakkeen teknisestä luomisesta Helsingin yliopiston e-lomakepalveluun ja Tiina vastasi

kyselylomakkeen välittämisestä tutkimuksen kohderyhmään kuuluville henkilöille sähköpostitse aikuissosiaalityön jakelulistojen kautta.

Lupahakemus postitettiin 16.10.2017. Aineistonkeruun sekä tutkimuslupaprosessin aikana viimeistelimme tutkimusraportin teoriaosaa sekä pohdimme järkevää rakennetta tutkimusraportille. Näin pyrimme hyödyntämään ajallisesti tutkimuksen kannalta välttämättömät odotusvaiheet. Aineistonkeruun valmistuttua koostimme yhdessä aineistosta analyysin myötä nostamamme pääteemat, jotka kategorisoimme ala-, ylä- ja pääkategorioihin. Työn jaoimme varsinaisten tulosten kirjaamisen osalta niin, että Sanni keskittyi työparityöhön liittyvien tulosten kirjaamiseen ja Tiina työnjakoon liittyviin, kun ensin olimme käyneet läpi

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Kyselylomake laadullisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmänä

Aineiston valintaa ohjasi sekä tutkimustehtävä että työelämäyhteistyötaho. Pyrimme huomioimaan, että kyselylomakkeen käyttäminen aineistonkeruumenetelmänä vaatii huolellista ennakkosuunnittelua, sillä tarkentavien kysymysten ja havaintojen tekeminen aineiston valmistuttua ei ole mahdollista (Valli 2010, 236). Kyselylomakkeen sisältämien kysymysten laadinnan yhteydessä ja itse käytäntötutkimuksen aiheen suunnittelussa ja rajaamisessa yhdessä työyhteisömme yhteyshenkilön kanssa hyödynsimme ajattelun apuvälineenä jonkin verran sosiaalihuoltolain (1301/2014) tarjoamaa lainsäädännöllistä viitekehystä. Kiinnitimme huomiota etenkin kyseisen lain pykäliin, joissa säädetään aikuissosiaalityön asiakkaiden oikeudesta omaan työntekijään sekä sosiaalialan ammattilaisten erilaisista tehtävänkuvista (SHL, 15–16 §, 42 §, 36 § 5 mom). Tosin myös intuitiolla oli oma osansa kyselylomakkeen kysymysten ja teemojen muotoilussa, joka on yleensäkin ottaen melko yleistä laadullisen tutkimuksen teemoja muotoiltaessa. Tosin tällöin vaaraksi tutkimuskysymysten perustuessa pelkkään intuitioon voi olla kysymysten liiallinen perustuminen tutkijoiden ennakkokäsityksiin (Eskola & Vastamäki 2010, 35) ja tästä syystä tutustuimmekin mm. Elina Rahkon (2011) aiempaan tutkimukseen sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön välisestä työparityöskentelystä. Rahkon (2011) tutkimus suuntasi ajatuksiamme ja vaikutti etenkin kyselylomakkeen omaa ammatillista roolia työparityöskentelyssä käsittelevien kysymysten muotoiluun.

Pyrimme myös huomioimaan mm. Vallin (2010, 236) esille tuoman näkökulman siitä, kuinka yhteistyö kyselyn kohdejoukon kanssa jo kyselylomakkeen laadinnan aikana saattaa olla hyödyllistä. Kävimme keskustelua kyselylomakkeen sisällöstä työelämän yhteyshenkilömme ja käytäntötutkimuksemme ohjaajan kanssa. Osa kyselylomakkeessa kysyttävistä asioista mukaillee pitkälti ohjaajamme ensimmäisessä käytäntötutkimukseen liittyvässä keskustelunavauksessa tuomia, työkäytäntöjen kehittämisen näkökulmaan liittyviä kysymyksiä. Meille tarjoutui myös mahdollisuus kerätä palautetta alustavasta kyselylomakkeemme

versiosta osalta kohdejoukkomme henkilöistä Tiinan työyhteisössä 25.10.2017 pidetyn sosiaalityön ja sosiaalihojauksen kehittämisfoorumin yhteydessä. Kehittämisfoorumissa meillä oli mahdollisuus esitellä käytäntötutkimustamme ja saada palautetta lomakkeen sisällöstä ja ymmärrettävyydestä, mikä voi Vallin (2010, 236–237) mukaan auttaa poistamaan kysymysten mahdollista monitulkinnallisuutta sekä väärinymmärryksiä ja näin helpottaa valmiin aineiston analyysiä. Saamamme palautteen perusteella muokkasimme muutamaa kyselylomakkeen sanavalintaa sekä tarkensimme kysymysten rajaamista aikuissosiaalityön sisällä tapahtuvaan ammattilaisten väliseen työparityöhön. Myös yksi kyselylomakkeen kysymyksistä osoittautui turhaksi suhteessa tutkimustehtäväämme. Kehittämisfoorumin yhteydessä saimme myös työyhteisön jäseniltä palautetta siitä, että tutkimuksemme aihealue on omiaan herättämään ajatuksia ammattilaisten keskuudessa ylipäättään omasta ammatillisesta roolistaan aikuissosiaalityössä.

Aineistonkeruun aloitimme eettiset näkökohdat huomioiden vasta, kun olimme saaneet tutkimusluvan Helsingin kaupungilta 31.10.2017. Tutkimuksen aineisto on kerätty sähköpostitse organisaation sisällä tutkimuksemme kohderyhmään kuuluville informanteille välitettävän kyselylomakkeen (ks. liite 1) avulla. Kyselylomakkeen teimme Helsingin yliopiston E-lomakepalvelun sähköiselle lomakepohjalle. Kyseisen aineistonkeruumenetelmän valitsimme siksi, että näimme sen työntekijän näkökulmasta parhaimpana vaihtoehtona hektisessä sosiaalityön arjessa sen mahdollistaessa vastaamisen itselleen sopivana hetkenä. Samalla valitsimme aineistonkeruumenetelmä voidaan nähdä organisaation näkökulmasta ehkä myös kustannustehokkaimpana vaihtoehtona, sillä esimerkiksi haastattelutilanteeseen liittyviin siirtymiin ei kulu aikaa eikä kirjalliseen kyselyyn vastaaminen vie myöskään yhtä paljon työaikaa kuin haastatteluun osallistuminen. Lähetimme kutsun osallistua tutkimukseemme sähköpostitse 6.11.2017 ja tutkimuksemme informanteilla oli aikaa vastata tutkimukseen 24.11.2017 asti. Muistutimme myös kohderyhmäämme sähköpostitse vastausajan päättymisestä viimeisen vastausviikon maanantaina.

4.2 Aineiston kuvaus ja analyysi

Kohderyhmään kuului yhteensä 159 sosiaalityöntekijää ja -ohjaajaa nuorten sosiaalityöstä ja aikuissosiaalityöstä pois lukien erityistyöntekijät ja johtavat sosiaalityöntekijät. Kyselyn vastausprosentti oli 23 % (n=37). Vastaajat jakautuvat ammattiryhmien mukaisesti niin, että vastaajista 53 % ilmoitti ammatikseen sosiaalityöntekijän ja 47 % ilmoitti olevansa sosiaalihojaaja. Vastausmäärät nuorten palvelujen ja aikuisten palvelujen välillä jakautuivat niin, että nuorten palveluista vastaajia oli 47 % ja aikuisten palveluista 53 %. Nuorten moniammatillisista tiimeistä vastanneista 41 % ilmoitti olevansa sosiaalihojaaja ja 59 % sosiaalityöntekijä. Vastaavasti aikuisten tiimeistä 53 % ilmoitti ammatikseen sosiaalihojaajan ja 47 % sosiaalityöntekijän.

Laadulliselle tutkimukselle luonteenomaisesti (Tuomi & Sarajarvi 2009, 85) tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan sen sijaan kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Omalla

tulkinnallamme ja ymmärryksellämme on ollut oma merkityksellinen roolinsa siinä, millaisia teemoja olemme aineistosta onnistuneet löytämään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 102). Tavoitteena oli lähestyä aineistoa mahdollisimman systemaattisesti keskittyen tutkimustehtävän ja –kysymysten kannalta olennaisiin ilmauksiin, kvantifioimalla kerätyn aineiston siltä osin kuin se oli kyseisen aineiston tapauksessa mahdollista ja muilta osin koodaamalla aineistossa esiintyviä samankaltaisuuksia suhteessa tutkittavaan ilmiöön ja vertailemalla näitä suhteessa toisiinsa. Käytännössä kvantifiointi (mm. Tuomi & Sarajärvi 2009, 120) oli validi metodi kyselylomakkeen monivalintakysymysten kohdalla ja laskimmekin näiltä osin tiettyyn asiasisältöön liittyvien ilmausujen esiintymiskerrat.

Tutustuimme molemmat ensin omilla tahoillamme kyselylomakkeella keräämämme aineiston sisältöön, jonka jälkeen olimme varanneet aineiston analyysia ja raportointia varten kolme kokonaista työpäivää. Aineiston analysoinnin ajankohta sijoittui ajallisesti marraskuun viimeiselle viikolle. Käytimme aineiston jäsenyyksen ja samalla muistimme apuvälineenä koodausta (mm. Tuomi & Sarajärvi 2009, 92). Koodauksen suoritimme käytännössä käsin eriväristen tussien avulla. Yhteisten työpäivien aikana vertailimme jo alustavan aineistoon tutustumisen perustella tekemiämme havaintoja toisiinsa, ja kokosimme ja nimesimme yhdessä keskeisimmät aineistossa esiintyneet, toistuvat teemat yhteen.

Käytännössä aineiston analyysin alkuvaihe sujui siis sisällönanalyysille tyypilliseen tapaan eli aineisto pelkistettiin, ryhmiteltiin ja abstrahoitettiin eli yksittäiset ja yksilölliset piirteet pyrimme häivyttämään niin, että jäljelle jäi vain sellainen merkityskokonaisuus, jonka päättelimme olevan kaikille haastateltaville yhteistä (ks. esim. Laine 2001, 40). Aineiston analyysimenetelmäksi päädyimme valitsemaan abduktiiviseen päättelyn logiikkaan perustuvan sisällönanalyysin ja sisällönerittelyn. Keräämämme aineiston luonne ohjasi melko ratkaisevasti tätä valintaamme. Abduktiivisuuteen nojaava analyysin lähestymistapa on perusteltua, sillä olimme nimenomaisesti kiinnostuneita siitä, miten tietyt ammattiryhmät näkevät ja kokevat parityötyöskentelyn sekä työnjaon ammattiryhmien kesken. Analyysimme näkökulmaa ei voi kuvata kuitenkaan täysin teoriaohjauksesta vapaaksi ja aineistolähtöiseksi ottaen huomioon jo aiemman, muun muassa tutkimuksen alkuvaiheessa toteutetun kirjallisuuskatsauksen (mm. Tuomi & Sarajärvi 2009, 123) myötä kasvaneen esitietomme suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Tutkittavaa ilmiötä kuvaavat teemat syntyivät yhteisen ajattelutyön tuloksena aineistosta osittain aineistolähtöisesti ja osittain aiempaan teoriaan pohjaten. Kyseinen lähestymistapa otti riittävästi huomioon jo analyysin taustalla olevan ennakkoymmärryksen suhteessa ilmiöön liittyvään teoriaan. Tarkoituksenamme ei ollut testata valmista teoriaa, vaan analysoida sitä, mitä kyselyyn vastanneet tuovat itse kokemuspohjaltaan esiin (Tuomi & Sarajärvi 2003, 95–97) ja näin ollen valtaosin aineistolähtöinen lähestymistapa analyysiin palveli tutkimustehtävän toteuttamista. Sisällönanalyysin voidaan nähdä Tuomen ja Sarajärven (2009, 110) edellyttävän analyysiyksikön määrittämistä ja tällaiseksi analyysiyksiköksi päädyimme valitsemaan asia- ja ajatuskokonaisuuden.

4.3 Tutkimuksen tarkastelua eettisestä näkökulmasta

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 4) mukaan ihmistieteisiin kuuluvassa tutkimuksessa eettiset periaatteet jaetaan kolmeen osaan, jotka ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyyden ja tietosuojan turvaaminen. Itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen sisältyy mahdollisuus tehdä itsenäinen päätös siitä, haluaako osallistua tutkimukseen vai ei (Mt., 4; Kuula 2011, 61). Vahingon välttämiseen liittyy ihmistieteiden tutkimuksessa harvemmin uhkaa fyysisestä haitasta, mutta henkisen, sosiaalisen ja taloudellisen haitan syntyminen on mahdollista eettisesti arveluttavasti toteutetussa tutkimuksessa. Eettisesti tällaisilta tilanteilta vältytään huolehtimalla vastaajien antamien tietojen luottamuksellisuudesta ja tietosuojasta. Yksityisyyden ja tietosuojan turvaamisessa on kyse yhtäältä siitä, että tutkittava määrittelee, mitä tietoja hän haluaa tutkimuskäyttöön antaa ja toisaalta siitä, että tutkittava voi luottaa antamiensa tietojen pysyvän tunnistamattomina. Tunnistamisesta voidaan puhua tilanteessa, jossa yksittäinen henkilö voidaan tunnistaa yksiselitteisesti muista vastaajista perustuen henkilön nimeen tai muuhun selkeään, yksilölliseen tunnukseen (Kuula 2011, 62, 64, 205).

Käytäntötutkimuksen aihetta emme arvioi kovinkaan eettisesti herkäksi aihealueeksi kyselyn kohdistuessa Helsingin kaupungin henkilöstön näkemyksiin ja kokemuksiin sosiaalityön työkäytännöistä. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvien informanttien voisi ainakin lähtökohtaisesti olettaa sosiaalihuollon ammattipätevyyteen liittyvän lainsäädännön määrittämien pätevyysvaatimusten puitteissa olevan joko sosiaalialan korkeakouluopiskelijoita ja jo korkeakoulutuksesta valmistuneita (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2017) ja näin ollen olettaa heidän kykenevän luku- ja kirjoitustaitoisina tekemään omaehtoisen valinnan tutkimukseen osallistumisen suhteen.

Tutkimuksen suunnitteluun liittyi eettisinä kysymyksiä tutkimustehtävän rajaaminen työyhteisöjä hyödyttävään näkökulmaan, kohderyhmään kuuluvien vastaajien anonymiteetin suojaaminen sekä aineistonkeruun suunnittelu muiltakin osin niin, että se vastaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä (ks. Kuula 2011, 34–35; Silverman 2013, 159–161). Pyrimme kiinnittämään erityistä huomiota tutkittavien anonymiteetin suojaamiseen jättämällä esimerkiksi tarkempia tunnistetietoja sisältävät kysymykset kokonaan pois kyselylomakkeesta. Tavoitteena oli, ettei kyselyyn vastanneita voida tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Tähän pyrimme paitsi jättämällä tunnistetiedot keräämättä, myös laajentamalla tutkimuksen kohderyhmää kattamaan sekä aikuisosiaalityön että nuorten sosiaalityön työntekijät, jolloin kohderyhmä koostui huomattavasti isommasta määrästä vastaajia.

Tutkimuksen suunnittelusta etenimme itse tutkimuksen toteutukseen. Kuten edellä todettiin, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus on osa tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittamista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4; Kuula 2011, 61; Silverman 2013, 161–162). Toimme vapaaehtoisuuden periaatteen esille tutkimuslupahakemuksessa, kyselylomakkeen alussa olevassa infotekstissä sekä kohderyhmälle

lähetetyssä sähköisessä kutsussa osallistua tutkimukseen. Lisäksi pyrimme siihen, että kohderyhmään kuuluvat saivat riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimuksen toteuttajista sekä kerättyjen tietojen käyttötarkoituksesta (Kuula 2011, 61–62).

Raportoiminen on tutkimusprosessin vaihe, jossa eettisen arvioinnin kohteeksi tulee muun muassa tunnistettavuus. Tutkimuksen tuloksia raportoitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, ettei tutkimustulosten raportointi ole vahingollista kellekään tutkimukseen osallistuneelle. Vahingollisuuden välttämiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi raportoimalla tulokset neutraaliin sävyyn. Neutraali raportoimisen tyyli ei kuitenkaan tarkoita, etteikö raportissa voitaisi esittää kriittisiä ajatuksia tai pohdintoja tutkittavasta ilmiöstä. (Kuula 2011, 63, 204.) Raportoimisen jälkeen eettisen pohdinnan aiheeksi nousee kerätyn aineiston mahdollinen säilyttäminen. Mikäli tutkimukseen osallistuneet ovat antaneet suostumuksensa kerätyn aineiston julkaisemiseen, tulee julkaisusta ja aineiston säilyttämisestä tehdä tarkka suunnitelma (Silverman 2013, 162). Tämän käytäntötutkimuksen osalta emme säilyttäneet kerättyä aineistoa raportin julkaisemisen jälkeen, vaan hävitimme sen tietoturvaroskan mukana.

Tutkimuksen kannalta kokonaisvaltainen eettisen tarkastelun paikka on tutkijoiden omat positiot ja intressit suhteessa tutkittavaan aiheeseen. Eettisesti kestävään tutkimukseen kuuluu, etteivät tutkijat ole puolueellisia tai tavoittele omaa tai muun toimijan etua tutkimuksella. Kaikki tähän vaikuttavat asiat tulee nostaa esiin tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa. (Silverman 2013, 163.) Omia positioitamme määrittivät tutkimuksen aikana erilaiset tekijät. Meillä molemmilla on henkilökohtainen kokemus aikuissosiaalityössä työskentelystä ja sitä kautta myös omat käsityksemme tutkimuksen aiheesta työntekijänäkökulmasta. Lisäksi olimme molemmat valmiiksi tietoisia siitä, millaisessa toimintaympäristöstä tutkimus toteutettiin. Pyrimme molemmat tietoisesti siihen, ettemme antaneet aiempien käsitystemme ja tietomme liikaa vaikuttaa kysymysten asetteluun tai aineiston tulkintaan. Tutkimusprosessin aikana positioimme olivat kuitenkin erilaisia: Sanni ei enää tutkimuksen toteuttamisen aikana työskennellyt aikuissosiaalityössä eikä siten kuulunut tutkimuksen kohderyhmään. Tiina puolestaan työskenteli koko tutkimusprosessin ajan aikuissosiaalityössä ja oli siten sekä tutkijan että tutkittavan roolissa.

Käytäntötutkimuksen validiteettia voisi ajatella parantaneen se, että meitä tutkijoita oli kaksi ja näin ollen pystyimme hyödyntämään tätä analyysivaiheessa. Yhden silmäparin sijaan on aineisto kohdannut kahdet silmäparit. Oleellista validiteetin kannalta on arvioida, tukeeko aineisto siitä tehtyjä päätelmiä ja ovatko nuo päätelmät yhteydessä aiempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin (Silverman 2013, 285). Samaten pyrimme ottamaan huomioon useita teoreettisia näkökulmia ja aiempia tutkimustuloksia laajentaessamme tutkimuksen näkökulmaa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142–145).

5 Keskeiset tutkimustulokset

Tähän tutkimukseen voidaan nähdä pätevän saman periaatteen kuin muuhunkin laadulliseen tutkimukseen ylipäätään eli laadullinen aineisto ei muutu tuloksiksi ilman tutkijoiden tekemää tulkintaa (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 191). Näin ollen seuraavat kuvaamamme keskeiset tutkimustulokset ovat oman ymmärryksemme ja tulkintamme läpäisemiä.

5.1 Kokemukset työnjakoon vaikuttavista tekijöistä

Tehtävänkuvaan liittyvää tutkimuskysymystä lähestyimme kysymällä tutkittaviltamme tilannekohtaisista tekijöistä, jotka vaikuttavat työnjakoon sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen välillä. Työnjakoon vaikuttavina tilannekohtaisina tekijöinä, joissa vastuutyöntekijäksi valikoituu työntekijöistä jompikumpi, toivat tutkimuksen vastanneet sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat esille *asiakkaan toimintakyvyn, tuen tarpeen, lainsäädännön, sosiaalisten ongelmien luonteen, resurssit, rakenteet ja asenteet*. Asiakkaan oman toimintakyvyn ollessa heikko nähtiin vastuu kuuluvaksi sosiaalityöntekijälle, kun taas toimintakykyä löytyessä nähtiin vastuun olevan sosiaaliohjauksessa. Käytännössä asiakkaan toimintakyvyn tulkittiin ilmenevän kykynä tai kyvyttömyytenä sitoutua ja motivoitua työskentelyyn, kykynä tai kyvyttömyytenä hakea, saada ja vastaanottaa palveluita ja etuuksia tai tietyllä tai usealla elämänhallinnan saralla ilmenneinä toimijuuden haasteina. Toimintakykyyn liittyvinä tekijöinä tuotiin myös esille tilanteeseen mahdollisesti liittyvä sairaudentunnon ilmeneminen tai ilmenemättömyys, joista jälkimmäinen tilanne puolsi asiakkuuden hallinnan vastuuta sosiaalityöhön ja ensimmäinen sosiaaliohjaukseen. Myös toimintakyvyn taustalla ilmenevien kognitiivisten ja neurobiologisten kehityshäiriöiden katsottiin puoltavan asiakasvastuuta sosiaalityössä. Sen sijaan kroonistuneemmaksi muodostunut tuen tarve miellettiin enemmän sosiaaliohjauksen asiakaskohderyhmään kuuluvaksi.

Tuen tarpeen laatu ja kesto esiintyivät korostuneesti työnjaon tilannekohtaisessa arvioinnissa. Pitkäjänteinen, intensiivinen tai useaa elämänaluetta samanaikaisesti koskettava tuen tarve nähtiin sosiaalityön vastuuna, kun taas lyhytaikainen, kertaluontoinen, suhteessa edellä mainittuun pinnallisempi ja ehkä selkeämmin tietylle sosiaalisen elämän osa-alueelle keskittyvä ja joidenkin asiakkaiden kohdalla jopa kroonistunutkin tuen tarve vaikuttivat asiakkuuden ohjautumiseen sosiaaliohjaukseen. Sosiaalityön asiakkaan tuen tarvetta kuvattiin laaja-alaiseen ja suunnitelmalliseen muutostyöhön kiinnittyväksi erityisen tuen tarpeeksi ja sosiaaliohjaajan asiakkaan tuen tarvetta arjessa tarvittavaksi, rinnalla kulkemista edellyttäväksi ja jalkautuvaksi tueksi. Muun muassa välitystiliasiakkaiden tuen tarpeeseen vastaaminen ja mahdollinen ryhmätoiminnan muodossa tapahtuva yhteisöllinen tuki nähtiin sosiaaliohjaajan tehtäväksi. Tosin tutkittavamme – niin sosiaalityöntekijät kuin sosiaaliohjaajatkin - myös kyseenalaistivat aikuissosiaalityössä erityisen tuen käsitteen määrittelyn vain

sosiaalityön asiakkaita koskevaksi. He katsovat erityisen tuen tarpeen koskettavan kaikkia aikuissosiaalityön asiakkaita.

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) sekä ammattipätevyyslain (817/2015) asettamat vaateet ja ehdot työnjaolle sosiaalialan ammattilaisten välillä tunnistettiin kyselyyn vastanneiden keskuudessa myös, vaikkakin sekä sosiaalityöntekijät että sosiaaliohjaajat toivat esille, ettei tämänhetkinen työnjako noudata voimassaolevan lainsäädännön henkeä. Sekä sosiaalityön että sosiaaliohjauksen työnkuvat koettiin melko päällekkäisinä sekä sosiaalityöntekijöiden että sosiaaliohjaajien toimiessa kaikilla aikuissosiaalityön asiakkuusprosessin alueilla, kuten palvelutarpeen arvioinnissa, suunnitelmien laadinnassa ja toteuttamisessa sekä päätöksenteossa. Sosiaalityöntekijät toivat etenkin esille tarvetta kehittää sosiaaliohjaajan toimenkuvaa jalkautuvampaan, enemmän asiakkaan rinnalla kulkevaan työhön, sillä tarvetta tällaiselle työlle tunnistettiin asiakkaiden keskuudessa olevan. Vastaavasti jotkut kyselyyn vastanneet sosiaaliohjaajat toivoivat työnsä kehittymistä lähityön suuntaan, mutta tämän ei koettu olevan mahdollista aikuissosiaalityön tämänhetkiset resurssit huomioiden. Entisen organisaation aikaisten aikuissosiaalityön tehtävänkuvien ja yksintekemisen kulttuurin nähtiin vaikuttavan edelleen vahvasti tämänhetkisen työjaon taustalla.

Niin henkilöstöön kuin aikaan ja paikkaankin liittyvät resurssit nähtiin vaikuttavina tekijöinä työnjaon kannalta. Muun muassa asiakkaan tuen tarpeeseen perustuvien sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön välillä tehtävien asiakassiirtojen koettiin jäävän tekemättä ajan puutteesta johtuen. Käytännössä tämän koettiin tarkoittavan tiimien työntekijöiden kohdalla sitä, että erityisen tuen tarpeessa oleva asiakas saattoi säilyä sosiaaliohjaajan asiakkaana ja arkisissa asioissa tukea tarvitsevien asiakkaiden asiakkuus sosiaalityössä, sillä siirtoja ei joko ehditty tai tahdottu myötätunnossa työtoveria kohtaan tehdä. Toisaalta siirrot saatettiin myös jättää tekemättä asiakkaan näkökulma tai jo olemassa oleva luottamussuhde huomioiden.

Työnjakoon sosiaalialan ammattilaisten välillä vaikuttavina rakenteellisina tekijöinä sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat toivat esille eritoten tiimikohtaisten käytäntöjen eroavaisuuden, riittämättömän toimialan sisäisen ohjeistuksen, työnjaon järjestelmälähtöisyyden sekä edesmenneen organisaation tehtävänkuvat. Yksittäisen työntekijän ja työyhteisön tasolla työnjakoon vaikuttavaksi tekijäksi nähtiin asenneilmapiiri. Esimerkiksi vastauksissa korostunut yksintekemisen kulttuuri näyttäytyi joko toivottavana ja säilytettävänä tahtotilana tai työnjaon ja ylipäättään aikuissosiaalityön toimintakäytäntöjen kehittämisen jarruna.

Sosiaalisten ongelmien luonteen tutkittavat näkivät sosiaalityön asiakkaan kohdalla monisyisenä, ongelmien kasaantumisenä ja päällekkäisyytenä. Erityisesti rikollisuus, väkivalta, pitkään jatkunut asunnottomuus, sosiaalisten ongelmien ylisukupolvisuus, hoitamattomat päihde- tai mielenterveysongelmat sekä niiden samanaikainen esiintyvyys asiakkaan tilannetta arvioitaessa saattoivat antaa viitteitä asiakasvastuun asettamisesta sosiaalityöntekijälle. Myös käytännössä esimerkiksi sekä läheis- että viranomaisverkostojen sekä hoitotahon puutteena ilmenevä osattomuus nähtiin sosiaalityön asiakasvastuuta merkitsevinä tekijöinä, kun

taas sosiaaliohjaajan asiakkaaksi ohjautuvan asiakkaan kohdalla tuli palveluverkoston perustan olla kohtalaisen selvä ja selkeärajainen. Samaten ongelmien luonteen tutkittavat mielsivät selkeärajaisemmaksi sosiaaliohjauksen asiakkaan tapauksessa suhteutettuna sosiaalityöhön, kun taas sosiaalityön kohdalla ongelmien luonne miellettiin sotkuisemmaksi. Muun muassa pelkän talouden alueella esiintyvien ongelmien katsottiin tilannekohtaisena tekijänä sosiaaliohjauksen asiakkuutta puoltavaksi. Tosin tutkittavat toivat esille taloudellisten ongelmien taakse kätkeytyvän usein myös muita sosiaalisia ongelmia.

5.2 Työnjaon kehittäminen

Sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat tunnistivat ammattiryhmien välisen työnjaon kehittämiskohtien paikantuvan niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin organisaation ja hallinnon toiminnan tasolle. Työntekijän toiminnan tasolla työnjakoon vaikuttavaksi ja samalla kehitettäväksi tekijäksi jäsenyksi yksittäisen työntekijän motivaatio ja asennoituminen työn jakamiseen sekä ylipäättään valmiuteen kantaa vastuuta asiakkuusprosessista. Omalta osaltaan useimmat sosiaalityöntekijät toivoivat asiakkuuden hallintaan liittyvän vastuun keskittämistä sosiaalityöhön muun muassa palvelutarpeen arvioinnin osalta samalla kun sosiaaliohjaajan toimenkuva nähtiin pikemminkin sosiaalityön laatimia suunnitelmia toteuttavana ja jalkautuvana. Tosin eriäviäkin näkökantoja sosiaalityöntekijöiden keskuudessa esiintyi vastuunkantoon liittyen, sillä vastuunkantoa ja keskittämistä pelkästään sosiaalityöntekijälle ei nähty toimivana ratkaisuna tilanteissa, joissa sosiaalityöntekijä ei kokenut olevansa persoonaltaan oikeantyyppinen kantamaan vastuuta. Joissakin tilanteissa vastuun koettiin jäävän liaksi juuri sosiaaliohjauksen harteille, sillä valmiutta vastuunkantoon ei sosiaalityöntekijöiden joukosta löytynyt.

Työnjakoa toivottiin myös kehitettävän enemmän voimassaolevan lainsäädännön tehtäväkuvia vastaavaksi tulevaisuudessa. Sosiaalityöntekijät kokivat, etteivät sosiaaliohjaajat toisaalta pystyneet resurssien riittämättömyyden vuoksi kehittämään tehtäväkuvaansa lainsäädännön hengen suuntaan tai halunneet luopua vastuusta, palvelutarpeen arvioinnista ja päätöksenteosta, joiden katsottiin perustuvan tehtäväkuviin aiemman, toimeentulotukisiirtoa edeltäneen organisaation ajalta. Toisaalta myös sosiaaliohjaajien taholta toivottiin solidaarisempaa suhtautumista työnjakoon sosiaalityöntekijöiden taholta juuri resurssien riittämättömyyden vuoksi. Esimerkiksi hakemuksia toivottiin jaettavaksi tasapuolisesti ammattiryhmien ja yksittäisten työntekijöiden kesken. Osa sosiaaliohjaajista koki, että erilaiset koulutustaustat ja sitä kautta palkkaluokat ovat yksi syy kehittää työnjakoa entisestä selkeämmäksi.

Tasapuolisuuden vaatimuksen koettiin tärkeäksi myös tiimi- ja työyhteisötasolla. Työnjakoon liittyvät tiimikohtaiset käytännöt vaihtelevat tiimikohtaisesti aina määräperusteisesta ei-määräperustaiseen asiakkaiden yhteydenottojen jakamiseen. Puolet vastaajista (50 %) koki, että asiakasjakopalaveri on toimiva työkäytäntö uusien asiakkaiden jakamisessa sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön välillä. 36 % vastaajista puolestaan koki

asiakasjakopalaverit toimimattomaksi tavaksi tehdä asiakasjakoa, kun 14 % vastaajista ei osannut sanoa, onko työmenetelmä toimiva vai ei. Määräperustainen jakaminen koettiin kaikkein oikeudenmukaisimmaksi ratkaisuksi tilanteessa, jossa asiakasmäärät olivat jo lähtökohtaisesti suuret tiimin kokoonpanoon nähden. Työnjako miellettiin epäoikeudenmukaiseksi tilanteissa, joissa työnjakotapa mahdollisti asiakkaiden valikoimisen, toimi liian sattumanvaraisesti, ei noudattanut lainsäädännön henkeä tai perustui liialti esimiehen päätäntävaltaan. Sen sijaan toimintaperiaate, joka mahdollisti työn jakamisen työtilanteen perusteella työntekijöiden kesken, koettiin työyhteisön jäsenten välistä solidaarisuutta edistävänä ja myös asiakkaan näkökulman ja tarpeen parhaiten huomioon ottavana. Sen sijaan, että asiakas joutuisi odottamaan esimerkiksi ajanvarausta kohtuuttoman pitkään esimerkiksi tilanteen akuuttius huomioiden, mahdollisti työtilanteen perusteella tapahtuva työnjako nopeamman reagoinnin työntekijän taholta ja samalla palveli asiakkaan etua.

Erityisosaamiseen tai kielitaitoon perustuva työnjako nähtiin toisaalta toimivana ja toisaalta ongelmallisena. Samalla, kun erityisosaamisen perusteella tapahtuva työnjako nähtiin asiakkaan etua palvelevana, saattoi se samalla johtaa tietyn tyyppisten asiakastapausten keskittymiseen yksittäiselle työntekijälle. Kielitaitoon perustuvaan työnjakoon kohdistettiin myös asiakkaan näkökulman huomioimaan pyrkivää kritiikkiä tuoden esille näkemys siitä, etteivät kaikki maahanmuuttajataustaiset henkilöt välttämättä halua ensisijaisesti asioida sellaisen työntekijän kanssa, joka puhuu samaa kieltä äidinkielenään kuin asiakas itse. Ylipäättään tiimikohtaisia työnjakoon liittyviä työkäytäntöjä toivottiin kehitettävän tasapuolisempaan, solidaarisempaan ja tehokkaampaan suuntaan.

Tiimikohtaisina kehittämiskohtina mainittiin erityisesti työnjakoa ympäröivän työilmapiirin positiivisen muutoksen tukeminen muun muassa avointa keskustelukulttuuria kehittämällä, mikä mahdollistaisi ammattikuntien välisen vuorovaikutuksen kehittämisen. Asiakastapausten käsittelyyn perustuva case-kokous nähtiin yhtenä tällaisena mahdollisena ja toivottava, oppimista tukevana ja reflektion mahdollistavana toiminta-areenana, joka samalla mahdollistaisi työnjaon kehittämiseen liittyvän prosessin käynnistymisen ammattilaisten välisen keskustelun kautta tiimitasolla.

Myös työnjakoon liittyvän alkuarvioinnin kehittäminen nähtiin merkityksellisenä työnjaon kontekstissa. Käytännössä alkuarviointi tällä hetkellä keskittyy pitkälti yhteydenottopyynnön kirjaajana toimivan, tiimivastaajan vuorossa olevan sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan harteille. Tämän tiimivastaavana toimivan työntekijän osaaminen ja ammattitaito nähtiin merkityksellisenä työnjaon kannalta. Kehittämisehdotuksena esitettiin myös erillisen moniammatillisen arviointitiimin perustaminen, joka ottaisi käsiteltäväkseen myös mahdolliset siirrot sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen välillä. Tällä hetkellä työnjakoa ohjautuvat periaatteet nähtiin liian järjestelmäkeskeisiksi ja toisaalta liikaa yksittäisten työntekijöiden asenteille perustaviksi, eikä asiakkaan näkökulmaa huomioitu työnjaossa juuri lainkaan. Toiset toivoivat moniammatillisten tiimien purkamista ja katujakoperustaisen työnjaon palauttamista, kun taas toiset toivoivat pikemminkin uuden toiminta- ja työkuultuurin kehittämistä tukevien ohjeiden, keskustelufoorumien ja

osaamista tukevan ja kannustavan johtamisen löytymistä. Sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat toivat esille myös toiveen muiden aikuissosiaalityön sisäisten toimijoiden, kuten sosiaalivierailijoiden toimintaperiaatteiden ja kohdentamisen tarkastamista ja mahdollista uudelleenmuotoilua.

5.3 Kokemukset työparityöskentelystä

Vastaajista 69 % arvioi työparityöskentelyn lisääntyneen vuoden 2017 organisaatiomuutoksen jälkeen. 22 % vastaajista puolestaan koki, ettei työparityöskentely ole lisääntynyt ja 8 % ei osaa sanoa organisaatiomuutoksen vaikutuksesta työparityöskentelyn määrään. 83 % ilmoitti tehneensä parityötä sosiaalityöntekijän kanssa. Samoin 83 % vastaajista ilmoitti parityöskentelyssä työparin olleen sosiaaliohjaaja. 33 % vastaajista kertoi työparityöskentelyn tapahtuneen johtavan sosiaalityöntekijän kanssa. 72 % vastaajista valitsi useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon eli ilmoittivat joskus tehneensä parityötä useamman eri ammattiryhmän jäsenen kanssa. Pieni osa vastaajista kertoi, ettei heillä ole kokemusta aikuissosiaalityön sisäisestä moniammatillisesta työparityöskentelystä lainkaan.

Vastaajien kokemukset työparityöskentelystä olivat kirjavia ja vastaajat toivat lukuisin esimerkein esille onnistuneita ja epäonnistuneita työparityöskentelyn kokemuksiaan. Pääsääntöisesti aineistosta on kuitenkin löydettävissä polarisoituneet ääripäät eli se vastaajien joukko, jolla kokemukset työparityöskentelystä ovat positiivisia ja toisaalta joukko, jonka kokemukset ovat olleet negatiivisia. Vastaajat kuvasivat kuitenkin valtaosassa vastauksia sekä työparityöskentelyn hyötyjä, että haittoja riippumatta siitä, oliko heillä pääasiassa positiivisia vai negatiivisia kokemuksia työparityöskentelystä.

Kokemukset ammattiryhmien välisestä työparityöskentelystä muotoutuivat kuuteen teemaan: *rakenteet, työilmapiiri, osaaminen, persoonallisuustekijät, vuorovaikutus* sekä *tilannesidonnaiset tekijät*. Rakenteisiin liittyvät kokemukset sisälsivät huomioita puuttuvista yhteisistä toimintamalleista sekä organisaatiohistoriasta, jotka vaikuttivat työparityöskentelyyn haittaavasti. Rakenteisiin liittyvä merkittävä huomio on kysymys resursseista ja siitä, kuinka erilaiset resurssit määrittelevät paljon työparityöskentelyn toteutumista ja laatua. Resursseiksi mainittiin ennen muuta ajanpuute, mutta myös fyysisiin tiloihin sekä henkilöstöön liittyviä tekijöitä. Aikaresurssi nähtiin toisaalta myös työparityöskentelyn positiivisena puolena, sillä onnistunutta parityöskentelyä kuvattiin oman työajan kohdentamisen kannalta merkitykselliseksi. Toinen merkittävä rakenteellinen vaikuttaja oli vastaajien mielestä epäselvyys ammattiryhmien työnkuviissa ja sitä kautta tehtävän työn päällekkäisyys.

Työilmapiirin teemaan sisältyvät ajatukset työparityöskentelyn merkityksestä työhyvinvoinnille sekä yhteisesti jaettu ymmärrys työn sisällöstä ja sitä kautta työskentelyn tavoitteesta. Tähän liittyen vastaajat kuvasivat kokemuksiaan työparityöskentelystä omaa kuormitusta vähentävänä työmuotona sekä jaetun vastuun

kokemuksena, minkä koettiin tekevän omasta työstä vähemmän kuluttavaa. Osaamisen teemaan puolestaan sisältyvät näkemykset asiantuntijuuden kehittymisestä, mahdollisuudesta reflektioon sekä tiedonkulun parantumisesta. Tiedonkulkuun liittyy muun muassa kokemukset työparityöskentelyn eduista uusien työntekijöiden perehdytyksessä, sijaistamisen helpottumisessa sekä hyvien käytäntöjen leviämässä. Moniammatillisen yhteistyön voidaankin parhaimmillaan nähdä mahdollistavan tiedon jakamisen kautta tapahtuvaa yhdessä oppimista (Crawford 2012, 55). Moninäkökulmaisuuuden ja toisten erityisosaamisen arvostaminen näyttäytyi laajalti niiden tutkittavien vastauksissa, joilla oli positiivisia kokemuksia työparityöskentelystä.

Persoonallisuustekijät vaikuttivat kokemuksiin työparityöskentelystä erityisesti asenteiden kautta. Asenteita kuvaavat aineistossa paitsi vastaajien suorat kommentit omista ja työparien työskentelyn aikana esiintuomista asenteista, niin myös kokonaisvaltaisemmin vastauksissa näyttäytyvät, sanoittamattomat asenteet. Työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten oma koettu introverttius tai parityöhön orientoituneisuus, vaikuttivat kokemukseen työparityöskentelystä sekä sen kuvaamisesta "pakkopullaksi" tai "asiakastyön rikastumiseksi".

Vuorovaikutus liittyy työparityöskentelyn kokemukseen kaksijakoisesti. Yhtäältä työparityöskentelyssä tapahtuvan vuorovaikutuksen nähdään edistävän tiimiytymistä ja työkavereihin paremmin tutustumista. Toisaalta taas haasteet vuorovaikutuksessa ovat vaikuttaneet negatiivisesti kokemuksiin työparityöskentelystä. Henkilökemiat nousevatkin erityisen merkittäväksi tekijäksi niin hyvässä kuin pahassakin. Kokemukseen on vaikuttanut se, onko työparia saanut itse valita tai vaikuttaa siihen, kenen kanssa työparityötä tekee. Osa vastaajista kuvasi myös työparityöskentelyssä syntyneitä ristiriitoja, jotka liittyivät näkemuseroihin ja erilaiseen tapaan tehdä työtä.

Työparityöskentelystä syntyneeseen kokemukseen vaikuttavat myös tilannesidonnaiset tekijät, joihin ryhmittelimme erityisesti asiakastilanteisiin ja asiakkuuksiin liittyviä tekijöitä. Tilannekohtainen arviointi nähtiin tärkeänä, samoin kuin asiakkaiden yksilöllisen tilanteen huomioiminen työparityöskentelyssä. Tähän liittyi esimerkiksi asiakkaan ominaisuudet tai toiveet, jotka saattoivat rajoittaa työparityöskentelyä. Kokemukset työparityöskentelystä liittyivät useissa vastauksissa asiakkaan luokse tehtyihin kotikäynteihin, jotka jo turvallisuusnäkökulmasta ja oikeusturvan kannalta vaativat usein työparityöskentelyä. Myös asiakkaan kuormittavuus tai haasteellinen tai ennalta-arvaamaton käytös nimettiin tilanteiksi, jossa työparityöskentely on koettu tarpeelliseksi. Näissä tilanteissa vastaajat kuvasivat työparin merkitystä paitsi turvallisuusnäkökulmasta, myös ammatillisen tuen kautta.

5.4 Työparityöskentelyä edistävät ja haittaavat tekijät

Vastauksien pohjalta jaottelimme työparityöskentelyä edistävät ja haittaavat tekijät viiteen eri yläkategoriaan, jotka ovat *rakenteet*, *työilmapiiri*, *osaaminen*, *persoonallisuustekijät* ja *vuorovaikutus*. Kaikki kategoriat sisältävät sekä edistäviä että haittaavia tekijöitä, joita tutkittavat toivat vastauksissaan esille.

Rakenteelliset tekijät on yläkategoriana selkeästi eniten haittaavia tekijöitä sisältävä kategoria, jossa etenkin resurssipula ja työnkuvien epäselvyys nousivat voimakkaasti esiin. Resurssien kannalta ongelmalliseksi koettiin kohtuuttoman suuri työmäärä, työntekijöiden vaihtuvuus sekä työntekijöiden ammattiosaaminen, joka heijastuu esimerkiksi työnjakoon. Muita nimettyjä rakenteellisia tekijöitä olivat käytännön tarve työparille (kotikäynnit, uhkaavat asiakkaat), johdon tuki sekä organisaatiohistorian kautta jäänyt yksilötyön vahva orientaatio.

Työilmapiiriin sisältyvät yhteinen ymmärrys työn tavoitteesta ja sisällöistä, mikä nähtiin yhdeksi lähtökohdaksi onnistuneelle työparityölle. Myös luottamus toisen ammattitaitoon näkyi tutkittavien vastauksissa sekä työparityöskentelyä edistävänä, että sitä haittaavana tekijänä. Tämä näkyi vastauksissa esimerkiksi kuvauksina preferenssistä tehdä parityötä itselle jo ennestään tutun työparin kanssa ja toisaalta käsityksestä toisen ammattiryhmän yrityksistä siirtää omaa vastuutaakkaa muille tai passiivisuudesta työparityössä. Työilmapiiriin liittyivät myös asenteet kehittämistä kohtaan.

Osaamisen näkökulma rakentuu koulutukseen, erityisosaamiseen sekä toisten osaamisen arvostamiseen liittyville tekijöille. Koulutus työparityöskentelyyn menetelmänä nähtiin työparityöskentelyä edistäväksi tekijäksi, sen puutteesta ei ollut juurikaan mainintoja. Työparin erityisosaamisen vastaajat kokivat usein asiakastyötä edesauttavaksi ja omaa kuormitusta helpottavaksi asiaksi. Toisten osaamisen arvostamisen vastaajat näkivät merkitykselliseksi työparityöskentelyyn hakeutumisen ja sen onnistumisen kannalta.

Persoonallisuustekijät liittyvät ihmisten yksilöllisiin asenteisiin ja motivaatioon työparityöskentelyä kohtaan. Myös luottamus ja epäluottamus työyhteisön tai tiimin sisällä on sidoksissa persoonallisuustekijöihin ja sitä kautta työparityöskentelyyn. Motivaatio ja luottamuksen laatu sisältyvät myös vuorovaikutuksen yläkategoriaan. Vuorovaikutukseen liittyvät myös henkilökemiat ja keskinäinen kunnioitus. Työparityöskentelyä edistää vastaajien mielestä se, että työpari on ennestään tuttu ja luottamus on rakentunut ennen työskentelyn aloittamista.

5.5 Työparityöskentelyn kehittäminen

Vastaajat kokivat työparityöskentelyn kehittämisen ajankohtaisena ja tarpeellisenä. 47 % vastaajista toivoi nykyistä enemmän parityöskentelyä, kun vain 8 % koki, että sitä pitäisi tulevaisuudessa vähentää. 8 % oli

tyytyväinen nykyiseen tasoon ja 23 % vastaajista ei ottanut suoraan kantaa työparityön määrään, vaan tarkasteli asiaa muun muassa tilannekohtaisen arvioinnin, tapauskohtaisuuden tai resurssien vaikutuksen kautta. 14 % vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Vastaajien esittämät kehittämiseen liittyvät ajatukset ja ideat muotoituivat kuuteen teemaan, jotka olivat *työnjako, vuorovaikutus, työilmapiiri, ohjeistukset, osaaminen sekä työkuultuuri*.

Työnjakoon liittyvistä kehittämissuunnitelmista merkittävin oli tarve selkiyttää ammattiryhmien työnkuvia ja yhtenäistää nämä työnkuvien määrittelyt kaupunkitasoisiksi. Vastauksista ilmeni alueellisia eroja työparityöskentelyn toteuttamisessa ja sen fokuksissa. Työnkuvien yleisellä selkeyttämisellä vastaajat arvioivat olevan mahdollisia hyötyjä työn laadulle, tehokkuudelle sekä resurssien kohdentamiselle. Työnkuvien selkiyttämistä toivottiin molempien ammattiryhmien työhön, mutta erityisesti sosiaaliohjauksen työnkuvaan. Vastaajat esittivät myös konkreettisia keinoja työnkuvien selkeyttämiselle, kuten sosiaaliohjaajien päätösoikeuden poistamista, sosiaaliohjauksen resurssien keskittämistä lähi- ja jalkautuvaan työhön sekä palvelutarpeenarvioiden kirjaamisen siirtämistä pelkästään sosiaalityöntekijöille.

Vuorovaikutuksen teemaan sisältyi tarve kehittää avointa keskustelua työyhteisössä omasta ja muiden rooleista ammatillisessa työssä. Lisäksi vuorovaikutuksen kehittäminen nähtiin tarpeelliseksi jaetun ymmärryksen löytymiseksi ja sitä kautta yhteistyön parantamiseksi ja kehittämiseksi. Työyhteisön asenneilmapiiriin koettiin vaikuttavan yleiseen työilmapiiriin ja sen vastaajat näkivät kehittämiskohtana. Työilmapiiriin vaikuttavat myös työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja lähtökohdat työskentelylle. Vastaajat kuvasivat osin työparityöskentelyn syntyvät työntekijän tarpeesta, eikä niinkään asiakkaan palvelutarpeen lähtökohdasta.

Ohjeistuksien näkökulmasta oleelliseksi nousi kehittämiskohta, jossa toivottiin organisaation tai johdon tuottamaa selkeää ohjeistusta työparityöskentelyn toteuttamiselle. Ohjeiden ajateltiin selkeyttävän työparityöskentelyn prosessia ja siten mahdollisesti helpottavan työmenetelmän käyttöä ja haltuunottoa. Vastaajat esittivät myös tarpeen koulutuksille, jotka jäsensimme osaamisen teeman kehittämiskohdaksi. Osaamisen teemaan liittyy myös vastaajien esiin nostama tarve työn johtamiselle ja arjen työn tuelle esimiestyössä. Vastaajat toivat esimerkiksi esiin, kuinka työparityöskentelyä tehdään systemaattisesti tietyissä tilanteissa, kuten kuntouttavan työtoiminnan prosessissa, esimiehen ohjeistukseen perustuen. Tällöin tarve työparityölle ei johdu asiakkaan yksilöllisestä tilannekohtaisesta tarpeesta.

Vastaajat nimesivät useita kehittämiskohtia, jotka luokittelimme työkuultuurin teeman alle. Tähän teemaan sisältyivät kehittämistarpeet koskien työparityöskentelyä työmenetelmänä. Osa vastaajista toivoi tiimien sisäisestä työparityöskentelystä rutiinin omaan työhönsä tulevaisuudessa. Yleisemmin vastaajat kokivat laajalti, että työparityöskentelyn tulisi tulevaisuudessa olla yksi menetelmä yksilötyön rinnalla, eikä dominoiva tai automaattinen työskentelyn muoto arjen työssä. Työparityöskentelyltä toivottiin joustavuutta ja mahdollisuutta tilannekohtaiseen arviointiin siitä, milloin parityöskentelyn aloittaminen on asiakkaan tai

työyhteisön kannalta järkevää. Konkreettiseksi kehittämissuositukseksi esitettiin case-kokousten pitämistä työparityöskentelystä keskustelemiseksi, kokemusten jakamiseksi, ja myös tueksi omalle ammatilliselle arviolle siitä, milloin työparityöskentelyn aloittaminen olisi perusteltua. Toisaalta myös yksilötyön vahvistamista toivottiin ja aikuissosiaalityön sisäisen työparityöskentelyn mielekkyyttä kyseenalaistettiin vastauksissa. Osa vastaajista koki työparin etsimisen oman tiimin ulkopuolelta järkevämmäksi tavaksi tehdä työparityötä asiakkaan kanssa.

6 Tulosten hyödyntämismahdollisuudet

Tutkimuksen tavoitteena on herättää keskustelua työyhteisöjen sisällä ja välillä työparityöskentelystä ja työnjaosta aikuissosiaalityössä sekä tarjota työelämäyhteistyötaholle mahdollisuus tutkimustulosten hyödyntämiseen aikuissosiaalityön kehittämiseksi. Tutkimuksen näkökulma on laadullinen ja näin ollen pyrkimyksenä on ollut selvittää ja kasvattaa ymmärrystä sosiaalialan ammattilaisten kokemuksista ja näkemyksistä tämänhetkisestä aikuissosiaalityön työparityöstä ja työnjaosta.

Tutkimuksen hyödyntämismahdollisuuksia voi tarkastella esimerkiksi Viitalan (2005, 16) esille tuomaa näkökulmaa vasten siitä, että vain sellaisen kehittäminen on mahdollista, jonka aihealueena tuntee. Näin ollen tutkimuksen tulokset saattavat omalta osaltaan kasvattaa ymmärrystä suhteessa työnjaon ja työparityöskentelyn kehittämisessä huomioitaviin näkökulmiin, kuten kehittämisen tueksi tarvittaviin resursseihin, tukeen ja rakenteisiin tai eri toimijoiden asenteiden ja näkemysten huomioimiseen ammatillisten käytäntöjen kehittämistyössä. Samalla tavoitteena on ollut selkeyttää sosiaalialan ammattilaisten välistä työnjakoa ja työparityötä ammatillisena käytäntönä toimeentulotuen Kelaan siirtoa seuranneen vuoden aikana, jolloin myös aikuissosiaalityön sisältö ja työn ehdot ovat kokeneet merkittävän muutoksen. Tulokset osoittavat, että aikuissosiaalityön sisäisen työnjaon ja työparityön kehittyminen ja kehittäminen ovat edelleen kesken ja tämän tutkimuksen tulokset voivat tarjota yhden näkökulman kehittämistoimenpiteitä suunniteltaessa ja kohdennettaessa.

Tutkimuksen vastaajat toivat esiin, kuinka työparityöskentelystä voidaan saada ammatillista tukea ja mahdollisuus oman työn reflektointiin ja toiminnan tarkasteluun. Vastaajien ajatukset työparityöskentelyn hyödyistä ovat siis samansuuntaisia kuin Kaisa Majan (2011, 77, 84) artikkelissaan esittämät havainnot oman työn arvioinnista, peilaamisesta sekä mahdollisuudesta reflektiiviseen tarkasteluun. Työparityöskentely on tässä tutkimuksessa ajateltu työmenetelmäksi, jota käytetään asiakastyössä, mutta se voidaan nähdä myös potentiaalisena ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisen välineenä. Työparityöskentelyn kehittämisessä voitaisiin siis ottaa huomioon myös ammattiosaamisen kehittämisen hyötynäkökulma asiakasnäkökulman rinnalla.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksen sijoittuessa Kelan toimeentulokisiirron ja aikuissosiaalityön organisaation sisäisen muutoksen jälkeiseen aikaan, voi työnjaon ja työparityön kehittämisen nähdä edellyttävän uuden oppimista. Tutkimuksen tulokset ovat esimerkki siitä, kuinka merkityksellistä aika ja vuorovaikutus ovat oppimisen näkökulmasta (mm. Viitala 2005). Yksilön oppiminen voidaan nähdä Nick Gouldin tapaan (2004, 3) välttämättömänä, joskaan ei yksinään riittävänä edellytyksenä organisatoriselle oppimiselle, joka itsessään edellyttää työyhteisön jäsenten välistä yhteistoimintaa toteutuakseen. Saattaa olla, että ehkä osa negatiivisesta asenneilmapiiristä on selitettävissä muutosvastarintaan lukeutuvaksi, mutta osa saattaa olla myös ajanpuutteesta johtuvaa vaikeutta oppia uutta.

Kun oppiminen ymmärretään tähän tapaan sosiaalisena prosessina, on esimiestyössä mahdollista alkaa kiinnittämään huomiota muun muassa oppimisen suuntaamiseen, oppimisprosessien tukemiseen ja oppimista edistävän ilmapiirin luomiseen (Viitala 2005, 313–316). Tässä kohtaa lienee kuitenkin syytä muistaa niin työparityön kuin työnjaonkin näkökulmasta Crawfordin (2012, 164) esille tuoma ymmärrys siitä, että moniammatillinen yhteistyö on tehokkainta silloin, kun toista ammattilaista kohdattaessa ei tulla odottaneeksi toisen hyväksyvän ainoina oikeina arvoina omia arvojamme, vaan nähdään näkökulmien moninaisuus rikkautena ja sen kautta saavutettavissa oleva maksimaalinen hyöty asiakkaalle. Kuitenkin aikuissosiaalityön ydintavoitteen tulisi olla ammattilaisten kesken jaettu, jottei yhteistyössä ajauduttaisi konfliktiin yksittäisten työntekijöiden näkökulmien ajautuessa liian kauaksi toisistaan (Crawford 2012, 55). Kaupunkitasoisen työparityön prosessikuvauksen kehittäminen ja siihen liittyvä henkilöstön kouluttaminen ovat keinoja, joilla mahdollistettaisiin yhteisen ymmärryksen syntyminen suhteessa työskentelyn eri vaiheisiin, ammattilaisten rooleihin prosessissa ja työskentelyn tavoitteeseen.

Oppimista ja osaamisen kehittämisen tukemista puoltavat rakenteet näyttäytyvät puutteellisina, mikä haastaa oppimista entisestään. Työnjakoa ja työparityöhön liittyvän osaamisen kehittämistä tukevien ja ammattilaisten välistä vuorovaikutusta mahdollistavien foorumien kehittäminen ja juurruttaminen osaksi aikuissosiaalityön arkea onkin yksi ammattilaisten väliseen työnjakoon ja työparityöhön kohdentuva kehittämistarve. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että kyseessä voisi olla case-kokouksen tyyppinen, jo olemassa ollut, mutta organisaatiomuutoksen myötä paikkansa ammattikäytännössä menettänyt keskustelufoorumi. Tulosten voisi omalta osaltaan nähdä myös merkitsevän sitä, että työnjaon ja työparityöskentelyn kehittämistoimet toivotaan sidottavaksi asiakastyön käytäntöön, joka esimerkiksi mahdollistuu juuri case-kokousten myötä. Sen sijaan käytännön työn näkökulmasta ehkä vieraampia kehittämisrakenteita kuten esimerkiksi työnohjausta ei mainittu kertaakaan ammattikäytännön kehittämisessä.

Tutkimuksen tulokset ovat myös esimerkki siitä, kuinka aikuissosiaalityössä valittavien työmenetelmien valinnan tulisi perustua ammattilaisen arvioon työmenetelmän tarpeellisuudesta ja työmenetelmän avulla saavutettavissa olevat hyödyt tulisi kyetä aina arvioimaan tilannekohtaisesti. Tilannekohtainen arviointi

puolestaan niin ammattilaisten välisen työnjaon kuin työparityön tarpeellisuuden suhteen edellyttää ymmärrystä suhteessa asiakastyön näkökulmasta merkittäviin prosesseihin. Alkuarviointiin liittyvän oppaan kehittäminen ja julkaisu on esimerkki konkreettisesta kehittämisideasta, jonka avulla pystyttäisiin jäsentämään ne keskeiset asiat, jotka yhteydenottopyyntöä kirjattaessa tulisi ottaa huomioon. Tällainen opas voisi edesauttaa myös uusien työntekijöiden perehtymistä sen tarjotessa sanalliseen muotoon saatetun jäsenyyksen arvioinnin kannalta olennaisista asioista. Lisäksi opas mahdollistaisi yhteydenottojen tasalaatuisemman kirjaamisen.

Moniammatillisen yhteistyön kautta saavutettuja hyötyjä saatetaan usein pitää itsestäänselvyyksinä, jolloin erot asiakkaiden ja heidän tilanteidensa välillä saattavat unohtua. Moniammatillinen yhteistyö kuten aikuissosiaalityön sisäinen työparityö edellyttääkin ammatillista reflektiota suhteessa siihen, onko moniammatillinen yhteistyö tehokkain mahdollinen toimintatapa tietyssä tilanteessa toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Crawford 2012, 19–20, 68.) Toiminnan kautta saavutettavissa olevien hyötyjen määrittäminen voidaan nähdä merkityksellisenä myös keskityttäessä työparityön kehittämiseen, sillä yhteistoiminnallisten suhteiden voidaan Crawfordin (2012, 53) tapaan nähdä perustuvan nimenomaan niiden myötä saavutettavissa oleviin palkintoihin ja hyötyihin, jotka linkittyvät pitkälti myös yksittäisten työntekijöiden motivaatioon.

Tutkimuksen tulokset myötäilevät myös Karvinen-Niirikosken ym. (2007, 85) mukaista ymmärrystä sosiaalialan asiantuntijuudesta monitahoisena kokonaisuutena, jossa pelkkä tieto ja taito ei riitä, vaan niiden rinnalla yhtä merkityksellisinä näyttäytyvät yksilön omana tahtoon ja motivaatioon liittyvät tekijät sekä ammatillisen toiminnan ympäristö. Lisäksi tulokset osoittavat, että yhteinen tavoitteen määrittäminen koetaan merkitykselliseksi työparityön toteuttamisen kannalta. Vastaajat ilmaisivat Majan (2011, 77) tapaan, kuinka oleellisia yhteisvastuullisuus, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus onnistuneen työparityöskentelyn kannalta ovat. Ylipäätään yhteisen ymmärryksen puuttumisen suhteessa aikuissosiaalityön työn sisältöön ja tavoitteeseen voisi nähdä vievän pohjan työn vaikuttavuuden mittaamiseen tähtääviltä toimenpiteiltä.

Tulosten valossa aikuissosiaalityön sisäisen työparityöskentelyn kehittäminen edellyttää sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välisen työnjaon kehittämistä ja tehtäväkuvien selkiyttämistä, jotta työparityöskentely koettaisiin tehokkaaksi ja hyödylliseksi työmenetelmäksi. Tehokkaan moniammatillisen yhteistyön toteutumisen näkökulmasta toimijoiden välisten roolien tulisikin olla selvät ja toiminta olisi kyettävä näkemään hyödyllisenä (Crawford 2012, 57, 61). Tutkimustulokset osoittavat, että sosiaalialan ammattilaiset lähtökohtaisesti tunnistavat työnjaon tarpeen perustuvan voimassaolevaan lainsäädäntöön, mutta käytännössä työnjaon kehittämistä jarruttavat etenkin käytettävissä olevan ajan rajallisuus sekä asenneilmapiiri. Myös ammatillisen ja tilannekohtaisen harkinnan mahdollisuus työmenetelmien valinnassa koettiin säilyttämisen arvoiseksi. Ylipäätään aikuissosiaalityön sisäiseen työnjakoon ja työparityöhön liittyvä osaamisen kehittäminen nähtiin merkitykselliseksi ja tarpeelliseksi. Jos tämä kehittäminen ymmärretään oppimisprosessiksi ja oppimisen lähtökohdat ja -tapa ymmärretään vaihtelevaksi työntekijöiden kesken,

voidaan johtamisen ensisijaiseksi rooliksi nähdä jäävän työntekijän ohjaaminen omaehtoiseen arviointi-, tiedon prosessointi- ja kehittämistoimintaan sekä oppimista edistävän ilmapiirin luominen tarjoamalla puitteet ja resurssit oppimista tukevalle toiminnalle. (Viitala 2005, 135–151.)

Tutkimuksen tulokset voi nähdä osaltaan myös esimerkkinä siitä, kuinka ammatillisten työkäytäntöjen, kuten sosiaalialan ammattilaisten välisen työnjaon ja työparityön, kehittäminen edellyttää kaikkien organisaation toiminnan tasojen - yksilön, työyhteisön että organisaation ja johdon merkityksen ja panoksen huomioimista sekä näiden jakaman yhteisen tavoitteen olemassaoloa. Osaamisen kehittämisen voidaan nähdä edellyttävän sekä yksittäisen työntekijän omakohtaista kokemusta ammatillisen kehittymisensä tarpeellisuudesta sekä tämän tahtotilan suuntaista toimintaa (Viitala 2005, 123) että organisaatiolta ja johtamiselta kykyä ja tahtoa pyrkiä luomaan oppimisen merkityksellisyyttä tukeva työilmapiiri, sillä ylipäätään vain merkityksellisiksi koettuja asioita halutaan yksilö- ja työyhteisötasolla oppia (mm. Viitala 2005). Tuen puute voidaan nähdä yhtenä moniammatillista yhteistyötä estävänä tekijänä lisääntyvän työtaakan tuottaman ahdistuksen rinnalla (Crawford 2012, 60–61).

Valtiontalouden tarkastusviraston (2016, 31) raportissa tuodaan esiin työnjaon kehittämisen esteinä työpaikkojen sisäiset kulttuurierot, muutosvastarinta sekä kielteinen asenneilmapiiri. Tutkimukseen vastanneet toivat esiin näitä samoja tekijöitä, mutta nähtävissä oli myös yhteinen toive onnistuneesta moniammatillisesta työskentelystä tulevaisuudessa. Tämän kaltainen toive tulee esiin esimerkiksi seuraavassa aineistossa olleesta sitaatista:

"En osaa ehdottaa nykyiselle sosiaaliohjaukselle juuri mitään, koska heillä on vahvat näkemykset. Mutta toivoisin moniammatillista arvostusta ja erilaisuutta, kekseliästä ja luovaa ilmapiiriä asiakkaan lähtökohdista katsoen ja molempien ammattikuntien omasta sisäisestä osaamisesta lähtien."

Tutkimuksen tulosten perusteella on melko vaikea arvioida, mikä olisi parhain mahdollinen tapa kehittää aikuissosiaalityön sisäistä työnjakoa ja työparityötä. Ylipäätään tiimikohtaiset käytännöt työparityöskentelyn ja työnjaon suhteen vaikuttavat kirjavilta ja jäsentymättömiltä. Erityisesti sosiaalialan ammattilaisten kesken jaettu yhteinen ymmärrys työn sisällöstä ja tavoitteista vaikuttaisi tutkimuksen tulosten valossa puuttuvan ja yksi mahdollinen tukirakenne tällaisen yhteisymmärryksen synnyttämiseksi voisi olla nimenomaan casekokousten palauttaminen. Toimivan ja tehokkaan moniammatillisen yhteistyön toteutumista tukevana tekijänä voidaankin nähdä nimenomaan ammattilaisten välinen keskusteleva kulttuuri (Crawford 2012, 165). Ammattilaisten välisen avoimen keskustelun mahdollistavat tilat ja rakenteet voisivat edesauttaa yhteisen ymmärryksen rakentumista mahdollistaessaan sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien keskinäisen keskustelun muun muassa työn sisällöistä ja rajaamisesta, käytettävissä olevista työmenetelmistä ja erilaisista toimenpidevaihtoehdoista sekä päätöksenteon ja ylipäätään ammatillisen harkintavallan käytön perusteiden hahmottamisesta. Tutkimuksen tulosten valossa työparityö näyttää mahdollistavan osaamisen jakamisen ja

asiantuntijuuden kehittämisen. Työparityö ammatillisena menetelmänä olisikin kehitettävissä uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessissa hyödynnettäväksi, ammatillista kehittymistä tukevaksi prosessiksi.

Lähteet

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (2010): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Crawford, Karin (2012): *Interprofessional Collaboration in Social Work Practice*. Lontoo: Sage.

Eskola, Jari (2015): Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (2015) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus. 185–206.

Gould, Nick (2004): Introduction: The Learning Organization and Reflective Practice – the Emergence of a Concept. Teoksessa Gould, Nick & Baldwin, Mark (toim.): *Social Work, Critical Reflection and the Learning Organisation*. Ashgate. 1–10.

HE 164/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Isoherranen, Kaarina (2012): *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos. Helsinki: Unigrafia. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf>

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari (2007): *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kiviniemi, Kari (2015): Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (2015): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus. 74–88.

Kuula, Arja (2011): *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Laine, Timo (2001): Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus. 26–43.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817.

Liikanen, Hanna (2011): Reflektiivistä työparityötä. Teoksessa Jouttimäki, Päivi & Kangas, Saija & Saurama, Erja (toim.): *Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstähankkeen loppuraportti*. Socca - pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Työpapereita 2011:1, 52– 73.

Maja, Kaisa (2011): Parityöskentely aikuissosiaalityössä. Teoksessa Jouttimäki, Päivi & Kangas, Saija & Saurama, Erja (toim.): *Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstähankkeen loppuraportti*. Socca - pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Työpapereita 2011:1, 74–92.

Pohjonen, Emma (2017): Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien näkemyksiä ammattikuntien välisestä yhteistyöstä. Käytäntötutkimuksen posterit. Verkkojulkaisu. <http://www.socca.fi/files/6239/PohjonenEmma_.pdf>

Rahko, Elina (2011): Samassa veneessä sosiaalialalla: tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista

työparityöstä. Rovaniemi: Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet 2011. Verkkojulkaisu.
<<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=90906602-0672-484f-ac5e-e363e41c793a>>

Rossi, Eeva & Lähteinen, Sanna (2016): Samaa osaamista kahdesta eri tuutista vai erojen kunnioitusta ja yhteisen työn rakennusta? 21.3.2016. Verkkojulkaisu.
<<https://sosiaalinentekija.wordpress.com/2016/03/21/samaa-osaamista-kahdesta-tuutista-vaierojenkunnioitusta-ja-yhteisen-tyon-rakennusta/>>

Silverman, David (2013): Doing qualitative research: A Practical Handbook. Los Angeles, CA: Sage cop. 2013.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Talentia (2017a): Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Verkkojulkaisu.
<<http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>>

Talentia (2017b): Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien työnjako tarvitaan. Talentian työelämätoimikunta. Verkkojulkaisu. Blogi-kirjoitus. 22.9.2017. Luettu 1.11.2017.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009): Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Verkkojulkaisu
<<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>>

Valli, Raine (2010): Vastaaja asettaa tulkinnalle haasteita. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (2010) (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 236–250.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2016): Työnjaon kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tuloksellisuustarkastuskertomus. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 1/2016. Verkkojulkaisu.
<https://www.vtv.fi/files/4998/1_2016_Tyonjaon_kehittaminen_sosiaali_ja_terveydenhuollossa.pdf>

Viitala, Riitta (2005): Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä 2005.

Liite 1: Kyselylomake

Tähän kyselylomakkeeseen vastaamalla annan suostumukseni vastausteni käyttämiseen tutkimusaineistona Helsingin yliopiston ja Helsingin kaupungin nuorten palvelujen ja aikuissosiaalityön toimijoiden yhteistyössä toteuttamaan käytäntötutkimukseen aikuissosiaalityön sosiaalialan ammattilaisten välisestä työnjaosta ja työparityöstä. Käytäntötutkimus -opintopakso on osa sosiaalityön maisteriohjelman pakollisia opintoja.

Tämän kyselyn vastauksia käsitellään täysin luottamuksellisesti ja tulokset käsitellään laadullisesti. Vastauksesi ovat erittäin tärkeitä tutkimushankkeen onnistumisen kannalta. Vastaaminen on sinulle täysin vapaaehtoista ja voit halutessasi keskeyttää kyselyyn vastaamisen missä tahansa vaiheessa. Vastauksista koostuva nimetön ja tunnistetiedoton aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Annamme mielellämme lisätietoja, mikäli sinulla on jotain kysyttävää käytäntötutkimukseemme liittyen:

Tiina Luotonen (tiina.luotonen(at)helsinki.fi) ja Sanni Liukkonen (sanni.liukkonen(at)helsinki.fi).

ESITIEDOT:

Ammattiryhmäsi:

- a) Sosiaalityöntekijä
- b) Sosiaaliohjaaja

Tiimisi:

- a) Nuorten sosiaalityö
- b) Aikuissosiaalityö

OSA 1: TYÖNJAKO

1. Millaisissa tilanteissa asiakkaan kanssa työskentelyn pääpainon tulisi olla sosiaalityössä?
2. Millaisissa tilanteissa asiakkaan kanssa työskentelyn pääpainon tulisi olla sosiaaliohjauksessa?
3. Mitä mielestäsi tarkoittaa erityisen tuen tarve aikuissosiaalityössä?
4. Onko asiakasjakokokous mielestäsi toimiva työkäytäntö asiakkaiden jakautumisessa sosiaalityöhön ja sosiaaliohjaukseen?
 - a) Kyllä
 - b) Ei
 - c) En osaa sanoa
5. Miten asiakkaan näkökulma otetaan mielestäsi huomioon työnjaossa, ts. työntekijän valinnassa?
6. Millaisia kokemuksia sinulla on asiakassuhteen siirrosta sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen välillä?
7. Onko työnjakoon liittyvissä käytännöissä mielestäsi jotain kehitettävää? Missä käytännössä ja mitä?

OSA 2: TYÖPARITYÖ

8. Työparityöskentelyssä aikuissosiaalityön sisällä työparini on ollut (voit valita useamman vaihtoehdon)
 - a) Sosiaalityöntekijä
 - b) Sosiaaliohjaaja
 - c) Johtava sosiaalityöntekijä
9. Onko työparityöskentely lisääntynyt omassa työssäsi vuoden 2017 organisaatiomuutoksen sekä perustoimeentulotuen Kela-siirron jälkeen?
 - a) kyllä
 - b) ei
 - c) en osaa sanoa
10. Millaisena näet oman roolisi/tehtäväkuvasi sosiaaliohjaajana/sosiaalityöntekijänä työparityöskentelyssä?

11. Millaisena näet työparinasi toimivan sosiaalihoajaan/sosiaalityöntekijän roolin/tehtävänkuvan työparityöskentelyssä?
12. Millaiset tekijät vaikuttavat siihen, että asiakkaan kanssa työskennellään työparina? 13. Mitä hyötyä työparityöskentelystä on mielestäsi ollut
 - a) Asiakastyössä
 - b) Työyhteisölle
14. Mitä haittoja työparityöskentelystä on mielestäsi ollut?
 - a) Asiakastyölle
 - b) Työyhteisölle
15. Millaisia esteitä koet työparityöskentelylle olevan?
16. Millaisten tekijöiden näkisit edistävän työparityöskentelyä ja miten sitä voitaisiin mielestäsi kehittää?
17. Toivoisitko työparityöskentelyä olevan jatkossa enemmän tai vähemmän, miksi?