

8 Sosiaalityö ja organisaatiot tänään

vetäjät: professori Ilmari Rostila, TaY ja professori Mikko Mäntysaari, JY

Torstai 15.2. klo 15.00—17.00, paikka F4017

- 15.00—15.30 *"Organisaatioiden tutkimus sosiaalityössä – nouseva teema?"* professori Mikko Mäntysaari, Jyväskylän yliopisto ja professori Ilmari Rostila, Tampereen yliopisto
- 15.30—16.15 *"Palvelukseen halutaan sosionomi (amk), sosionomi (ylempi amk) tai vastaava sosiaalialan ammattilainen...."* yliopettaja Leena Viinamäki, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja Jaana Ilmasti Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- 16.15—17.00 *"Asianajon erilaiset muodot ja suhde muihin palvelujärjestelmiin asunnottomien naisten tukipisteen työssä"* professori Kirsi Juhila, Tampereen yliopisto

Perjantai 16.2.2007 klo 9.00—11.00, paikka LS21

- 9.00—9.45 *"Työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat yksilölliset, työperäiset ja organisaatoriset tekijät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden parissa"* Kari Matela
- 9.45—10.30 *"Sosiaalilautakunnan puheenjohtaja päätöksentekijänä muuttuneessa sosiaalipalvelujärjestelmässä"* Merja Etholen-Rönning
- 10.30—11.00 Loppukeskustelu

Abstraktit

Leena Viinamäki & Jaana Ilmasti

PALVELUKSEEN HALUTAAN SOSIONOMI (AMK), SOSIONOMI (ylempi AMK) TAI VASTAAVA SOSIAALIALAN AMMATTILAINEN...

Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtunut työnantajien työvoimalle asettamien kvalifikaatiovaatimusten laajentuminen käy ilmi muun muassa sanomalehtien työpaikkailmoituksia lukiessa esiin tulevassa jatkuvasti moninaisemmaksi muotoutuneessa kvalifikaatioterminologiassa. Nykyisessä kvalifikaatiokeskustelussa puhutaan esimerkiksi työ- ja muussa elämässä tarvittavista kvalifikaatioista, ydin- ja reunakvalifikaatioista, moniammatillisuudesta horisontaalisine ja vertikaalisine ulottuvuuksineen, monitaitoisuudesta ja sen mukaisista "ammattivapaista" kvalifikaatioista sekä työmarkkinakelpoisuudesta. Kvalifikaatiot jaotellaan opiskeluaikana, työelämässä ja työelämän ulkopuolella - sekä elämisen arjessa että vapaa-aikana - tarvittavaan osaamiseen. Ihmiset nähdään erilaisia koulutuspalveluja hankkivina ja kuluttavina asiakkaina ja oppilaitokset opettajineen koulutuspalveluja tuottavina laitoksina.

Tutkimme keväällä 2006 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaalialan toimipisteessä käynnistyneessä KVALIFIKAATIOT MURROKSESSA? -tutkimushankkeen ensimmäisessä osa-kokonaisuudessa muun muassa edellä kuvaamallamme tavalla kvalifikaatioiden kysyntänä ja tarjontana esille tulevan koulutus- ja työmarkkinakansalaisuuden uudelleen rakenteistumisen reunaehtoja. Hankkeen toisessa osakokonaisuudessa perehdymme erityisesti sosionomien (AMK & ylempi AMK) rekrytointia, rekrytoitumista ja kvalifikaatiovaatimuksia koskeviin kysymyksiin. Tutkimusaineiston muodostavat 1) Helsingin Sanomien vuoden 2004 sunnuntainumeroiden koulutuspaikkailmoituksista (N=2 073); 2) Helsingin Sanomien vuoden 2004 työpaikkailmoituksista (N= 9 106); 3) avaininformanteille suunnatusta (N=32) kyselystä sekä 4) sosiaalialan eri toimijoiden keskuudessa käynnissä olevasta, ns. lausuntotyyppisestä sosiaalialan tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kvalifikaatio- ja työmarkkinoille sijoittumiskeskustelusta (N=10). Tutkimushankkeen taustalla on muun muassa havaintomme, että sosiaalialalle pätevöityvän tutkinnon on mahdollista opiskella hyödyntäen useampaa koulutusväylää kuin koskaan aikaisemmin. Samaan aikaan esimerkiksi pätevistä sosiaalityöntekijöistä on kuitenkin edelleen pula. Yliopistot käyvät ammattikorkeakoulujen kanssa varsin kiivasta keskustelua siitä, mikä on sosiaalityöntekijöiden ”oikea koulutusorganisaatio”. Pohtimisen arvoista on muun muassa myös se, miksi varsin monet sosiaalityöntekijäksi valmistuvat eivät haluakaan tehdä sosiaalityötä, vaan pyrkivät hakeutumaan esimerkiksi sosiaalialan opetustehtäviin.

Tarkastelemme puheenvuorossamme ammattikorkeakoulu- (sosionomi, AMK ja ylempi AMK) ja yliopistoissa suoritettujen sosiaalialan tutkintojen tuottamia pätevyksiä sekä tutkinnon suorittaneiden työmarkkinarelevanssiutta ja sijoittumista työmarkkinoille sekä koulutus- että työmarkkinoiden näkökulmasta. Sosiaalialan henkilöstön kelpoisuuslain ja tehtävärakenteiden uudistamisen myötä sosionomi (AMK) ja sosionomi (ylempi AMK) tutkintojen työmarkkinarelevanssiutta ollaan uudelleenarvioimassa. Myös sosiaalialan kouluttajien ja yhteiskunnallisten toimijoiden käymä julkinen keskustelu linjaa sosionomien (AMK & ylempi AMK) koulutusten sisältöä ja sijoittumista työmarkkinoilla.

Kirsi Juhila

ASIANAJON ERILAISET MUODOT JA SUHDE MUIHIN PALVELUJÄRJESTELMIIN ASUNNOTTOMIEN NAISTEN TUKIPISTEEN TYÖSSÄ

Esityksessä tarkastellaan sitä, millaisia muotoja puolesta puhuminen saa sosiaalisen työn kontekstissa, jossa työskennellään sellaisten haavoittuvien kansalaisten kanssa, joiden asema erilaisissa palvelujärjestelmissä ja koko yhteiskunnassa on heikko. Fokuksessa on asunnottomien naisten parissa tehtävä työ yhden organisaation näkökulmasta. Kyseessä on suuressa kaupungissa sijaitseva kaikille asunnottomille naisille avoinna oleva tukipiste. Tutkimusaineisto muodostuu tukipisteen työntekijöiden kirjoittamasta, tukipisteen arkisia käytäntöjä raportoivasta päiväkirjasta. Aineiston analyysissä keskitytään siihen, miten työntekijät kirjoittavat asunnottomien naisten suhteesta erilaisiin palvelujärjestelmiin ja miten he samalla konstruoivat erilaisia asianajon muotoja. Päiväkirjassa on elementtejä neljästä eri advocacyn muodosta, jotka on englanninkielisessä kirjallisuudessa nimetty seuraavasti: 1) best interest advocacy, 2) self -advocacy ja user-controlled advocacy, 3) partnership advocacy ja personal advocacy and 4) citizen advocacy. Kaikki päiväkirja-

aineistosta paikannetut neljä asianajon muotoa puolustavat paikkaansa asunnottomien naisten parissa tehtävässä työssä, mutta yksinään mikään niistä ei olisi riittävä. Asianajon eri muodot sekä täydentävät toisiaan että korjaavat toistensa puutteita. Työntekijät käyttävät työssään eri muotoja joustavasti tilanteen mukaan. Muodot eivät siten eriydy työntekijöiden, eivätkä asunnottomien naisten mukaan. Työntekijät kykenevät asettumaan useammanlaiseseen asianajajan positioon ja samalla he mahdollistavat asunnottomille naisille erilaisia positioita. Kaiken kaikkiaan ilman tällaista asianajotyötä asunnottomat naiset olisivat heikommassa asemassa muissa palvelujärjestelmissä.

Merja Etholen-Rönneberg

SOSIAALILAUTAKUNNAN PUHEENJOHTAJA PÄÄTÖKSENTEKIJÄNÄ MUUTTU- NEESSA SOSIAALIPALVELUJÄRJESTELMÄSSÄ

Kunnat ovat maassamme asukkaidensa hyvinvoinnin edistämiseksi ja tuottamisessa avainasemassa monista muista maista poiketen. Erityisesti kunnan asema on korostunut 1990-luvun puolivälissä tapahtuneiden useiden lainsäädäntömuutosten myötä, joiden jälkeen valtion ote on hellittänyt kontrolloijan ja toimeksiantajan roolista ohjaavaksi.

Siirtyminen teollisuusyhteiskunnasta informaatioyhteiskuntaan on tuottanut muutoksia kaikkien kuntien arkeen ja palvelutuotannon johtamiseen, missä yhä enemmän otetaan oppia yritysmaailmasta 1990-luvulla tapahtuneiden lainsäädäntömuutosten sallimana ja NBM-opit ovat osa kunnan nykyistä johtamisjärjestelmää. Managerialistinen johtamistapa käynnistyi julkishallinnossa tulosjohtamisopin soveltamisena, missä kunnallista päätöksentekovaltaa siirrettiin yhä enemmän virkamiehille ja päätöksentekijät keskittyivät strategiaan linjauksiin. Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että valta kunnissa on siirtynyt yhä enemmän johtaville virkamiehille, mitä on lisännyt informaatioteknologian ja tiedon lisääntyminen monimutkaisten demokraattisten päätöksentekoprosessien kautta. Tällä hetkellä puhutaan jopa demokraattisen päätöksenteon vajeesta kunnissa, mihin tulokseen päädytään uusimmissa julkishallinnon tutkimuksissa.

Olen valinnut tutkimukseni aiheeksi yksityisiin sosiaalipalveluihin liittyvän päätöksenteon. Kunnan sosiaalipalveluista vastaavana viranomaisena olen nähnyt ja kokenut ”muutoksen junan” kulkevan tuen ja palvelujen tuottamisen järjestämistavoissa. Yhteistä muutoksille on , että niiden perusteista ja taustaoletuksista ei juurikaan keskustella vaan muutoksia lähde-tään suin päin toteuttamaan. Olen haastatellut kuuden pääkaupunkiseudun kunnan (Hel-sinki, Järvenpää, Kauniainen, Kirkkonummi, Nurmijärvi ja Sipoo) sosiaali- ja terveyslautakunnan puheenjohtajia sosiaalipalveluiden yksityistämiseksi teemahaastatteluna. Puoles-sa kunnista on yhdistetty sosiaali- ja terveyslautakunta ja puolessa erilliset. Kaikkien kuu-den puheenjohtajan puoluetausta on erilainen.

Tutkimukseni teoreettisen kehikon muodostaa kunnan palveluiden järjestämisvastuun ku-vaaminen muuttuneessa kontekstissa kolmesta eri näkökulmasta käsin:

Yhteiskuntapoliittinen – sosiaalipalvelujärjestelmän muutos

Hallintotieteellinen – kunnallishallinnon muutos

Organisaatioteoreettinen – johtamisen muutos

Tutkimukseni kohdistuu kolmen näkökulman leikkauspisteessä olevaan sosiaalilautakunnan ja erityisesti sen puheenjohtajan päätöksentekoon ja käsityksiin sosiaalipalveluiden yksityistämisestä sekä lautakunnan vaikutusmahdollisuuksista päätöksentekoeleimenä.

Olen parhaillaan tekemässä tutkimusaineistoni analyysia ja tulen vertaamaan tuloksiani Nina Granqvistin vuonna 1997 Åbo Akademiassa tehtyyn väitöskirjaan *Privatesering i princip och praktik – en studie av privat inslag*. Tutkimus kohdistui kaikkiin Suomen kuntiin kyselytutkimuksena. Jatko haastatteluja tehtiin yli 20 0000 asukkaiden kuntien kunnanjohtajille ja kunnanhallitusten puheenjohtajille. Hän nimesi ”mustaksi laatikoksi” toimintatarrmon, joka liittyi palveluiden yksityistämiseen muttei perustu päätöksentekoon. Pysin omalla laadullisella tutkimuksellani löytämään sisältöä Nina Granqvistin nimeämään ”mustaan laatikkoon”. Pysin löytämään tutkimuskysymykseeni vastausta myös kuntien dokumentoidusta asiakirja-aineistosta.: strategiat, talousarvioasiakirjat, hallintosäännöt ja johtosäännöt.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet: yksityinen sosiaalipalvelu, kilpailutus, yksityisen sosiaalipalvelun valvonta.

Kari Matela

TYÖSSÄ PYSYMISEEN JA TYÖSTÄ LÄHTEMISEEN VAIKUTTAVAT YKSILÖLLISET, TYÖPERÄISET JA ORGANISATORISET TEKIJÄT LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN PARISSA.

Kyselytutkimukseni (n=159) käsittelee kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden parissa esiintyviä, työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia yksilöllisiä, organisatorisia ja työperäisiä tekijöitä. Web-kyselynä toteutetun kyselyn osioita ovat koulutus, työkokemus, työsuhteen laatu, työn vaatimukset, työn asettamat odotukset, työn hallittavuus, työn ennustettavuus, osaaminen/työtaidot, työn vuorovaikutussuhteet, lähijohtaminen, organisaatiokulttuuri, työ ja yksityiselämä, työntöön motiivit, työtyytyväisyys ja työsidonnaisuus, sekä halu vaihtaa työtä. Tutkimusongelmaa määrittellessäni päädyin seuraaviin pääkysymyksiin:

- miten suuri osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä tuntee halua vaihtaa työtä, kuinka moni puolestaan haluaa pysyä työssään

- mitkä tekijät edistävät työntekijän halua jatkaa tehtävässään, mitkä puolestaan ovat omiaan vahvistamaan halua vaihtaa työtä tai työpaikkaa

Tutkimusintressiini sisältyy myös pohdinta siitä, missä määrin vaihtuvuuteen ilmiönä voidaan vaikuttaa – ja missä määrin se on ainakin yksilöllisten tai organisatoristen vaikuttamiskeinojen ulottumattomissa.

Kohdistin kyselyn neljälle paikkakunnalle (Helsinki, Jyväskylä, Oulu, Kuopio), joilla kunnallinen lastensuojelutyö on selkeästi organisoitu omaksi työalueekseen.

Aineistosta olen toistaiseksi tehnyt vain joitakin suoria jakaumia. Pelkkiin jakaumien vertailuun perustuvista huomioista kiintoisimmat ovat seuraavat:

- kelpoisuusehdot täyttäviä vastaajia on noin 70 %; epäpätevien eli pelkästään tästä yksittäisestä syystä väistämättä vaihtuvien työntekijöiden osuus vastaajakunnassa on lähes kolmannes
- 55 % vastaajista oli toistuvasti harkinnut ammatin vaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana
- 81 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa; 63 % toistuvasti tai usein
- 28,5 % oli aktiivisesti hakenut uutta työpaikkaa samalta alalta (sosiaalityö)
- noin 10 % oli aktiivisesti hakenut uutta työpaikkaa muulta toimialalta