



K O S K E
KESKI-SUOMEN
SOSIAALIALAN
OSAAMISKESKUS

RAPORTTEJA 14

AIKUISSOSIAALITYÖN ARKI

AIKUISSOSIAALITYÖN ALAN AMMATTILAISTEN
TYÖ JA TEHTÄVÄT
KESKI-SUOMEN MAAKUNNASSA

SIVI TALVENSOLA
KATI NÄRHI
JUHANI KARJALAINEN
ANNE VALPPU-VANHAINEN

Julkaisija

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Raportteja 14

Käyntiosoite

Matarankatu 4, Jyväskylä

Postiosoite

PL 35 (MaT), 40014 Jyväskylän yliopisto

www.koskeverkko.fi

ISBN 978-952-5477-16-0

ISSN 1459-4757 (painettu)

ISSN 1459-479x (verkkojulkaisu)

Painopaikka

Tekevä, Jyväskylä 2008

TIIVISTELMÄ

| | |
|----------------------|---|
| Tekijä | Talvensola Sivi, Närhi Kati, Karjalainen Juhani ja Valppu-Vanhainen Anne |
| Raportin nimi | Aikuissosiaalityön arki. Aikuissosiaalityön alan ammattilaisten työ ja tehtävät Keski-Suomen maakunnassa. |
| Kustantaja | Koske |
| Painopaikka | Tekevä |
| Vuosi | 2008 |
| Sivumäärä | 96 |
| Sarjanro | Raportteja 14 |

Tämä raportti keskittyy analysoimaan melko vähän viime aikoina empiirisesti jäsennettyä kunnallisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön arkea työntekijöille sähköisesti lähetetyn kyselyn avulla. Kysely toteutettiin osana Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön kehittämishankkeen alkukartoitusta. Aineisto kerättiin tammi-helmikuussa 2008. Kyselylomakkeessa hyödynnettiin valtakunnallista Konstikas sosiaalityö 2003 -kyselyä tulosten mahdollisen vertailtavuuden vuoksi.

Kyselyllä haluttiin selvittää muun muassa sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön asiakkaiden jakautumista ammattiryhmittäin sekä eri asiakasryhmien palvelutarpeisiin vastaamista, työntekijöiden ajankäyttöä, työtehtäviä, dokumentointia, menetelmien käyttöä ja työpaikan tukirakenteita. Kaiken kaikkiaan tavoitteena oli saada vastaus kysymyksen: miltä näyttää keski-suomalaisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön arki vuonna 2008?

Kyselyn perusteella hankekuntien työntekijät ovat pääosin motivoituneita työhönsä, kokevat työnsä mielekkäänä ja ovat siihen sitoutuneita, mutta esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden työtehtävät eivät nykyisellään vastaa koulutuksen tuottamaa osaamista. Työ keskittyy lähes täysin toimeentulotuen ympärille ja aikuissosiaalityön varsinaiset sisällölliset tehtävät, kuten työttömien aktivointi, päihde- ja mielenterveystyö sekä kuntouttava työtoiminta jäävät perustyössä toimeentulotukeen verrattuna huomattavasti vähäisemmiksi. Työn suunnitelmallisuus ja dokumentointi kuuluvat jossain määrin aikuisten kanssa tehtävään sosiaalityöhön, vaikkakaan se ei läpäise työtä täysin. Samalla työnkuvat ovat äärimmäisen yksilöllisiä esimerkiksi asiakastyön osalta. Työn organisoinnin lisäksi työn resursoinnissa on vastausten perusteella puutteita. Työyhteisöstä saatava tuki sekä tyytyväisyys organisaation toimintaan ovat kyselyn perusteella suurempaa taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa kaupunkimaisiin kuntiin verrattuna.

Kaiken kaikkiaan työntekijöiden taholta näyttää kuitenkin löytyvän uskoa aikuissosiaalityön positiiviseen tulevaisuuteen muun muassa erilaisen kehittämistyön avulla. Samalla työntekijöillä on kyselyn perusteella paljon käytännön tietoa aikuissosiaalityön tekemisen arjesta, palvelurakenteiden epäkohdista ja asiakkaiden palvelutarpeista sekä kykyä tehdä tarkkoja analyyseja aikuissosiaalityön tulevaisuutta määrittävistä reunaehdoista.

SISÄLLYS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 7 |
| 2 | AINEISTONKERUU JA ANALYYSI | 9 |
| 3 | TAUSTATIEDOT | 11 |
| | 3.1 Työskentelykunta | 11 |
| | 3.2 Ammattinimike | 13 |
| | 3.3 Eriytetty vai yhdennetty sosiaalityö? | 16 |
| | 3.4 Sukupuoli ja ikä | 16 |
| | 3.5 Ylin sosiaalialan koulutus | 18 |
| | 3.6 Sosiaalihuollon ammatillinen kelpoisuus | 19 |
| | 3.7 Työpaikka ja työsuhteen laatu | 20 |
| | 3.8 Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa ja kertynyt työkokemus | 21 |
| 4 | ASIAKKAAT | 25 |
| | 4.1 Asiakastyöajan jakautuminen eri asiakasryhmille | 25 |
| | 4.1.1 Asiakastyö ammattiryhmittäin | 28 |
| | 4.1.2 Sosiaalityöntekijöiden asiakastyö | 29 |
| | 4.2 Eri asiakasryhmien palveluntarpeeseen vastaaminen kunnissa | 31 |
| 5 | DOKUMENTAATIO JA SUUNNITELMAT | 34 |
| | 5.1 Erilaiset dokumentit ja niiden kirjoittaminen työssä | 35 |
| | 5.2 Aikuisasiakkaiden asiakassuunnitelmat | 39 |
| | 5.3 Asiakkaan osallisuus ja oikeudet | 42 |
| 6 | TYÖMENETELMÄT JA ASIANTUNTIJUUS | 44 |
| 7 | TYÖNKUVAT JA AJANKÄYTTÖ | 46 |
| | 7.1 Aikuissosiaalityön alan tehtävät eri ammattiryhmillä | 46 |
| | 7.1.1 Esimiesten tehtävät | 48 |
| | 7.1.2 Sosiaalityöntekijöiden tehtävät | 50 |
| | 7.1.3 Palveluohjaajien tehtävät | 52 |
| | 7.1.4 Etuuskäsittelijöiden tehtävät | 54 |
| | 7.2 Asiakastyö | 56 |
| | 7.2.1 Asiakasmäärät ja asiakastyöhön käytetty aika | 56 |
| | 7.2.2 Asiakasprosessin vaiheet | 58 |
| | 7.2.3 Asiakastapaamisissa käsiteltäviä aiheita | 60 |
| | 7.3 Toimeentulotukityö | 60 |
| | 7.3.1 Toimeentulotukipäätösten määrät | 61 |

| | | |
|----|--|----|
| | 7.3.2 Toimeentulotukityön koettu tärkeys ja aikaa vievyys | 64 |
| 8 | TYÖNOHJAUS | 67 |
| 9 | TYÖN ORGAANISOINTI JA TYÖPAIKAN TUKIRAKENTEET | 68 |
| | 9.1 Tiedonhankintakanavat | 68 |
| | 9.2 Säännölliset toiminnot työyhteisön arjessa | 69 |
| | 9.3 Työyhteisön tuki ja tyytyväisyys organisaation toimintaan | 71 |
| | 9.4 Vaikutusmahdollisuudet työssä | 74 |
| | 9.5 Aikuisasiakkaiden kanssa tehtävän työn luonne | 77 |
| | 9.6 Työmotivaatio | 81 |
| 10 | YHTEISTYÖTAHOT | 83 |
| 11 | TULEVAISUUS | 85 |
| | 11.1 ”Realistit” | 85 |
| | 11.2 ”Tulevaisuususkoiiset” | 85 |
| | 11.3 ”Analysoivat työntekijät” | 86 |
| | 11.4 ”Kehittämiskuskoiset” | 87 |
| | 11.5 Pällekkäiset kategoriat | 88 |
| 12 | YHTEENVETOA | 90 |
| | KIRJALLISUUS | 94 |
| | LIITTEET | |

TAULUKOT JA KUVIOT

| | |
|--|----|
| TAULUKKO 1. HANKEKUNTIEN TYÖNTEKIJÄVAKANSSIT (N=119), KYSELYYN VASTANNEET (N=62) JA VASTAUSPROSENTTI KUNTARYHMITÄIN. | 12 |
| TAULUKKO 2. HANKEKUNTIEN TYÖNTEKIJÄVAKANSSIEN OSUUS KUNTARYHMITÄIN AIKUISSOSIAALITYÖN ALALLA (%) JA KYSELYYN VASTANNEIDEN OSUUS KUNTARYHMITÄIN (%). | 12 |
| TAULUKKO 3. HANKEKUNTIEN TYÖNTEKIJÄVAKANSSIT AMMATTIRYHMITÄIN (N=119), KYSELYYN VASTANNEET (N=62) JA VASTANNEIDEN OSUUS PROSENTTEINA TYÖNTEKIJÄVAKANSEIHIN SUHTEUTETTUNA. | 14 |
| TAULUKKO 4. HANKEKUNTIEN TYÖNTEKIJÄVAKANSSIEN OSUUS AIKUISSOSIAALITYÖN ALALLA JA KYSELYYN VASTANNEIDEN OSUUS AMMATTIRYHMITÄIN (%). | 14 |
| TAULUKKO 5. KYSELYYN VASTANNEET AMMATTI- JA KUNTARYHMITÄIN LUOKITELTUNA (N) JA AMMATTIRYHMIEN PROSENTTIOSUDET VASTANNEISTA ERI KUNTARYHMISSÄ (%), N=62. | 15 |
| TAULUKKO 6. ERIYTETTYÄ JA YHDENNETTYÄ SOSIAALITYÖTÄ TEKEVÄT AMMATTIRYHMITÄIN JAOTELTUNA, N=62. | 16 |
| KUVIO 1. AIKUISSOSIAALITYÖN ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN IKÄ IKÄLUOKITTAIN JAOTELTUNA (% VASTANNEISTA), N=62. | 17 |
| TAULUKKO 7. AMMATTIRYHMÄT JA IKÄ TIIVISTETTYINÄ IKÄLUOKKINA (% AMMATTIRYHMÄSTÄ), N=62. | 17 |
| TAULUKKO 8. YLIN SOSIAALIALAN TUTKINTO AMMATTIRYHMITÄIN (%), N=62. | 19 |
| TAULUKKO 9. SOSIAALIHUOLLON AMMATILLISEN KELPOISUUSLAIN MUKAINEN PÄTEVYYS AMMATTIRYHMITÄIN, N=62. | 20 |
| TAULUKKO 10. VIRAN TAI TOIMEN VAKINAISUUS/MÄÄRÄAIKAISUUS AMMATTIRYHMITÄIN (%), N=62. | 21 |
| KUVIO 2. TYÖSKENTELYAIKA NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA JA TYÖKOKEMUS NYKYISTÄ TYÖTÄ VASTAAVASTA TAI LÄHES VASTAAVASTA TYÖSTÄ (%), N=62. | 22 |
| KUVIO 3. AIKUISSOSIAALITYÖN ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN ASIAKASTYÖAJAN JAKAUTUMINEN ERI- IKÄISILLE ASIAKASRYHMILLE (%), N=62. | 26 |
| KUVIO 4. ERI ASIAKASRYHMILLE JAKAUTUVA ASIAKASTYÖAIKA YHDENNETTYÄ (N=23) JA ERIYTETTYÄ (N=39) SOSIAALITYÖTÄ TEKEVILLÄ SEKÄ KAIKKIEN KESKIARVOT (%), N=62. | 28 |
| KUVIO 5. ERI ASIAKASRYHMILLE JAKAUTUNUT KESKIMÄÄRÄINEN TYÖAIKA AMMATTIRYHMITÄIN (%), N=62. | 29 |
| KUVIO 6. SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄINEN ERI-IKÄISILLE ASIAKASRYHMILLE JAKAUTUVA ASIAKASTYÖAIKA (N=33) SEKÄ YHDENNETTYÄ (N=11) JA ERIYTETTYÄ (N=22) TYÖTÄ TEKEVIEN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄISEN ASIAKASTYÖAJAN JAKAUTUMINEN (%). | 30 |
| TAULUKKO 11. SUUNNITELMIEN TEKEMINEN AIKUISASIAKASTYÖSSÄ AMMATTIRYHMITÄIN (N)(%), N=62. | 35 |
| KUVIO 7. AIKUISTEN ASIOINTIIN LIITTYVIEN TEKSTIEN JA DOKUMENTTIEN KIRJOITTAMISEN USEUS (%), N=62. | 36 |
| KUVIO 8. AIKUISTEN ASIOINTIIN LIITTYVIEN TEKSTIEN JA DOKUMENTTIEN KIRJOITTAMISEN USEUS SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLÄ (%), N=33. | 37 |
| TAULUKKO 12. DOKUMENTTIEN KIRJOITTAMINEN KYSELYYN OSALLISTUNEILLA SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLÄ (N=33) JA SOSIAALITOIMISTOSSA TYÖSKENTELEVILLÄ SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLÄ VALTAKUNNALLISESTI (%)(KARVINEN-NIINIKOSKI YM. 2005, 78). | 38 |
| KUVIO 9. AIKUISIASIAKKAIDEN ASIAKASSUUNNITELMIEN LAATIMISEN USEUS (%), N=42. | 39 |
| KUVIO 10. AIKUISIASIAKKAIDEN ASIAKASSUUNNITELMIEN LAATIMISEN USEUS SUUNNITELMIA TEKEVILLÄ SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLÄ (%), N=28. | 40 |
| TAULUKKO 13. ASIAKASSUUNNITELMIEN SISÄLTÖ KAIKILLA SUUNNITELMIA TEKEVILLÄ (N=42) JA SUUNNITELMIA TEKEVILLÄ SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLÄ (N=28) (%). | 41 |
| KUVIO 11. ASIAKKAAN OSALLISUUTTA JA OIKEUKSIA KOSKEVAT VÄITTÄMÄT JA NIIDEN TOTEUTUMINEN TYÖSSÄ AIKUISIASIAKKAIDEN KANSSA (%), N=62. | 42 |
| KUVIO 12. AIKUISSOSIAALITYÖN ALAN PERUSTEHTÄVÄT TYÖNTEKIJÖILLÄ (%), N=62. | 48 |
| KUVIO 13. ESIMIESTEN PERUSTYÖTEHTÄVÄT AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ (%), N=10. | 49 |
| KUVIO 14. SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN PERUSTYÖTEHTÄVÄT AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ (%), N=33. | 51 |
| KUVIO 15. PALVELUOHJAAJIEN PERUSTYÖTEHTÄVÄT AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ (%), N=6. | 53 |
| KUVIO 16. ETUUSKÄSITTELIJÖIDEN PERUSTYÖTEHTÄVÄT AIKUISSOSIAALITYÖN ALALLA (%), N=13. | 55 |

| | |
|--|----|
| TAULUKKO 14. ASIAKASTYÖTÄ TEKEVÄT (%), KESKIMÄÄRÄINEN ASIAKASMÄÄRÄ VIIKOSSA, ASIAKASMÄÄRIEN VAIHTELU JA KESKIMÄÄRÄINEN ASIAKASTAPAAMISIIN KÄYTETTY PÄIVITTÄINEN AIKA KAIKILTA JA AMMATTIRYHMITÄIN. | 56 |
| KUVIO 17. ASIAKASPROSESSIN VAIHEIDEN USEUS AIKUISISSOSIAALITYÖSSÄ ASIAKASTYÖTÄ TEKEVILLÄ, N=52..... | 59 |
| TAULUKKO 15. ERI TOIMEENTULOTUKIPÄÄTÖSTEN MÄÄRIEN KESKIVÄRTÖ AMMATTIRYHMITÄIN JA KAIKILLA (KPL). | 61 |
| KUVIO 18. PERUSTOIMEENTULOTUKIPÄÄTÖSTEN MÄÄRÄ VIIKOSSA AMMATTIRYHMITÄIN JA KAIKILLA VASTANNEILLA (%). | 62 |
| KUVIO 19. TÄYDENTÄVÄN TOIMEENTULOTUEN PÄÄTÖSMÄÄRÄT KUUKAUDESSA AMMATTIRYHMITÄIN JA KAIKILLA VASTANNEILLA (%). | 63 |
| KUVIO 20. EHKÄISEVÄN TOIMEENTULOTUEN PÄÄTÖSMÄÄRÄT KUUKAUDESSA AMMATTIRYHMITÄIN JA KAIKILLA VASTANNEILLA (%). | 64 |
| KUVIO 21. TOIMEENTULOTUKITYÖN TEKEMISEN TÄRKEYS OMAN TYÖN KANNALTA AMMATTIRYHMITÄIN JA KAIKILLA VASTANNEILLA (%). | 65 |
| KUVIO 22. KOETTU TOIMEENTULOTUKITYÖN VIEVÄN LIIKAA AIKAA MUULTA TYÖLTÄ? VASTAUSJAKAUMAT AMMATTIRYHMITÄIN JA KAIKKI VASTANNEET (%). | 66 |
| KUVIO 23. TIEDONHANKINTAKEINOJEN KÄYTÖN USEUS TYÖSSÄ, KUN TARVITAAN JOTAIN TIETTYÄ (AMMATILLISTA) TIETOA (%), N=61. | 69 |
| KUVIO 24. MITEN SÄÄNNÖLLISESTI SEURAAVAT ASIAT KUULUVAT TYÖYHTEISÖSI ARKEEN AIKUISISSOSIAALITYÖSSÄ? N=61. | 70 |
| KUVIO 25. MITEN SEURAAVAT VÄITTÄMÄT KUVAAVAT ORGANISAATIOTASI? (%) N=61. | 72 |
| TAULUKKO 16. ORGANISAATIOTA KOSKEVAT VÄITTÄMÄT JA KOETTU TYÖYHTEISÖN TUKI KUNTARYHMÄN MUKAAN LUOKITELTUNA, JOSSA – TARKOITTAAN VÄITTÄMÄN KANSSA ERI MIELTÄ JA + SAMAA MIELTÄ OLEVIA SEKÄ TÄTÄ MIELTÄ OLEVIA OSUUS PROSENTTEINA. | 73 |
| KUVIO 26. KOETUT VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET AIKUISTYÖSSÄ (%), N=61. | 75 |
| TAULUKKO 17. VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET AIKUISTEN KANSSA TEHTÄVÄSSÄ TYÖSSÄ KUNTARYHMITÄIN (%), N=61. | 76 |
| TAULUKKO 18. VÄITTÄMÄT, JOIDEN KANSSA SUURIN OSA VASTANNEISTA ON SAMAA MIELTÄ TS. VÄITTÄMÄT KUVAAVAT HYVIN TAI ERITTÄIN HYVIN TYÖN LUONNETTA AIKUISIASIAKKAIEN KANSSA (%), N=61. | 78 |
| TAULUKKO 19. VÄITTÄMÄT, JOTKA KUVAAVAT HEIKOSTI TAI HYVIN HEIKOSTI TYÖN LUONNETTA AIKUISIASIAKKAIEN KANSSA (% VASTANNEISTA), N=61. | 79 |
| TAULUKKO 20. MIELIPITEET TASAISEMMIN JAKANEET VÄITTÄMÄT AIKUISIASIAKKAIEN KANSSA TEHTÄVÄN TYÖN LUONTEESTA (% VASTANNEISTA), N=61. | 80 |
| KUVIO 27. MITEN HYVIN SEURAAVAT VÄITTÄMÄT KUVAAVAT TYÖTÄSI AIKUISIASIAKKAIEN KANSSA?(%), N=61. | 82 |

1 JOHDANTO

Aikuissosiaalityön kysymykset ovat nousseet Suomessa erityisesti 2000-luvun aikana keskustelun ja kehittämisen kohteeksi, vaikka työtä aikuisten parissa on tehty sosiaalityössä aina. Osaltaan aikuissosiaalityön nousuun on vaikuttanut kunnallisten sosiaalipalvelujen organisointi elämänkaarimallin pohjalta, jossa eri ikäryhmille suunnatut palvelut on eriytetty toisistaan. Samalla lapsuuden ja vanhuuden väliin jäävälle sosiaalityölle on ryhdytty etsimään omaa sisältöä. Aikuissosiaalityö pelkkänä toimeentulotuen jakamisena ei vastaa nykyistä kuvaa aikuisten kanssa tehtävästä sosiaalityöstä. Viime vuosien aikana kunnissa onkin ollut meneillään useita kehittämishankkeita, joissa on mietitty aikuissosiaalityön lähtökohtia ja kehitetty erilaisia työmenetelmiä. (Jokinen & Juhila 2008, 7.)

Vaikka aikuissosiaalityön kehittämis- ja tutkimushankkeita on virinnyt Suomessa useita (esim. Liukko 2006, 27–30; Liukonen & Lukman 2007; Kumpulainen & Kilponen 2007, 2–4; Kotro 2008), niissä ei ole juurikaan tehty empiiristä tutkimusta tai kartoitusta sosiaalitoimistossa tehtävän aikuissosiaalityön tekemisen arkipäivästä (paitsi esim. Tuusa 2005; Liukko 2006; Juhila 2008a; Välimaa 2008). Kunnallisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön empiirinen tutkiminen onkin tässä vaiheessa ollut Suomessa siis vielä melko vähäistä. Tämän selvityksen tavoitteena on tuottaa kuvailevaa tietoa kunnallisen sosiaalitoimistoissa tehtävän aikuissosiaalityön tekemisen arjesta.

Tässä selvityksessä raportoitava kysely on osa Keski-Suomen maakunnassa toteutettavaa aikuissosiaalityön kehittämishankkeen alkukartoituskokonaisuutta¹ (ks. Närhi, Karjalainen & Valppu-Vanhainen 2008, 10–11). Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa aikuissosiaalityön nykytilasta ja erityisesti niistä tehtävistä, joita aikuissosiaalityön alalla toimivat työssään tekevät. Hankkeen tavoitteiden osalta kyselyn painopiste on ammatti- ja tehtävärakenteen kehittämisessä, jonka lisäksi kysely tuo tietoa myös aikuissosiaalityön alan² ammattilaisten osaamisesta ja asiantuntijuudesta. Ammatti- ja tehtävärakenteesta sekä osaamisesta ja asiantuntijuudesta kertyvä tieto auttaa osaltaan selkeyttämään aikuissosiaalityön yhteiskunnallista roolia. (ks. Närhi ym. 2008, 9.) Kyselyn taustalla vaikuttaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön laatima valtakunnallinen suositus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteesta (Sarvimäki & Siltaniemi 2007), johon kyselystä saatavia

¹ Keski-Suomen aikuissosiaalityön kehittämishankkeen tarkoituksena on ”kehittää ja tutkia kuntien sosiaalitoimistojen aikuisiin kohdistuvaa asiakaslähtöistä sosiaalityötä yhteistyössä eri toimijoiden kanssa sekä tarkastella aikuissosiaalityön asemaa kuntien muuttuvassa palvelujärjestelmässä” (Närhi ym. 2008, 8). Hankkeen tavoitteena on vahvistaa aikuissosiaalityön osaamista ja asiantuntijuutta, kehittää aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakennetta sekä kirkastaa aikuissosiaalityön yhteiskunnallista roolia. Tavoitteisiin pyritään täydennyskoulutuksen, maakunnallisen keskustelufoorumin, tutkimustoiminnan ja neljän kehittämisen painopisteen (ammatti- ja tehtävärakenne, aktivointi- ja työllistämistyö, päihde- ja mielenterveys-työ sekä palveluohjaus) avulla. (Närhi ym. 2008, 8–10.)

Hankkeen yhteistyökumppaneina toimii 17 Keski-Suomen kuntaa: Hankasalmi, Jyväskylä, Jyväskylän maalaiskunta, Jämsä, Jämsänkoski, Kannonkoski, Keuruu, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Laukaa, Muurame, Pihtipudas, Pylkönmäki, Saarijärvi, Viitasaari ja Äänekoski. Muita yhteistyötahoja ovat Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Stakes, Talentia ja työvoimahallinto. Hanke on osa Keski-Suomen Sosiaalialan Osaamiskeskuksen kehittämistoimintaa. Varsinaisia asiantuntijoita ja toimijoita hankkeessa ovat hankekuntien sosiaalitoimistoissa ja työvoiman palvelukeskuksissa työskentelevät aikuissosiaalityön ammattilaiset, johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat sekä etuuskäsittelijät, joita on yhteensä lähes 120 työntekijää. (Närhi ym. 2008, 8.)

² Aikuissosiaalityön alan ammattilaisilla tarkoitetaan tässä kaikkia sosiaalitoimistoissa ja työvoimanpalvelukeskuksissa aikuisasiakkaiden kanssa työskenteleviä työntekijöitä (vrt. Liukonen & Lukman 2007, 63).

tietoja aikuissosiaalityön alalla toimivien työntekijöiden tämän hetkisistä tehtävistä peilaan.

Kyselyn taustalla oli myös huoli aikuissosiaalityön tekemisen olosuhteista ja reunaehdoista kunnallisessa sosiaalitoimistossa. Hankkeen ensimmäisessä sosiaalitoimistojen aikuissosiaalityön rakennekartoitusaineistossa (Närhi ym. 2008) työntekijät nostivat työnsä kipupisteiksi työnjaon sekä ammatti- ja tehtävärakenteen heikon organisoinnin työyhteisöissään. Ongelmaksi koettiin myös ns. dominoivat työtehtävät, jotka eriytetyssä aikuissosiaalityön mallissa keskittyvät erityisesti toimeentulotukityön painottumiseen aikuissosiaalityössä, sen sijaan, että aikaa jäisi ns. 'oikealle' sosiaalityölle, suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen sosiaaliseen muutostyöhön (vrt. Kananoja 1997; Liukko 2006; Koskinen 2007) asiakkaan kanssa. Yhdennetyssä sosiaalityön mallissa kyse on siis sekä lastensuojelutyön että toimeentulotukityön ensisijaisuudesta (lakisääteisyydestä) ja eriytetyssä mallissa erityisesti toimeentulotukityön ensisijaisuudesta suhteessa suunnitelmalliseen ja sisällöllisesti asiakkaan tarpeita palvelemaan aikuissosiaalityöhön (Närhi ym. 2008). Aikuissosiaalityön tekemisen epäkohdat erityisesti kiire näytti työntekijöiden kuvausten mukaan johtuvan monimutkaisesta vyyhdestä, jossa sekoittuvat keskenään ontuva työtehtävien jako sekä liian suuret asiakasmäärät suhteessa henkilöstö- ja palveluresursseihin (emt.).

Ensimmäisen alkukartoitusaineiston analyysin perusteella esitettiin myös, että aikuissosiaalityötä dokumentoidaan, joskin työntekijöiden kuvaukset oman työnsä kehittämispaikeista antoivat vihjeitä siitä, että asiakastietojen dokumentointi ei ole yleisesti erityisen systemaattista tai asiakastietojärjestelmiä hyödyntävää. Yleisessä tarkastelussa hankekuntien sosiaalitoimistojen aikuissosiaalityö näyttäytyi kuitenkin kaiken kaikkiaan resursointiin nähden asianmukaisesti hoidettuna työnä. (Närhi ym. 2008.)

Tässä raportissa kuvattavalla, ensimmäistä alkukartoitusta syventävällä, kyselyllä haluttiin jäsentää tarkemmin muun muassa sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön asiakkaiden jakautumista, työntekijöiden ajankäyttöä, työtehtäviä, dokumentointia, menetelmällisyyttä ja työnpaikan tukirakenteita. Kyselyllä haluttiin saada ensimmäistä alkukartoitusta tarkempaa lisätietoa ja jäsenystä hankkeen peruskysymyksiin: mitä aikuissosiaalityö on Keski-Suomen hankekunnissa? (vrt. Närhi ym. 2008). Ts. miltä näyttää keskisuomalaisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön arki vuonna 2008?

2 AINEISTONKERUU JA ANALYYSI

Kyselylomakkeen ovat laatineet Jyväskylän yliopiston sosiaalityön opiskelijat osana projektipintojaan yhdessä aikuissosiaalityön hankkeen työntekijöiden kanssa (Lång, Nyysönen, Suortti & Taina 2008). Kyselyssä on hyödynnetty laajaa, suomalaisen sosiaalityön tilannetta selvittänyttä tutkimusta (ks. Karvinen-Niinikoski, Salonen, Meltti, Yliruka, Tapola-Haapala & Björkenheim 2005). Kyselyn eräänä tarkoituksena oli tuottaa vertailtavaa tietoa aikuisten parissa työskentelevien työntekijöiden arjen työstä.

Kaikkiaan kysely koostui 55 aihekysymyksestä sekä yhteystietokysymyksistä (ks. liite 1). Suurin osa kysymyksistä (46) oli strukturoituja ja sisälsi valmiit vastausvaihtoehdot. Kuudessa strukturoidussa kysymyksessä oli ”muu, mikä?” -tyyppinen kysymys, jonka valitessa saattoi vastustaan täsmentää omin sanoin. Joistakin kysymyksistä ”muu, mikä?” -vaihtoehto jäi puuttumaan, koska kysymyksen toteutus ei ollut teknisesti mahdollista.

Kysely toteutettiin 18.1.–15.2.2008³ välisenä aikana sähköisellä Webropol-ohjelmalla. Kyselyyn vastaamispyyntö ja kyselyn internetosoite lähetettiin sähköpostilla 113 kehittämishankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityötä tekevälle työntekijälle⁴. Heistä viisi ilmoitti haluavansa pois sähköpostilistalta, koska tekivät lapsiperhetyötä. Neljälle sähköpostilistalla olleelle henkilölle lähetettiin kyselylomake myös paperisena teknisten ongelmien vuoksi. Lisäksi yksi henkilö, joka ei ollut alkuperäisellä sähköpostilistalla, halusi osallistua kyselyyn ja hänellekin lähetettiin paperinen vastauslomake. Paperilomakkeita ei kuitenkaan palautettu. Siten kyselyn kohderyhmä muodostui yhteensä 109 vastaajasta.

Kaikkiaan 25 kyselyyn pyydettyä kävi internet-osoitteessa vilkaisemassa lomaketta, mutta jätti syystä tai toisesta vastaamisen kesken. Keskeyttämisen syistä voi saada viitteitä kyselystä annetusta palautteesta, jonka perusteella vastaaminen vei aikaa reilusti enemmän kuin sen täyttämiseen oli alun perin arvioitu (15 minuuttia). Toisin sanoen, kysely on voinut tuntua liian pitkältä eikä vastaamiseen ole (kyseisessä tilanteessa) riittänytkään aikaa. Kyselyyn ei myöskään voinut palata, mikäli se jäi kesken, vaan vastaaminen täytyi aloittaa uudelleen alusta. Kyselyssä ei myöskään voinut edetä ilman, että oli ensin vastannut kaikkiin edellisen sivun kysymyksiin.

Kyselyyn vastasi 64 henkilöä viidestätoista Keski-Suomen kunnasta. Heistä lopulliseen aineistoon valittiin 62 vastaajaa. Kahden vastaajan havainnot poistettiin aineistosta. Toinen poistetuista edusti ammattiryhmää (perhetyöntekijä), jota ei alun perinkään haluttu kyselyllä tavoittaa. Toinen taas ilmoitti ammatikseen sosiaalityöntekijä/lastenvalvoja ja ilmoitti kyselyn palauteosiossa, ettei tee lainkaan aikuissosiaalityön asiakastyötä. Koska kyselyssä haluttiin tietoa nimenomaan aikuissosiaalityön alan työntekijöistä ja heidän työstään, päädyttiin aineistosta poistamaan kyseisen vastaajan tiedot kokonaan. Poista-

³ Kyselyyn vastausaikaa oli alun perin kaksi viikkoa, 18.1–1.2.2008. Vastausaikaa jatkettiin tästä vielä kahdella viikolla 15.2.2008 saakka vähäisen vastaajamäärän vuoksi.

⁴ Sähköpostilista kerättiin hankkeen alussa syksyllä 2007 hanketyöntekijöiden tekemän kuntakierroksen yhteydessä.

misten yhteydessä myös kuntien lukumäärä väheni yhdellä neljääntoista. Kyselyn vastausprosentti on 56,9⁵.

Aineiston analyysi on toteutettu SPSS-ohjelman avulla. Analyysimenetelmät ovat kuvailuvia, deskriptiivisiä, sillä aineiston pieni koko, mutta myös analyysiin käytettävissä ollut aika asettivat rajoituksia analyysimenetelmien käyttömahdollisuuksille. Analyysissa on keskitytty koko aineiston kuvailun lisäksi myös ammattiryhmittäiseen kuvailuun ja ryhmien välisiin eroihin. Analyysia on tehty myös käyttämällä koon perusteella luokiteltuja kuntaryhmiä taustamuuttujana. Aineistoa kuvaillaan frekvenssi- ja prosenttiosuuksilla ja niiden pohjalta laadituilla kuvioilla ja taulukoilla sekä keskiarvoilla ja ristiintaulukoinnilla.

⁵ Kyselyn vastausprosentti on laskettu kaavasta 62 vastaajaa /109 kyselyn saajaa.

3 TAUSTATIEDOT

Kyselyllä haluttiin kartoittaa hankekuntien työntekijöiden taustatietoja Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön tilanneanalyysia varten. Taustatietoja kartoitettiin yhdellätoista kysymyksellä (ks. liite 1, kysymykset 1–11). Taustatietoina kysyttiin (vrt. myös Karvinen-Niinikoski ym. 2005) vastaajan työskentelykuntaa, tehdäänkö kunnassa eriytettyä vai yhdenmukaista sosiaalityötä, sukupuolta, ikää, ylintä sosiaalialan tutkintoa, asetuksen mukaista pätevyyttä, nykyistä ammattinimikettä, työsuhteen vakinaisuutta, työskentelyaikaa nykyisessä työpaikassa, vastaavalta alalta kertyneen työkokemuksen määrää sekä työskentelypaikkaa.

3.1 Työskentelykunta

Aikuissosiaalityön hankkeessa Keski-Suomessa on mukana 17 kuntaa, joista neljätoista on mukana aineiston analyysissa. Yhteensä puolet kyselyyn vastaavista työntekijöistä työskentelee Jyväskylässä (n=21) ja Jyväskylän maalaiskunnassa (n=10). Äänekoskella työskentelee kuusi ja Jämsänkoskella neljä vastaajaa. Keuruun, Hankasalmen, Jämsän ja Saarijärven kunnista vastasi kaikista kolme henkilöä. Kyyjärveltä, Pihtiputaalta ja Viitasaarelta osallistui jokaisesta kaksi työntekijää sekä Kannonkoskelta, Kivijärveltä ja Laukaasta kustakin yksi aikuissosiaalityön alan työntekijä. Muuramesta ja Pylkönmäeltä kyselyyn ei vastattu.

Kunnat jaoteltiin Tilastokeskuksen käyttämän kuntaryhmäjaottelun mukaisesti kaupunkimaisiin, taajaan asuttuihin ja maaseutumaisiin kuntiin⁶ (Tilastollinen kuntaryhmitys 2008). Jaottelua käytetään esimerkiksi toimeentulotukitilastoissa (ks. esim. Toimeentulotuki 2006, Taulu 24). Kuntaryhmäjaottelun mukaan kyselyyn vastanneista hankekunnista kaupunkimaisia kuntia ovat Jyväskylä ja Jyväskylän maalaiskunta. Taajaan asuttuja kuntia ovat Jämsä, Jämsänkoski, Keuruu, Laukaa, Muurame ja Äänekoski. Loput kunnista, Hankasalmi, Kannonkoski, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Pihtipudas, Pylkönmäki, Saarijärvi ja Viitasaari, luokitellaan maaseutumaisiin kuntiin. Näin jaoteltuna kaupunkimaisista kunnista on kyselyyn vastannut 31 henkilöä, taajaan asutuista 17 henkilöä ja maaseutumaisista kunnista 14 henkilöä.

Seuraavassa taulukossa on jaoteltu kuntien ilmoittamat työntekijävakanssit ja kyselyyn vastanneet Keski-Suomen hankekunnista kuntaryhmittäin. Työntekijävakanssit hankekunnissa on laskettu Närhen ja muiden (2008) tekemän aikuissosiaalityön henkilöstöresurssikartoituksen pohjalta. Kuntien ilmoittamia vakansseja on ollut henkilöstöresurssijaoteltaneen kyselyn ajankohtana, elo–lokakuun 2007 välisenä aikana yhteensä 119. Taulukkoon *ylsi* on merkitty myös kunkin kuntaryhmän työntekijöiden vastausprosentti.

⁶ Tilastokeskuksen määrittelyn mukaan kaupunkimaisia kuntia ovat ”kunnat, joiden väestöstä vähintään 90 % asuu taajamissa tai suurimman taajaman väkiluku on vähintään 15 000”. Taajaan asutuiksi kunniksi määrittyvät puolestaan ”kunnat, joiden väestöstä vähintään 60 %, mutta alle 90 %, asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on vähintään 4 000, mutta alle 15 000” ja maaseutumaisia ovat ”kunnat, joiden väestöstä alle 60 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 15 000, sekä kunnat, joiden väestöstä vähintään 60 %, mutta alle 90 %, asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 4 000.” (Tilastollinen kuntaryhmitys 2008.)

TAULUKKO 1. Hankekuntien työntekijävakanssit (N=119), kyselyyn vastanneet (N=62) ja vastausprosentti kuntaryhmittäin.

| | Työntekijä- vakanssit | Vastanneet | Vastaus- prosentti |
|-----------------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| Kaupunkimaiset kunnat | 55 | 31 | 56,4 % |
| Taajaan asutut kunnat | 41 | 17 | 41,5 % |
| Maaseutumaiset kunnat | 23 | 14 | 60,9 % |

Vastanneiden määrää tarkasteltaessa käy ilmi, että kaupunkimaisista kunnista on lukumääräisesti eniten vastanneita. 31 vastaajaa ilmoitti työskentelykunnakseen kaupunkimaisiksi määrittyvät Jyväskylän tai Jyväskylän maalaiskunnan. Luku ei sinänsä yllätä, sillä kaupunkimaisissa kunnissa asukkaita on selvästi muita hankekuntia enemmän. Suurempi asukas- (ja asiakas-) määrä edellyttää enemmän työntekijöitä asukasluvultaan pienempiin taajaan asuttuihin ja maaseutumaisiin kuntiin verrattuna.

Hieman paremman kuvan vastanneiden kuntataustasta saa, kun tarkastelee eri kuntaryhmien ilmoitettuja aikuissosiaalityön alan työntekijävakanssien suhdetta kyselyyn vastanneiden kuntaryhmään. Näin saadaan selville kuntaryhmittäiset vastausprosentit, joista käy ilmi, että maaseutumaisista kunnista on kyselyyn osallistuttu ahkerimmin (ks. taulukko 1). Yli 60 prosenttia maaseutumaisien kuntien aikuissosiaalityön alan työntekijöistä on vastannut kyselyyn. Vähiten kyselyyn ovat vastanneet taajaan asutuissa kunnissa työskentelevät, joista vain vähän yli 40 prosenttia osallistui. Kaupunkimaisien kuntien aikuissosiaalityön alan työntekijöistä kyselyyn vastasi yli puolet.

Työntekijävakanssien sijoittumista kuntaryhmiin voidaan tarkastella vielä suhteuttamalla kuntaryhmittäiset työntekijävakanssit kaikkiin hankekunnissa olleiden työntekijävakanssien määrään (ks. taulukko *kaksi*). Näin saadaan selville, että yli 46 prosenttia kaikista hankekuntien ilmoittamista työntekijävakansseista aikuissosiaalityön alalla sijoittuvat kaupunkimaisiin kuntiin. Vastaavasti taajaan asutuissa kunnissa työntekijävakanssien osuus on lähes 35 prosenttia ja noin viidesosa vakansseista sijoittuu maaseutumaisiin kuntiin.

TAULUKKO 2. Hankekuntien työntekijävakanssien osuus kuntaryhmittäin aikuissosiaalityön alalla (%) ja kyselyyn vastanneiden osuus kuntaryhmittäin (%).

| | Osuus työntekijävakansseista | Osuus vastanneista |
|-----------------------|------------------------------|--------------------|
| Kaupunkimaiset kunnat | 46,2 % | 50,0 % |
| Taajaan asutut kunnat | 34,5 % | 27,4 % |
| Maaseutumaiset kunnat | 19,3 % | 22,6 % |

Kun vertaillaan edellä mainittuja kuntaryhmien välisiä osuuksia kaikista aikuissosiaalityön alan työntekijävakansseista kyselyyn vastanneiden osuuteen, huomataan, että kaupunkimaisien ja maaseutumaisien kuntien työntekijöiden osuus vastanneista on hieman suurempi, kuin työntekijävakanssien suhteellinen osuus kyseisissä kuntaryhmissä. Taajaan asuttujen kuntien työntekijöiden osuus vastanneiden joukossa on puolestaan pienempi.

Kuntaryhmittäisen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että kaupunkimaiset ja maaseutumaiset kunnat ovat kyselyssä jossain määrin yliedustettuna verrattuna niiden työntekijävakanssien suhteelliseen osuuteen kaikissa hankekunnissa. Siten kaupunkimaisten kuntien jo ennestään suurempi vaikutus kyselyyn vastanneiden joukossa vain vahvistuu. Vastaavasti taajaan asuttujen kuntien edustus kyselyyn osallistuneiden osalta jää suhteellista osuuttaan alhaisemmaksi.

3.2 Ammattinimike

Ammattinimikettä selvitettiin kysymyksellä, jossa oli seitsemän valmista vastausvaihtoehtoa ja muu, mikä -vaihtoehto, johon vastanneet tarkensivat avoimella vastuksella ammattinimikkeensä.

Suurimman ammattiryhmän kyselyyn vastanneista muodostivat sosiaalityöntekijät, joita oli vastanneista yli puolet (n=33). Etuuskäsittelijöiden (n=7), toimistosihteerien (n=4) ja kanslistien (n=2) ammattinimikkeellä toimivia kyselyyn vastasi yhteensä 13 henkilöä. Palveluohjaajia vastanneissa oli kuusi. Esimiesasemassa olevia kyselyyn vastasi kymmenen. Heistä johtavia tai vastaavia sosiaalityöntekijöitä oli seitsemän, sosiaalijohtajan tai sosiaalityönjohtajan ammattinimikkeellä toimivia kaksi ja muun ammattinimikkeen ilmoitti yksi vastaaja, joka tarkemman analyysin perusteella luokiteltiin esimieheksi. Kysely oli tarkoitettu aikuissosiaalityön alalla *asiakastyötä tekeville*, joka osaltaan rajasi kyselyyn vastanneiden määrää.

Eri ammattinimikkeillä toimivat jaoteltiin uudelleen neljään eri ryhmään Närhen ja muiden (2008, 31) tekemän luokituksen mukaisesti muutoin paitsi sosiaaliohjaajien kohdalla, joita tässä kutsutaan palveluohjaajiksi. Palveluohjaaja on ammattinimike, jota hankekunnissa tosiasiallisesti käytetään⁷. Ammattiryhmäjaottelun taustalla on sosiaalialan ammateista annettu tehtävärakennesuositus (ks. Sarvimäki & Siltaniemi 2007).

Ammattinimikkeiden uudelleenluokittelun myötä muodostettuja ammattiryhmiä ovat esimiehet, sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat ja etuuskäsittelijät. Esimiehillä tarkoitetaan kyselyssä ammattinimikkeekseen sosiaalijohtaja tai sosiaalityön johtaja, johtava tai vastaava sosiaalityöntekijä sekä sosiaalisihteerit ilmoittaneita, joita oli yhteensä kymmenen (10). Sosiaalityöntekijän ammattinimikkeekseen ilmoitti 33 vastannutta ja palveluohjaajia vastaajina oli kuusi (6). Etuuskäsittelijöiden ryhmään on luokiteltu kaikki etuuskäsittelijät/sihteerit, toimistosihteerit ja kanslistit, joita oli yhteensä 13.

Närhi ja muut (2008, 31–32) selvittelivät aikuissosiaalityön hankkeen alkukartoituksen yhteydessä Keski-Suomen hankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön työntekijävakansseja sosiaalitoimistoissa⁸. Työntekijävakansseihin on lisätty myös työvoimanpalvelukeskuksessa työskentelevät sosiaalityöntekijät ja palveluohjaajat, koska kysely oli

⁷ Laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) ei kuitenkaan puhuta palveluohjaajista vaan sosiaaliohjaajista. Sosiaaliohjaajan ammattinimike on vakiintunut käyttöön pääkaupunkiseudulla (ks. Liukonen & Lukman 2007).

⁸ Hankekunnittaisia työntekijävakansseja selvitettäessä (ks. taulukko *yks*) kävi ilmi, että Närhen ja muiden (2008, 32) raporttiin oli tullut laskuvirhe ja yksi työntekijä etuuskäsittelijöiden joukosta oli jäänyt puuttumaan laskuista. Etuuskäsittelijöiden määrä on korjattu taulukkoon *kolme*.

suunnattu aikuisasiakastyötä tekevinä myös heille⁹. Taulukkoon *kolme* on koottu ammattiryhmittäin jaoteltuna hankekuntien työntekijävakanssit, kyselyyn vastanneet ja vastanneiden osuus prosentteina hankekuntien työntekijävakansseihin suhteutettuna ammattiryhmittäin.

TAULUKKO 3. Hankekuntien työntekijävakanssit ammattiryhmittäin (N=119), kyselyyn vastanneet (N=62) ja vastanneiden osuus prosentteina työntekijävakansseihin suhteutettuna.

| | Työntekijävakanssit | Vastanneet | Vastausprosentti |
|---------------------|---------------------|------------|------------------|
| Esimiehet | 13 | 10 | 76,9 % |
| Sosiaalityöntekijät | 54 | 33 | 61,1 % |
| Palveluohjaajat | 14 | 6 | 42,9 % |
| Etuuskäsittelijät | 38 | 13 | 34,2 % |

Taulukosta *kolme* nähdään, että esimiehet ovat vastanneet kyselyyn ammattiryhmistä ahkerimmin. Lähes 80 prosenttia hankekuntien alueen aikuissosiaalityön alan esimiehistä on vastannut kyselyyn. Sosiaalityöntekijöiden vastausprosentti on myös suhteellisen korkea reilulla 60 prosentilla. Etuuskäsittelijöistä ainoastaan reilu kolmannes vastasi kyselyyn. Etuuskäsittelijöiden ryhmä on lukumääräisesti toiseksi suurin aikuissosiaalityön alalla toimiva ammattiryhmä ja vastausprosentti ammattiryhmän kohdalla jäi harmittavan pieneksi. Palveluohjaajistakin vain hieman yli 40 prosenttia vastasi kyselyyn.

Palveluohjaajien ja esimiesten määrä on vähäinen työntekijävakansseilla mitattuna, joten myös vastaajien lukumäärä on jäänyt pieneksi, vaikka esimiehistä suurin osa on kyselyyn vastannutkin. Samoin etuuskäsittelijöiden määrä vastanneiden joukossa jäi vähäiseksi. Kaikkien vastanneiden ja siten myös näistä muodostettujen luokitusten, kuten ammattiryhmän, ja niihin kerääntyvien havaintojen vähäisen määrän vuoksi aineiston analyysi on mahdollista lähinnä kuvailevalla tasolla.

TAULUKKO 4. Hankekuntien työntekijävakanssien osuus aikuissosiaalityön alalla ja kyselyyn vastanneiden osuus ammattiryhmittäin (%).

| | Osuus kaikista ammattiryhmistä | Osuus kyselyyn vastanneista |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Esimiehet | 11,0 % | 16,1 % |
| Sosiaalityöntekijät | 45,7 % | 53,2 % |
| Palveluohjaajat | 11,9 % | 9,7 % |
| Etuuskäsittelijät | 31,4 % | 21,0 % |

Työntekijävakanssien ammattiryhmittäinen prosenttiosuus taulukossa *neljä* antaa viitettä siitä, kuinka paljon hankekunnissa on kunkin ammattiryhmän edustajia suhteutettuna muihin aikuissosiaalityön alalla työskenteleviin ammattiryhmiin. Sosiaalityöntekijät ovat ammattiryhmänä suurin. Heitä on kaikista aikuissosiaalityön alan työntekijöistä melkein

⁹ Hankekuntien alueella toimii kaksi työvoiman palvelukeskusta. Toinen toimii Jyväskylässä ja toinen Äänekoskella.

46 prosenttia. Lähes kolmasosa alalla työskentelevistä kuuluu etuuskäsittelijöiksi luokiteltujen ryhmään. Esimiesten ja palveluohjaajien osuus on lähes sama (11,0 % ja 11,9 %). Kun tarkastellaan ammattiryhmien osuutta kyselyyn vastanneiden joukosta, huomataan, että sosiaalityöntekijät ja esimiehet ovat aineistossa ylliedustettuina verrattuna heidän suhteelliseen osuuteensa koko aikuissosiaalityön alan työntekijöistä. Vastaavasti palveluohjaajat ja etuuskäsittelijät ovat kyselyssä aliedustettuina. Varsinkin etuuskäsittelijöiden osuus kyselyyn vastanneista (21,0 %) jää huikaisesti pienemmäksi verrattuna ammattiryhmän osuuteen kaikkien aikuissosiaalityön alalla toimivien työntekijöiden joukkoon.

Tällä perusteella kyselyssä korostuvat erityisesti sosiaalityöntekijöiden vastaukset, koska heitä on lukumääräisesti eniten kaikkien hankekuntien alueella aikuissosiaalityön alalla työskentelevistä, mutta myös sosiaalityöntekijöiden osuus kyselyyn vastanneiden joukossa on suurempi kuin heidän osuutensa kaikista työntekijöistä antaisi olettaa. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella vastauksia myös ammattiryhmittäin, jotta myös muiden, kyselyssä lukumääräisesti vähemmän edustettujen ammattiryhmien tilanne saadaan paremmin esiin. Seuraavasta taulukosta *viisi* käy ilmi vastaajien ammattiryhmittäinen jakautuminen eri kuntaryhmissä.

TAULUKKO 5. Kyselyyn vastanneet ammatti- ja kuntaryhmittäin luokiteltuna (n) ja ammattiryhmien prosenttiosuudet vastanneista eri kuntaryhmissä (%), N=62.

| | Kaupunkimaiset kunnat | | Taajaan asutut kunnat | | Maaseutumaiset kunnat | |
|---------------------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % |
| Esimies (n=10) | 3 | 9,7 | 3 | 17,6 | 4 | 28,6 |
| Sosiaalityöntekijä (n=33) | 14 | 45,2 | 11 | 64,7 | 8 | 57,1 |
| Palveluohjaaja (n=6) | 5 | 16,1 | 1 | 5,9 | 0 | 0 |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 9 | 29 | 2 | 11,8 | 2 | 14,3 |
| Yhteensä (N=62) | 31 | 100 | 17 | 100 | 14 | 100 |

Esimiehet ovat jakautuneet lukumääräisesti tasaisesti kuntaryhmien kesken. Ryhmäjaotteluiden sisällä kuntien määrä kuitenkin vaihtelee siten, että kaupunkimaisten kuntien ryhmän muodostaa kaksi kuntaa, taajaan asuttuja kuntia on viisi ja loput seitsemän ovat maaseutumaisia kuntia. Maaseutumaisissa kunnissa esimiesten osuus vastanneista on suurin, lähes 30 prosenttia. Sosiaalityöntekijöiden määrä painottuu odotetusti suurempiin kuntiin. Vastanneiden osuus sosiaalityöntekijöiden kohdalta on kuitenkin suurin taajaan asutuissa kunnissa ja maaseutumaisissakin kunnissa vastanneista lähes 60 prosenttia on sosiaalityöntekijöitä. Palveluohjaajista lähes kaikki työskentelevät kaupunkimaisissa kunnissa eikä heitä ole maaseutumaisissa kunnissa lainkaan. Suurin osa vastanneista etuuskäsittelijöistä työskentelee kaupunkimaisissa kunnissa, jossa myös heidän prosentuaalinen osuutensa ammattiryhmänä on huomattavasti suurempi taajaan asuttuihin ja maaseutumaisiin kuntiin verrattuna.

3.3 Eriytetty vai yhdenntetty sosiaalityö?

Suurin osa vastanneista tekee eriytettyä sosiaalityötä (n=39, noin 63 prosenttia) ja loput yhdenntettyä sosiaalityötä (n=23), johon sisältyy aikuissosiaalityön lisäksi työ lapsiperheiden kanssa. Kyselyn teon aikana tammi-helmikuussa 2008 siihen vastanneiden työntekijöiden työskentelykunnista kahdeksassa tehtiin sosiaalityötä yhdenntetysti ja kuudessa eriytetysti (ks. Närhi ym. 2008, 13)¹⁰. Taulukkoon *kuusi* on koottu eriytettyä ja yhdenntettyä sosiaalityötä tekevät ammattiryhmittäin jaoteltuna. Tarkastelussa ovat mukana kaikki kyselyyn vastanneet aikuissosiaalialan ammattilaiset, myös työvoimanpalvelukeskuksessa työskentelevät, joiden katsotaan tekevän eriytetyn mallin mukaista sosiaalityötä.

TAULUKKO 6. Eriytettyä ja yhdenntettyä sosiaalityötä tekevät ammattiryhmittäin jaoteltuna, N=62.

| | Eriytetty | Yhdenntetty | Yhteensä |
|--------------------|-----------|-------------|-----------|
| Esimies | 6 | 4 | 10 |
| Sosiaalityöntekijä | 22 | 11 | 33 |
| Palveluohjaaja | 5 | 1 | 6 |
| Etuuskäsittelijä | 6 | 7 | 13 |
| Yhteensä | 39 | 23 | 62 |

Ammattiryhmittäin jaoteltuna suurin osa esimiehistä ja sosiaalityöntekijöistä, sekä lähes kaikki palveluohjaajista työskentelevät kunnassa, jossa tehdään eriytettyä sosiaalityötä. Vastanneista ainoastaan etuuskäsittelijöiden ryhmästä suurin osa työskentelee yhdenntetyn sosiaalityön kunnissa.

Hankekuntien alueella eriytettyä sosiaalityötä tehdään suurimmaksi osaksi kaupunkimaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa, kun taas maaseutumaisissa kunnissa sosiaalityö on useimmiten yhdenntettyä (ks. Närhi ym. 2008, 13). Tämän vuoksi eriytettyä sosiaalityötä tekevien työntekijöiden määrä on suurempi, vaikka kunnista lukumääräisesti useammassa tehdään yhdenntettyä työtä.

3.4 Sukupuoli ja ikä

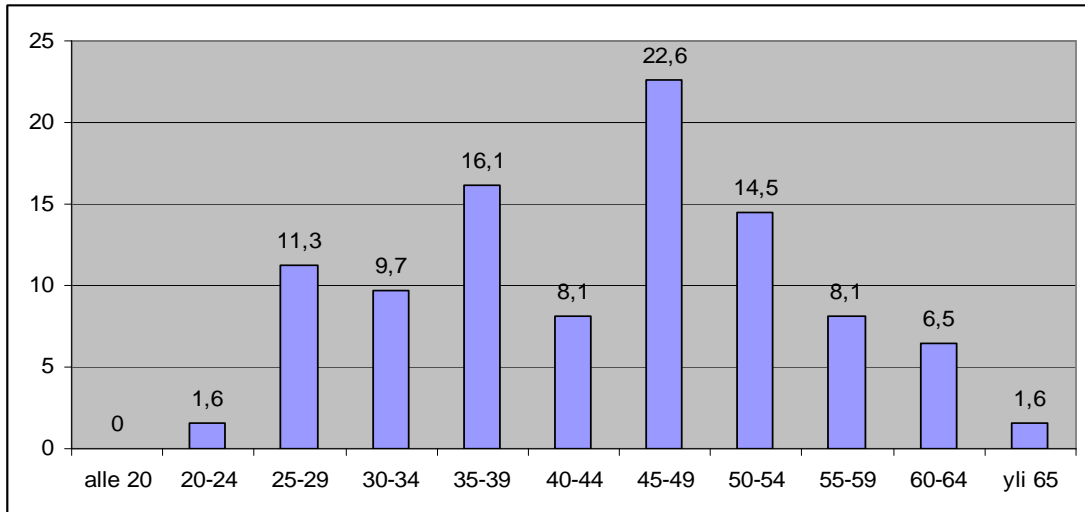
Sukupuolijakauma on selkeästi naisvoittoinen: yli 95 prosenttia vastanneista on naisia. Kyselyyn vastanneita miehiä oli kolme ja heidän suhteellinen osuutensa jää alle viiteen prosenttiin. Työntekijöiden sukupuolijakauma vastaa sosiaalihuollossa yleisesti vallalla olevaa jakaumaa, jossa miestyöntekijöiden määrä on marginaalinen naisiin verrattuna¹¹.

¹⁰ Kaiken kaikkiaan 17 hankekunnasta 11:sta tehtiin ensimmäisen alkukartoituksen aikana syksyllä 2007 yhdenntettyä ja kuudessa eriytettyä sosiaalityötä.

¹¹ Vuonna 2005 sosiaalihuollon työntekijöistä 95 prosenttia oli naisia ja 5 prosenttia miehiä. Nais- ja miestyöntekijöiden suhteelliset osuudet olivat samat myös vuonna 1990. Tilanne ei siis ole muuttunut lainkaan viidentoista vuoden ajanjaksolla. (vrt. Muuri 2007, 222.)

Aikuissosiaalityön alan työntekijöiden ikää kartoitettiin valmiiksi luokitelluilla vastausvaihtoehdoilla. Kuviossa *yksi* on esitetty kaikkien havaintojen jakautuminen ikäluokkiin prosentteina vastanneista.

KUVIO 1. Aikuissosiaalityön alan työntekijöiden ikä ikäluokittain jaoteltuna (% vastanneista), N=62.



Tyypillisin vastaaja on ollut 45–49-vuotias. Heitä oli reilu viidennes kaikista vastanneista (22,6 %, n=14). Toiseksi suurimman ikäryhmän muodostaa 35–39-vuotiaat 16,1 prosentin osuudella (n=10). Kolmanneksi suurin ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat (14,5 %, n=9). Vastaaajista hieman yli puolet (53,2 %) oli 45 vuotta täyttäneitä (n=33). Alle 35-vuotiaita oli reilu viidennes vastaajista (22,6 %, n=14). Vähiten kyselyyn vastanneissa oli yli 65-vuotiaita ja 20–24-vuotiaita. Alle 20-vuotiaita ei vastanneiden joukossa ollut lainkaan. Taulukossa *seitsemän* on esitetty ammattiryhmittäinen ikäluokkiin jakautuminen. Ikäluokista on tiivistetty alkuperäisestä yhdestätoista luokasta viiteen.

TAULUKKO 7. Ammattiryhmät ja ikä tiivistettyinä ikäluokkina (% ammattiryhmästä), N=62.

| | 20–29 v | 30–39 v | 40–49 v | 50–59 v | yli 60 v |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Esimies (n=10) | 0 % | 0 % | 40,0 % | 20,0 % | 40,0 % |
| Sosiaalityöntekijä (n=33) | 15,2 % | 33,3 % | 24,2 % | 24,2 % | 3,0 % |
| Palveluohjaaja (n=6) | 33,3 % | 50,0 % | 16,7 % | 0 % | 0 % |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 7,7 % | 15,4 % | 46,2 % | 30,8 % | 0 % |
| Yhteensä (N=62) | 12,9 % | 25,8 % | 30,6 % | 22,6 % | 8,1 % |

Taulukosta nähdään, että esimiesten ikä painottuu ikäluokista vanhimpiin. Kaikki esimiesasemassa olevat ovat ilmoittaneet iäkseen vähintään 40 vuotta ja jopa 40 prosenttia ammattiryhmän edustajista on 60 vuotta täyttäneitä. Sosiaalialan johtajat ovatkin yksi niistä kunta-alan ammattiryhmistä, joissa tulee tapahtumaan huomattavaa eläköitymistä lähivuosien aikana myös Keski-Suomessa (ks. Talvensola 2008, 11–13).

Palveluohjaajien tilanne on päinvastainen esimiehiin verrattuna painopisteen ollessa alle 40-vuotiaissa. Sosiaalihoaja ammattinimike, johon tähän kyselyyn palveluohjaajan nimikkeellä vastanneet rinnastuvat, on verrattain uusi, kuten myös siihen muun muassa pätevöittävä sosionomi (AMK) -tutkintonimike, joka otettiin käyttöön kesällä 1999 (Borgman 2006, 160). Eläköitymisen aiheuttama työntekijävaje ei siten ole lähivuosina ajankohtaista palveluohjaajien osalta.

Sosiaalityöntekijöillä vastaajien ikäjakauma on sijoittunut tasaisemmin luokitteluasteikon keskelle 30–59-vuotiaisiin. Tätä nuorempia tai vanhempia on vastanneiden sosiaalityöntekijöiden joukossa yhteensä alle 20 prosenttia. Sosiaalityöntekijöiden keski-ikä vuonna 2003 oli 45,3 vuotta (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 21). Aineiston perusteella näyttää siltä, että hankekunnista kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden keski-ikä jää alle valtakunnallisen sosiaalityöntekijöiden keski-ikä. Hankekuntien aikuistyötä tekevästä sosiaalityöntekijöistä noin 60 prosenttia on alle 45-vuotiaita mediaani-ikä sijoittuessa 40–44-vuotiaiden luokkaan. Kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä suurempi osuus on iältään 20–39-vuotiaita ja vastaavasti pienempi osuus 40–59-vuotiaita verrattuna valtakunnalliseen sosiaalityöntekijöiden ikäjakaumaan vuonna 2003 (mt., 22). Yli 60-vuotiaiden sosiaalityöntekijöiden osuus hankekunnissa vastaa lähes täysin valtakunnallista saman ikäisten osuutta ammattiryhmässään (mt., 22). Vuonna 2003 Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen alueen sosiaalityöntekijöistä lähes kaksi kolmasosaa oli 44-vuotiaita tai tätä vanhempia (mt., 28). Hankekuntien alueelta kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä yli 44-vuotiaita oli huomattavasti vähemmän, vain noin kaksi viidesosaa. Voisiko tästä päätellä, että Keski-Suomessa aikuissosiaalityössä toimivat sosiaalityöntekijät ovat nuorempia verrattuna muilla sosiaalityön osa-alueilla toimiviin sosiaalityöntekijöihin? Toisaalta laskuissa on mukana myös yhdennettyä työtä, ja siten myös muuta kuin aikuisten kanssa sosiaalityötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä. Kunta-alalta eläkkeelle siirtyvien sosiaalityöntekijöiden määrä Keski-Suomessa on joka tapauksessa kohtuullisen korkea, sillä yhteensä 45,7 prosenttia vuonna 2003 kunta-alalla työskennelleistä sosiaalityöntekijöistä eläköityi vuoteen 2020 mennessä (ks. Talvensola 2008, 11–13).

Etuuskäsittelijöillä suurin ikäryhmä on 40–49-vuotiaat, johon sijoittuu noin 46 prosenttia vastanneista. Kaikkiaan lähes 80 prosenttia kyselyyn vastanneista etuuskäsittelijöistä on yli 40-vuotiaita ja lähes kolmasosa 50 vuotta täyttäneitä, joten myös etuuskäsittelijöiden osalta on odotettavissa jonkin asteista eläkkeelle siirtymistä seuraavien kymmenen vuoden aikana.

3.5 Ylin sosiaalialan koulutus

Noin neljäsosa vastaajista ilmoitti ylimmäksi suorittamukseen sosiaalialan tutkinnoksi yhteiskuntatieteiden tai valtiotieteiden maisterin (YTM/VTM) pääaineenaan sosiaalityö (22,6 %, n=14). Jokin muu kuin edellä mainittu maisterin tutkinto oli kymmenellä vastaajalla, joista kuudella pääaineena oli yhteiskuntapolitiikka. Sosionomi (AMK) -tutkinnon oli suorittanut vastaajista kahdeksan. Sosiaalihuoltajan tutkinto oli seitsemällä. Sosiaalityön pätevöitymiskoulutuksen ilmoitti ylimmäksi sosiaalialan tutkinnokseen viisi vastaajaa, samoin sosiaalihoaja/sosiaalikasvattaja-tutkinnon.

Neljätoista vastaajaa ilmoitti jonkin muun kuin sosiaalialan tutkinnon, joka suurimmalla osalla oli yo-merkonomi tai merkonomi. Muina kuin sosiaalialan tutkintoina mainittiin myös kuntoutuksen ohjaaja (AMK), lähikasvattaja ja kasvatustieteiden maisteri. Näistä

viimeisin luokiteltiin uudelleen muuhun maisterin tutkintoon kuuluvaksi. Vastaajien joukossa ei ollut lainkaan lisensiaatin, tohtorin tai kandidaatin tutkinnon eikä lähihoitajan tai muun sosiaalialan perustutkinnon ylimpänä sosiaalialan tutkintona suorittaneita. Kahdella vastaajalla oli kyselyn toteuttamishetkellä sosiaalityön opinnot kesken. Taulukosta *kabdeksan* käy ilmi kyselyyn vastanneiden ammattiryhmien ja suoritettun tutkinnon suhde.

TAULUKKO 8. Ylin sosiaalialan tutkinto ammattiryhmittäin (%), N=62.

| | <i>YTM tai VTM (sosiaalityö pääaineena)</i> | <i>Muu maisterintutkinto</i> | <i>Sosiaalihuolto- ja</i> | <i>Sosiaalityön pätevyyskoulutus</i> | <i>Sosionomi (AMK)</i> | <i>Sosiaaliohjaaja tai sosiaalialan vattaja</i> | <i>Muu kuin sosiaalialan tutkinto</i> |
|---------------------------|---|------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|------------------------|---|---------------------------------------|
| Esimies (n=10) | 30,0 % | 30,0 % | 20,0 % | 20,0 % | | | |
| Sosiaalityöntekijä (n=33) | 33,3 % | 21,2 % | 15,2 % | 9,1 % | 6,1 % | 12,1 % | 3,0 % |
| Palveluohjaaja (n=6) | | | | | 83,3 % | | 16,7 % |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | | | | | 7,7 % | 7,7 % | 84,6 % |
| Yhteensä (N=62) | 22,6 % | 14,5 % | 11,3 % | 8,1 % | 12,9 % | 8,1 % | 22,6 % |

Esimiehistä kaikilla on sosiaalialan tutkinto, joka suurimmalla osalla (60 %) on ylempi korkeakoulututkinto. Sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmässä vastauksissa on enemmän hajontaa ja ammattinimikkeessä toimitaan monilla eri tutkinnoilla. Sosiaalityöntekijänä työskentelevistä on kuitenkin suurimmalla osalla (78,8 %) tutkinto, joka pätevoittää sosiaalityöntekijän virkaan. Palveluohjaajat ovat sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneita lukuun ottamatta yhtä, joka ilmoitti tutkinnokseen kuntoutuksen ohjaaja (AMK). Etuuskäsittelijöistä melkein kaikilla on jokin muu kuin sosiaalialan tutkinto – tyypillisimmin merkonomin tai yo-merkonomin koulutus.

3.6 Sosiaalihuollon ammatillinen kelpoisuus

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki (272/2005) ja asetus (608/2005) määrittelevät ne tutkinnot, jotka pätevoittävät toimimaan sosiaalihuollon eri ammateissa. Lain tarkoituksena on, että edellyttämällä sosiaalihuollon ammatilliselta henkilöstöltä tarvittavaa koulutusta ja perehtyneisyyttä edistetään asiakkaan oikeutta laadukkaaseen sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun (272/2005 § 1).

Kelpoisuuslain ja asetuksen määrittelemä ammatillinen pätevyys oli vastausten perusteella lähes 70 prosentilla vastanneista (n=43). Pätevyyttä ei ollut vajaalla neljäsosalla. Viisi vastaajaa ilmoitti, ettei tiedä, onko hänellä ammatillista pätevyyttä tehtävään vai ei. Taulukossa *yhdeksän* on esitetty ammattiryhmittäiset luvut vastauksista.

TAULUKKO 9. Sosiaalihuollon ammatillisen kelpoisuuslain mukainen pätevyys ammattiryhmittäin, N=62.

| | <i>Kyllä</i> | <i>Ei</i> | <i>En tiedä</i> |
|---------------------------|--------------|-----------|-----------------|
| Esimies (n=10) | 100,0 % | 0 % | 0 % |
| Sosiaalityöntekijä (n=33) | 78,8 % | 21,2 % | 0 % |
| Palveluohjaaja (n=6) | 83,3 % | 0 % | 16,7 % |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 15,4 % | 53,8 % | 30,8 % |
| Yhteensä (N=62) | 69,4 % | 22,6 % | 8,1 % |

Esimiehistä jokaisella oli viran hoitamiseen vaadittava pätevyys. Sosiaalityöntekijöistä lähes 80 prosentilla oli pätevyys nykyisen virkansa hoitamiseen. Kyselyyn vastanneiden pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus hankekunnissa jää noin viisi prosenttia pienemmäksi verrattuna Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen alueella toimineiden muodollisesti pätevien sosiaalityöntekijöiden osuuteen vuonna 2003 (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 29).

Kaikilla kyselyyn vastanneista palveluohjaajista on tehtävään pätevöittävä tutkinto¹². ”En tiedä” vastannut palveluohjaaja on koulutukseltaan kuntoutuksen ohjaaja (AMK) ja on kelpoisuuslain 6 pykälän perusteella muodollisesti pätevä toimimaan palveluohjaajan (sosiaaliohjaajan) työssä. Työtehtävänsä muodollisesti pätevien sataprosenttinen osuus on erittäin hyvä lähtökohta palveluohjaajan (sosiaaliohjaajan) työnkuvan kehittämisessä.

Etuuskäsittelijöistä kaksi ilmoittaa olevansa muodollisesti pätevä työtehtävänsä, seitsemän puolestaan ei ja neljä ei tiedä muodollista pätevyyttään. Etuuskäsittelijöiden muodollista pätevyyttä ei ole kelpoisuuslaissa yhtäläillä määritelty ja ammattiryhmän voisi katsoa kuuluvan lain 11 pykälän mukaisiin muihin sosiaalialan ammatillisiin tehtäviin, joiden kelpoisuusvaatimuksena on ”tehtävään soveltuva ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus” (272/2005 11 §). Lain perusteella kaikki vastanneet etuuskäsittelijät voidaan tulkita tehtävänsä päteviksi. Siten vastanneiden joukossa ainoastaan sosiaalityöntekijän ammattinimikkeellä toimii työntekijöitä, joilla ei ole tehtävään vaadittavaa ammatillista pätevyyttä. Edellä tehtyjen uudelleenmäärittelyjen kautta myös muodollisesti pätevien joukko kasvaa. Näin ollen vastanneista kaikkiaan lähes 90 prosenttia (88,7 %, n=55) on kelpoisuuslain mukaisesti päteviä työhönsä sosiaalialalla nykyisellä ammattinimikkeellään.

3.7 Työpaikka ja työsuhteen laatu

Yli 90 prosenttia vastaajista työskenteli kyselyn aikana sosiaalitoimistossa (n=57). Loput viisi vastaajaa (noin kahdeksan prosenttia) ilmoittivat työpaikakseen työvoimanpalvelukeskuksen (ks. liite 1, kysymys 11).

Lähes 84 prosenttia vastaajista (n=52) ilmoitti olevansa tällä hetkellä vakinaisessa virassa tai toimessa (ks. liite 1, kysymys 8). Lopuilla, noin 16 prosentilla, nykyinen virka tai toimi

¹² Palveluohjaajat rinnastetaan tässä selvityksessä kelpoisuuslain (272/2005 § 6) sosiaaliohjaajiin.

oli määräaikainen. Taulukkoon *kymmenen* on ristiin taulukoitu ammattiryhmät sekä kyselyyn vastanneiden työsuhteen vakinaisuus tai määräaikaisuus.

TAULUKKO 10. Viran tai toimen vakinaisuus/määräaikaisuus ammattiryhmittäin (%), N=62.

| | <i>Vakinainen virka tai toimi</i> | <i>Määräaikainen virka tai toimi</i> |
|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Esimies (n=10) | 90,0 % | 10,0 % |
| Sosiaalityöntekijä (n=33) | 75,8 % | 24,2 % |
| Palveluohjaaja (n=6) | 83,3 % | 16,7 % |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 100,0 % | 0 % |
| Yhteensä (N=62) | 83,9 % | 16,1 % |

Kaikki kyselyyn vastanneet etuuskäsittelijän ammattiryhmään luokitellut olivat vakituisessa työsuhteessa. Esimiehistä 90 prosentilla ja palveluohjaajista yli 80 prosentilla vastanneista nykyinen virka tai toimi oli vakinainen. Sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmässä vakituisessa työsuhteessa työskenteleviä oli vähiten muihin ammattiryhmiin verrattuna. Silti sosiaalityöntekijöistäkin vakituisessa työsuhteessa työskenteli yli 75 prosenttia vastanneista. Osuus on muutaman prosentin pienempi verrattuna valtakunnalliseen vakituisessa virassa tai toimessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden osuuteen vuonna 2003 (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20). Määräaikaisia työsuhteita kyselyyn vastanneilla sosiaalityöntekijöillä selittää osaltaan muodollisen pätevyyden puuttuminen, mutta ei kaikissa tapauksissa. Määräaikaisina sosiaalityöntekijöinä työskenteli myös henkilöitä, jotka olivat muodollisesti päteviä.

Työpaikkojen korkean vakinaisuusprosentin perusteella voisi päätellä työntekijöiden pysyvyyden työtehtävässään olevan suurta. Vakinaisen työsuhde mahdollistaa jatkuvuuden asiakassuhteiden rakentamisessa, kun työntekijät eivät (ainakaan periaatteessa) vaihdu yhtä usein kuin määräaikaisesti täytetyissä viroissa tai toimissa. Työntekijän kannalta vakituinen työsuhde mahdollistaa myös työn suunnitelmallisuuden pätkittäisiä määräaikaisia työsuhteita paremmin.

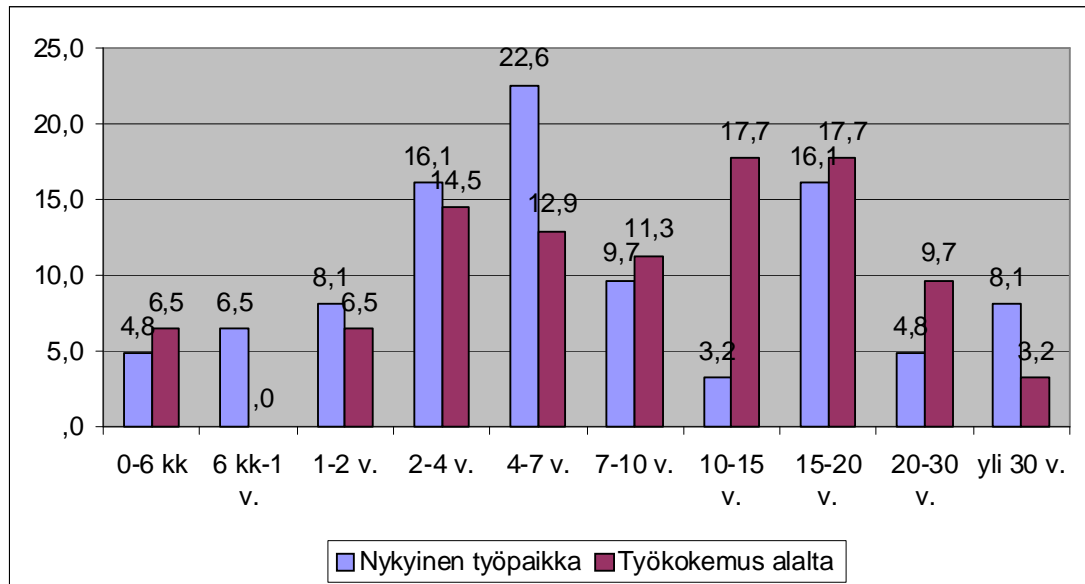
3.8 Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa ja kertynyt työkokemus

Työskentelyn kestoa nykyisessä työpaikassa ja työkokemuksen määrää vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä tiedusteltiin valmiiksi luokitellun kymmenen eri vastausluokkaa sisältävän kysymyksen avulla (liite 1, kysymykset 9–10). On huomattava, että kysymyksen asettelu koskien työskentelyaika nykyisessä työskentelypaikassa kuului ”kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi”, ei nykyisessä työsuhteessa, virassa, toimessa tms. Vastauksissa voi olla työntekijöitä, jotka ovat olleet pitkään samassa työpaikassa, mutta eri työtehtävissä eri aikoina. Kysymys ei siis välttämättä mittaa kaikkien vastanneiden kohdalla sitä, kuinka pitkään työntekijä on ollut nykyisessä *virassaan tai toimessaan*.

Kuvioon *kaksi* on koottu kaikkien vastanneiden työskentelyaika nykyisessä työpaikassa sekä kertynyt työkokemus vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä. Luvut tarkoittavat

prosentteja vastanneista. Kuviota tulkitessa on huomioitava, etteivät luokat ole saman-
suuruisia vaan luokkavälin pituus kasvaa luokittelun edetessä.

**KUVIO 2. Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa ja työkokemus nykyistä työtä
vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä (%), N=62.**



Vastaajista yli puolet oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan enintään seitsemän vuotta (58,1 %). Lähes 30 prosenttia oli puolestaan työskennellyt nykyisessä työpaikassaan yli 15 vuotta. Yleisimmin nykyisessä työpaikassa oli työskennelty 4–7 vuotta (22,6 % vastaajista, n=14). Vastanneiden keskimääräinen työskentelyaika nykyisessä työpaikassa oli 9,8 vuotta. Työskentelyajan keskihajonta oli 9,5, joka kertoo työskentelyajan pituuden suuresta vaihtelusta vastaajien välillä.¹³

Ammattiryhmittäin tarkasteltuina keskimääräisissä työskentelyajoissa nykyisessä työpaikassa oli eroja. Pisimpään nykyisessä työpaikassaan ovat työskennelleet esimiehet 16,5 vuoden työskentelyajan keskiarvolla (keskihajonta 13,0). Etuuskäsittelijöillä keskimääräinen työvuosien pituus nykyisessä työpaikassa on muutaman vuoden esimiehiä vähäisempi (12,2 vuotta, keskihajonta 9,4). Kyselyyn vastanneilla sosiaalityöntekijöillä työvuosia nykyisessä työpaikassa oli keskimäärin kertynyt lähes kahdeksan vuotta. Koko Suomen mittakaavassa keskimääräistä työskentelyaikaa sosiaalityöntekijöillä nykyisessä työpaikassaan vuonna 2003 oli kertynyt enemmän, keskiarvon ollen hieman alle yhdeksän vuotta (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 31). Keskihajonta hankekunnista vastanneiden sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmässä oli työskentelyajan keskiarvoa suurempi (8,1), joka kertoo todella suuresta työskentelyajan pituuden vaihtelusta kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden välillä. Palveluohjaajien ryhmässä keskimääräinen työskentelyaika oli huomattavasti muita ammattiryhmiä pienempi ollen neljä vuotta (keskihajonta 1,7). Palveluohjaajan ammattinimike ja tehtävä on verrattain uusi sosiaalitoimessa muihin ammattiryhmiin verrattuna, joka selittää suurelta osin ammattiryhmän työskente-

¹³ Keskiarvon laskemiseksi työskentelyaika uudelleen koodattiin siten, että kukin luokka-arvo sai luokan keskiluvun vuosina (esim. luokka 0–6 kk sai arvon 0,25 (vuotta) jne.). Yli 30 v. -luokka sai arvon 32,5. Näistä luokkakeskisarvoista laskettiin kaikkien uudelleen koodattujen havaintojen keskiarvo.

lyajan lyhyttä nykyisessä työpaikassa. Kunnat ovat tähän mennessä toteuttaneet moniammatillista ja sosiaaliohjaukseen perustuvaa aikuissosiaalityötä sosiaalitoimissa keskimäärin melko pienimuotoisesti (Lukonen & Lukman 2007; Horsma & Jauhiainen 2004), näin erityisesti on tapahtunut ainakin Keski-Suomen maakunnassa (Närhi ym. 2008).

Hieman yli puolella vastaajista oli kokemusta vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä enintään kymmenen vuoden ajalta (51,6 %, n=32). Yleisimmin kokemusta oli kertynyt 10–15 tai 15–20 vuotta (molemmissa 17,7 %, n=11). Keskimäärin alan työkokemusta vastaajille oli kertynyt 11 vuotta (keskihajonta 8,4)¹⁴.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna esimiehille oli kertynyt työkokemusta vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä eniten, lähes 18 vuoden ajalta. Sosiaalityöntekijöillä työkokemusta on keskimäärin 10 vuotta. Työkokemusta nykyistä työtä vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä ei kuitenkaan ollut kertynyt poikkeuksetta keskimäärin enemmän kuin työvuosia nykyisessä työpaikassa. Palveluohjaajien ja etuuskäsittelijöiden kohdalla tilanne on sikäli mielenkiintoinen, että molemmissa ammattiryhmissä työkokemuksen keskiarvo vuosina on pienempi nykyisessä työpaikassa työskentelyajan keskiarvoon verrattuna.

Palveluohjaajilla työkokemusta on kertynyt vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä alle neljä vuotta, kun nykyisessä työskentelypaikassa oli puolestaan työskennelty keskimäärin tasan neljä vuotta. Palveluohjaajien kohdalla selityksenä *voi* olla, että ennen palveluohjaajana toimimista samat henkilöt ovat voineet tehdä etuuskäsittelijän työtä, jolloin työpaikka on voinut olla sama, mutta työnkuvien välinen ero on suuri. Etuuskäsittelijöillä tilanne on sama kuin palveluohjaajilla ja työkokemusta vastaavasta tai lähes vastaavasta työstä on ammattiryhmässä kertynyt keskimäärin vähemmän verrattuna keskimääräiseen nykyisen työpaikan työskentelyvuosien määrään (11,7 vuotta < 12,2 vuotta).

Edellä esitetystä kuviosta *kaksi* nähdään, että työskentelyajan pituus nykyisessä työpaikassa painottuu luokitellun aikajanan alkupäähän, kun taas työkokemuksen kohdalla tilanne on päinvastainen ja havainnot sijoittuvat enimmäkseen luokitteluasteikon oikealle puolelle, joka kuvaa pidempää työkokemusta. Tästä voisi päätellä, että suurelle osalle vastaajista on kertynyt työkokemusta nykyisen työpaikan lisäksi muista vastaavista tai lähes vastaavista töistä. Karvinen-Niinikoski ja muut (2005, 31) tekivät saman havainnon sosiaalityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessaan. Erilaisista sosiaalialan työpaikoista hankitaan kokemusta ennen aloilleen asettumista, sillä työtehtävät vaihtelevat paljon työpaikasta riippuen (mt. 31).

Taustatietojen perusteella keskisuomalainen, hankekuntien keskivertotyöntekijä (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20) näyttää seuraavalta:

- | | |
|----------------------------------|--------|
| ● Työskentelee Jyväskylässä | 33,9 % |
| ● Tekee eriytettyä sosiaalityötä | 62,9 % |
| ● Nainen | 95,2 % |

¹⁴ Keskiarvon laskemiseksi tehtiin samat uudelleenlaskelmat, mitkä suoritettiin työskentelyajan kohdalla.

- Iältään 45–49-vuotias 22,6 %
- YTM/VTM pääaineenaan sosiaalityö 22,6 %
- Muodollisesti pätevä virkaansa/toimeensa 88,7 %
- Ammattinimikkeeltään sosiaalityöntekijä 53,2 %
- Työskentelee vakinaisessa virassa/toimessa 83,9 %
- Työskennellyt nykyisessä työpaikassaan 4–7 vuotta 22,6 %
- Työkokemusta sosiaalialalta 10–15 tai 10–20 vuotta 17,7 %
- Työskentelee sosiaalitoimistossa 91,9 %

Tämän lisäksi hän (aineisto kuvataan raportin edetessä):

- Tekee asiakastyötä 83,9 %
- Tapaa keskimäärin 12 asiakasta viikossa
- Käyttää asiakastapaamisiin keskimäärin 2 tuntia 24 minuuttia päivässä
- Käyttää kirjalliseen työhön keskimäärin noin 2 ½ tuntia päivässä
- Tekee keskimäärin 28 perustoimeentulotukipäätöstä viikossa sekä 13 täydentävän ja viisi ehkäisevän toimeentulotuen päätöstä kuukaudessa
- Tekee työssään päivittäin tai viikoittain ohjausta ja neuvontaa (90,3 %), toimistotyötä (70,9 %), perustoimeentulotukityötä asiakastapaamisen yhteydessä (67,7 %) ja kirjallisesti (66,1 %), täydentävää toimeentulotukityötä kirjallisesti (62,9 %) ja asiakastapaamisen yhteydessä (61,3 %), työttömien aktivointia ja työllistämistä (51,6 %) sekä päihdetyötä (51,6 %)

4 ASIAKKAAT

Kunnallisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityössä työskennellään usein yhteiskunnassa perinteisesti huono-osaisiksi tai köyhiksi määriteltyjen ihmisten tai ihmisryhmien kanssa. Mäntysaaren (2006, 117) mielestä aikuissosiaalityö on ennen kaikkea juuri köyhien ihmisten parissa tehtävää työtä. Kyselyllä haluttiin tämentää ikä- ja asiakasryhmien avulla sitä kenen kanssa aikuissosiaalityötä hankekunnissa tehdään. Samalla tavoitteena oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä miten eri asiakasryhmien tarpeita kunnissa palvellaan.

Kyselyssä selvitettiin ensin aikuissosiaalityön alan työntekijöiden asiakastyöajan jakautumista eri asiakasryhmille ikäryhmittäin. Ensimmäisen alkukartoitusaineiston (vrt. Närhi ym. 2008) pohjalta sosiaalityöntekijät nostivat esiin epäkohdan ns. dominoivista työtehtävistä. Tällä työntekijät tarkoittivat työtehtäviä, kuten lastensuojelutyötä ja toimeentulotukityötä, jotka menevät aikuissosiaalityön työtehtävien edelle. Kyselyllä haluttiin selvitystä tähän kysymykseen. Toisin sanoen haluttiin selvittää minkä asiakasryhmien kanssa työntekijät tekevät töitä ja kuinka paljon esimerkiksi yhdenntyn sosiaalityön mallin sosiaalityöntekijät tekevät töitä toisaalta lasten ja toisaalta aikuisten kanssa, ts. kuinka paljon yhdenntyessä sosiaalityössä tosiasiallisesti työskennellään aikuissosiaalityön alueella.

Palvelutarpeiden osalta haluttiin selvittää minkälaisia asiakkaiden palvelutarpeiden epäkohtia aikuissosiaalityön alan ammattilaiset näkevät työssään. Sosiaalityöntekijöiden väitetään olevan työssään näköalapaikalla tunnistaessaan yksilöiden ja yhteiskunnan välisiä epäkohtia (esim. Närhi 2004). Kyselyllä haluttiin selvittää miten tämä olettaus näkyy työntekijöiden vastauksissa. Ts. minkälaista tietoa työntekijöillä on eri asiakasryhmien saamista palveluista kunnissa?

Asiakastyöajan jakautumista selvitettiin kyselyssä seitsemällä kysymyksellä, joista viisi koski eri asiakasryhmien kanssa työskentelyyn käytettävää osuutta kokonaistyöajasta. Kaksi kysymyksistä koski eri asiakasryhmien palveluita ja niiden järjestämistä kunnissa. Näistä ensimmäisessä, valmiit vastausvaihtoehdot sisältävässä kysymyksessä, pyydettiin arvioimaan eri asiakasryhmien sosiaalipalvelujen tarpeeseen vastaamista kunnissa. Toisella kysymyksellä pyrittiin selvittämään vastaajien näkemyksiä niistä kunnan asiakasryhmistä, joiden sosiaalipalvelujen järjestämisessä on erityisiä vaikeuksia. Lisäksi vaikeuksia pyydettiin kuvailemaan tarkemmin. Avoin vastaus mahdollisti tilanteen kuvailun omin sanoin. (Ks. liite 1.)

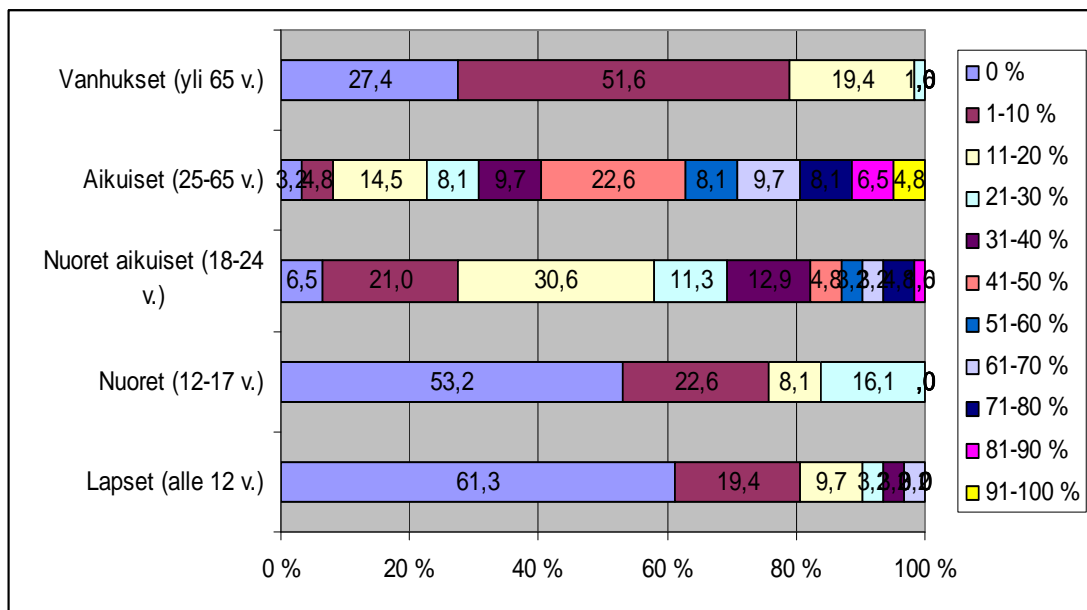
4.1 Asiakastyöajan jakautuminen eri asiakasryhmille

Kokonaistyöaikaa eri asiakasryhmien kanssa arvioi jokainen 62 kyselyyn vastanneesta (liite 1, kysymykset 12–16). Kysymyksessä ei ollut annettu valmiita luokituksia vaan vastaajat saivat arvioida itse käyttämänsä osuuden asiakastyöajastaan prosentteina kullekin asiakasryhmälle. Vastaus tuli antaa kokonaislukuna. Tuloksia analysoidaan kaikkien vastanneiden ohella myös ammattiryhmittäin. Lisäksi tarkastellaan (kuvailevalla tasolla), onko eriytettyä ja yhdenntettyä työtä tekevien työntekijöiden kokonaistyöajassa eri asiakasryhmien välillä eroa ja mikäli on, mitä eroja työajankäytössä on havaittavissa.

Eri-ikäisiin asiakasryhmiin käytettävää työaikaa tuli arvioida siten, että asiakastyöhön käytetty kokonaistyöaika oli kaikkiaan 100 prosenttia. Kävi kuitenkin ilmi, etteivät eri asiakasryhmien kaikkien vastaajien vastauksista lasketut keskiarvot olleet yhteenlaskettu-

na 100 prosenttia, vaan 95,5 prosenttia. Yksi vastaajista oli ilmoittanut kaikkien asiakasryhmien kohdalle työajakseen nolla prosenttia (0 %) ja kymmenen vastaajan ilmoittamat luvut eivät muodostaneet 100 prosentin kokonaistyöaikaa, vaan yhteenlaskettu summa joko ylitti tai alitti sen. Kaikki vastaukset kuitenkin päädyttiin pitämään lopullisessa analyysissä mukana. Syynä vastausten epätarkkuuteen voi olla myös kysymyksen asettelu ja annettu ohjeistus, joka ei ollut kaikilta osin yksiselitteinen¹⁵. Kuvioon *kolme* on koottu yhteenvetona kaikkien vastanneiden ilmoittamat osuudet kokonaistyöajastaan eri asiakasryhmien kanssa käytetystä ajasta.

KUVIO 3. Aikuissosiaalityön alan työntekijöiden asiakastyöajan jakautuminen eri-ikäisille asiakasryhmille (%), N=62.



Kuviosta *kolme* nähdään, että yli puolet vastanneista ei tee asiakastyötä lainkaan alle 12-vuotiaiden lasten ja 12–17-vuotiaiden nuorten kanssa lainkaan. Reilu neljäsosa vastanneista ei myöskään työskentele vanhusten kanssa. Pääasialliset asiakasryhmät vastausten perusteella muodostavat 18–24 ja 25–65-vuotiaat, mitä ei aikuissosiaalityön alan työntekijöitä tutkittaessa voi pitää erityisen yllättävänä tietona. Myönteistä tieteenkin on, että aikuissosiaalityö kohdistuu hankekuntien alueella pääosin sille asiakasryhmälle, mille sen kuuluukin, yli 18-vuotiaille aikuisille (ks. aikuisten palvelujen määrittelystä esim. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40; Kananoja ym. 2007).

Kuten jo todettiin, suurin osa vastaajista ei tee lainkaan asiakastyötä alle 12-vuotiaiden lasten kanssa (61,3 %, n=38). Kokonaistyöajasta arvioitu käytettävä työaika pienten lasten kanssa vaihtelee 0–70 prosentin välillä, mutta ainoastaan kaksi vastaajaa ilmoittaa tekevänsä asiakasryhmän kanssa töitä noin 70 prosenttia kokonaistyöajastaan. Puolet

¹⁵ Tarkka kysymyksen asettelu kuului: ”Arvioi asiakastyöajastasi eri asiakasryhmille jakautuva työaika (%) sen perusteella kuka on asiakastapaamisesi varsinainen asiakas. Yhdenntettyä sosiaalityötä tekevä työntekijä, ole hyvä ja täytä kohta nykyisen työtehtäväsi mukaisesti. Muistathan huomioida, että yhteenlaskettu työaikasi on 100 prosenttia (kursivointi ST).” Viimeisessä lauseessa puhutaan ainoastaan työajasta, ei asiakastyöajasta, kuten kysymyksessä oli tarkoitettu. Tämä on voinut vaikuttaa vastauksiin niiden kohdalla, joilla eri asiakasryhmien yhteenlaskettu työaika jää alle 100 prosentin.

(n=12) asiakasryhmän kanssa työskentelevistä arvioi käyttävänsä työajastaan 1–10 prosenttia alle 12-vuotiaiden kanssa työskentelyyn. Keskimäärin asiakasryhmän kanssa työskennellään 7,4 prosenttia kokonaisasiakastyöajasta.

Samoin kuin alle 12-vuotiaiden lasten kanssa, valtaosa (53,2 %, n=33) ei tee asiakastyötä nuorten 12–17-vuotiaiden kanssa lainkaan. Määrä on kuitenkin hieman pienempi alle 12-vuotiaiden vastaavaan lukuun verrattuna. Vastanneista 30 tekee nuorten kanssa töitä. Työaikaa nuoriin arvioidaan käytettävän enintään 30 prosenttia kokonaistyöajasta. Noin puolet (n=14) asiakasryhmän kanssa työskentelevistä arvioi käyttävänsä nuorten kanssa 1–10 prosenttia asiakastyöajastaan. Keskimääräinen nuoriin käytetty työaika oli 7,6 prosenttia kokonaisasiakastyöajasta.

Nuorten aikuisten (18–24-vuotiaat) kanssa työskentelyyn kuuluu keskimäärin neljäsosa kokonaistyöajasta (26,4 %). Vastaukset vaihtelevat 0–85 prosentin välillä. Yli 90 prosenttia vastanneista ilmoittaa työskentelevänsä nuorten aikuisten kanssa. Vain neljä vastaajaa ilmoittaa, ettei työskentele lainkaan alle 25-vuotiaiden kanssa. Yleisimmin nuoriin aikuisiin käytettävä työaika arvioidaan olevan 20 prosenttia (n =12) asiakastyöhön kaikkiaan menevästä ajasta.

Aikuisasiakkaiden (25–65-vuotiaat) kanssa työskentelyyn käytetään asiakasryhmien kesken vertailtuna eniten, keskimäärin lähes puolet kokonaisasiakastyöajasta. Vastanneista 60 eli noin 97 prosenttia, ilmoittaa työskentelevänsä aikuisten kanssa. Työajan käyttö vaihtelee ääripäästä toiseen. Kaksi vastaajaa ilmoittaa käyttävänsä kaiken työaikansa 25–65-vuotiaiden kanssa työskentelyyn. Yleisimmin aikuisasiakkaiden kanssa arvioidaan käytettävän 50 prosenttia kokonaistyöajasta (n=9). Asiakasryhmän kanssa työskentelevistä noin 60 prosenttia arvioi käyttävänsä enintään puolet kokonaistyöajastaan aikuisten kanssa työskentelyyn. Toisaalta reilu neljäsosa aikuisasiakkaiden kanssa työskentelevistä ilmoittaa käyttävänsä vähintään 70 prosenttia kokonaistyöajasta asiakasryhmän kanssa työskentelyyn. Työajan käytössä aikuisasiakkaiden kohdalla näyttää toisin sanoen olevan paljon hajontaa eri työnteekijöiden kesken (ks. kuvio *kolme*).

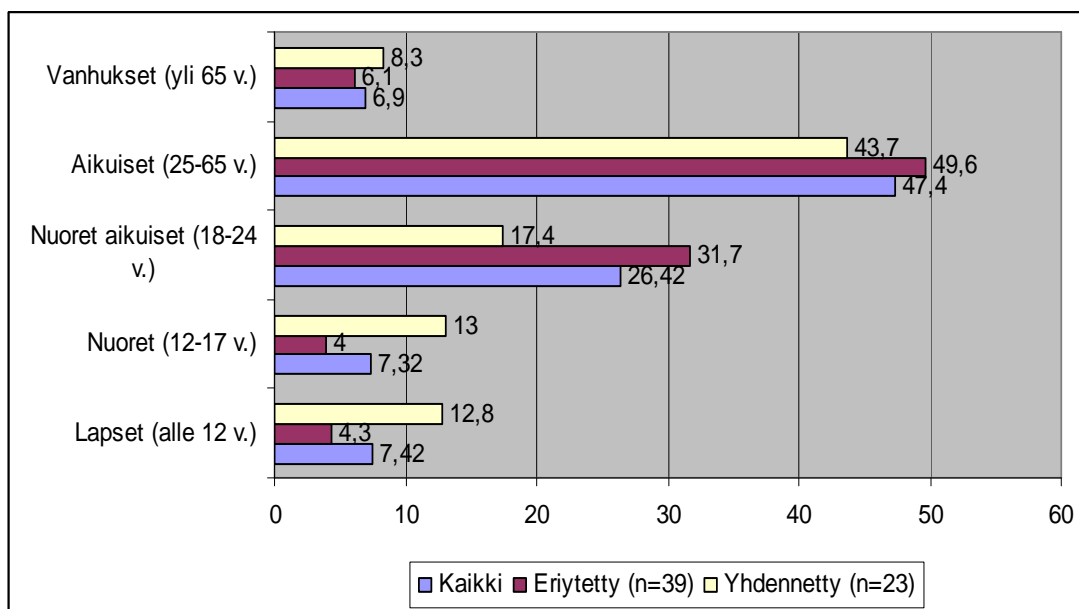
Vanhusten, yli 65-vuotiaiden kanssa työskennellään jonkin verran. Vastaajista 17 ilmoittaa, ettei työskentele lainkaan vanhusten kanssa. Yli 65-vuotiaiden kanssa työskentelevien arviot asiakasryhmän kanssa käytetystä ajasta vaihtelevat 1–30 prosentin välillä. Noin puolet vanhusten kanssa työskentelevistä ilmoittaa käyttävänsä asiakasryhmän kanssa työskentelyyn aikaa enintään viisi prosenttia kokonaisasiakastyöajastaan. Keskimääräinen vanhusasiakkaiden kanssa käytettävä aika on hieman alle 7 prosenttia kaikesta asiakastyöajasta.

Vastaajissa on sekä eriytettyä sosiaalityötä että yhdennettyä sosiaalityötä tekeviä työnteekijöitä. Kuvioon *neljä* on koottu eri asiakasryhmien kanssa työskentelyn keskiarvot eriytettyä ja yhdennettyä työtä tekevien osalta¹⁶ sekä lisäksi eri asiakasryhmien kanssa työskentelyyn käytettävän ajan keskiarvot. Asiakasryhmien yhteen lasketut työajan keskiarvot

¹⁶ Aineiston tarkemmassa läpikäynnissä kävi ilmi, että kaikki kyselyyn vastanneet eivät tieneet, tehdäänkö työskentelykunnassa eriytettyä vai yhdennettyä sosiaalityötä. Vaikutus kohdistuu kaikki vastaajat sisältävissä vastauksissa erityisesti nuoriin aikuisiin ja aikuisiin, joiden osalta keskiarvot nousevat jonkin verran. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla vastaavaa ei ollut samassa laajuudessa ja tulokset ovat luotettavampia eriytetyn ja yhdennetyn sosiaalityön kuntien välillä.

eivät muodosta sadan prosentin kokonaistyöaika, vaan jäävät sen alle noin 95 prosenttiin¹⁷.

KUVIO 4. Eri asiakasryhmille jakautuva asiakastyöaika yhdennettyä (n=23) ja eriytettyä (n=39) sosiaalityötä tekevillä sekä kaikkien keskiarvot (%), N=62.



Aikuisiin, 25–65-vuotiaisiin, käytetään sekä yhdennetyssä että eriytettyssä työssä keskimäärin eniten työaika. Eriytettyä työtä tekevillä aikuisasiakkaiden kanssa työskentelyyn kuuluu lähes puolet työajasta ja yhdennettyä työtä tekevilläkin yli 40 prosenttia. Nuoriin aikuisiin käytetään molemmissa ryhmissä toiseksi eniten aikaa. Niinpä yhdennetyssäkin työssä käytetään kokonaisasiakastyöajasta tämän kyselyn perusteella 18–65-vuotiaisiin pääosa (noin 60 prosenttia) ja lasten sekä nuorten yhteenlaskettu osuus jää neljäsosaan kokonaisasiakastyöajasta. Vanhusten asiakastyöhön käytetty aika jää sekä yhdennettyä että eriytettyä työtä tekevillä alle kymmeneen prosenttiin. Tämän tuloksen valossa väite, että lastensuojelun sosiaalityö menee usein aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön edelle yhdennetyssä sosiaalityössä, ei näyttäisi suoranaisesti pitävän paikkaansa.

Seuraavaksi tarkastellaan asiakastyön ajankäyttöä hieman tarkemmin ja selvitetään, mitä asiakasryhmiä tavataan eri ammattiryhmissä. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla tarkastellaan myös, kuinka asiakastyöaika jakautuu eriytettyä ja yhdennettyä työtä tekevillä.

4.1.1 Asiakastyö ammattiryhmittäin

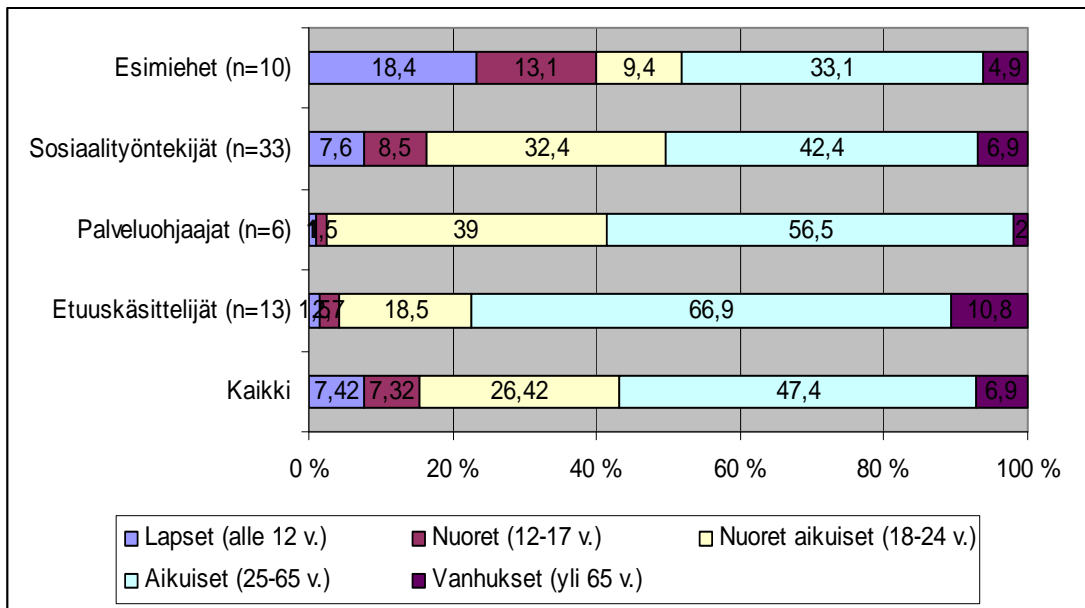
Seuraavaan kuvioon *viisi* on koottu yhteenveto ammattiryhmien eri asiakkaisiin käyttämistä keskimääräisistä työajoista prosentteina. Kaikilla ryhmillä yhteenlaskettu kokonaistyöaika ei muodostanut sataa prosenttia¹⁸. Etuuskäsittelijöiden ja palveluohjaajien asiakastyö koostuu lähes täysin 18–65-vuotiaiden kanssa työskentelystä. Aikuiset ja nuoret

¹⁷ Kaikki vastaajat 95,5 %, eriytettyä työtä tekevät 95,7 ja yhdennettyä työtä tekevät 95,2 %.

¹⁸ Ammattiryhmittäiset eri asiakasryhmien keskiarvoista yhteenlasketut kokonaisasiakastyöajat: esimiehet 78,9 %, sosiaalityöntekijät 97,8 %, palveluohjaajat 100 % ja etuuskäsittelijät 100,4 %.

aikuiset muodostavat myös sosiaalityöntekijöillä ja esimiehillä pääasialliset asiakasryhmät. Sosiaalityöntekijät ja esimiehet käyttävät asiakastyöaikaansa myös lapsiin ja nuoriin. Alle 18-vuotiaiden osuus asiakastyöajasta on suurin esimiehillä. Vanhusasiakkaiden kanssa työskentely on kaikissa ammattiryhmissä hyvin vähäistä ja työajan käyttö yli 65-vuotiaisiin vaihtelee noin 2–10 prosentin välillä.

KUVIO 5. Eri asiakasryhmille jakautunut keskimääräinen työaika ammattiryhmittäin (%), N=62.

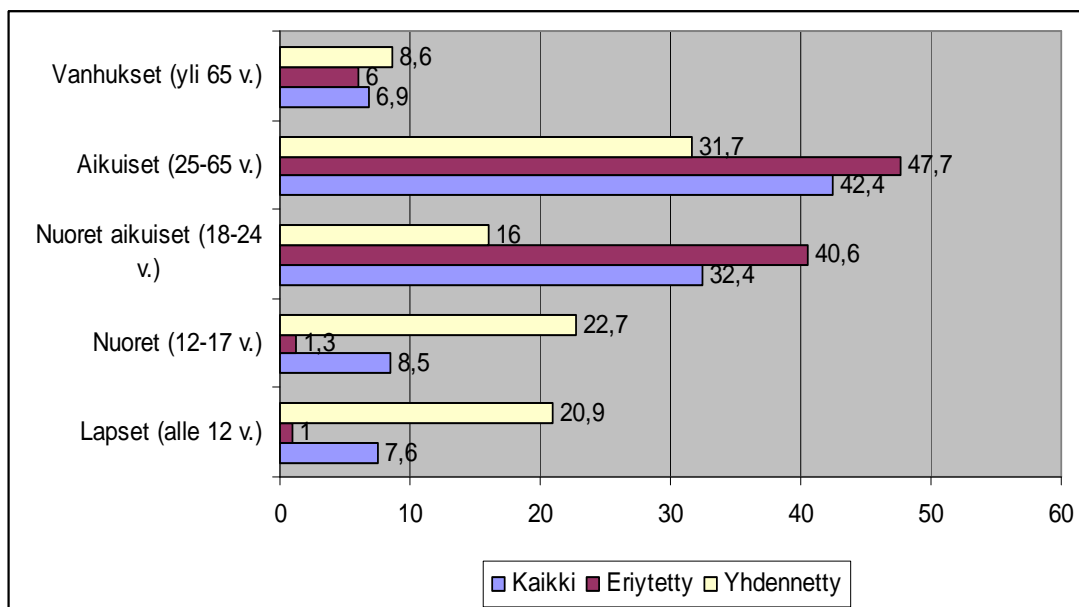


4.1.2 Sosiaalityöntekijöiden asiakastyö

Sosiaalityöntekijöiden ryhmässä kokonaisasiakastyöajan arviointi oli onnistunut hyvin, sillä asiakasryhmiin käytetyistä työajan keskiarvoista lasketut kokonaistyöajat olivat hyvin lähellä sataa prosenttia.¹⁹ Kuviosta *kuusi* käy ilmi, että myös sosiaalityöntekijät käyttävät keskimääräisesti eniten aikaa 25–65-vuotiaiden aikuisten kanssa työskentelyyn. Asiakastyöajasta aikuisasiakkaiden kanssa kuluu yli 40 prosenttia. Nuorten aikuisten kanssa työskennellään toiseksi eniten. Heidän parissa sosiaalityöntekijöiltä menee lähes kolmasosa käytettävissään asiakastyöajasta. Lasten, nuorten ja vanhusten asiointiin sosiaalityöntekijät käyttävät kuhunkin alle kymmenen prosenttia kokonaisasiakastyöajastaan.

¹⁹ Kaikkien sosiaalityöntekijöiden eri asiakasryhmien kanssa työskentelyyn käytetyistä keskiarvoista yhteenlaskettu kokonaisasiakastyöaika oli 97,8 %, eriytettyä työtä tekeville sosiaalityöntekijöillä 96,6 % ja yhdennettyä työtä tekeville 99,9 %.

KUVIO 6. Sosiaalityöntekijöiden keskimääräinen eri-ikäisille asiakasryhmille jakautuva asiakastyöaika (N=33) sekä yhdennettyä (n=11) ja eriytettyä (n=22) työtä tekevien sosiaalityöntekijöiden keskimääräisen asiakastyöajan jakautuminen (%).



Eriytettyä aikuissosiaalityötä tekevilla pääasialliset asiakasryhmät ovat 25–65-vuotiaat ja nuoret, 18–25-vuotiaat aikuiset, joihin käytetään asiakastyöajasta lähes 90 prosenttia. Muihin asiakasryhmiin jakautuva työaika on eriytettyä aikuissosiaalityötä tekevilla marginaalinen.

Aikuissosiaalityötä käsittelevässä tutkimuksessa on mielenkiintoista selvittää, miten yhdennettyä sosiaalityötä tekevien ajankäyttö jakautuu eri asiakasryhmiin ja erityisesti aikuisasiakkaihin. Yhdennettyä työtä tekevien täytyy jakaa työaika eriytettyä työtä tekeviin verrattuna useammalle asiakasryhmälle. Asiakastyön kokonaisuudesta lapsiin ja nuoriin yhdennettyä työtä tekevät sosiaalityöntekijät käyttävät molempiin reilun viidesosan työajastaan. Yhteensä alle 18-vuotiaiden kanssa työskennellään kyselyn perusteella noin 44 prosenttia kokonaisasiakastyöajasta. Vanhuksiin käytettävä työaika on yhdennettyä työtä tekevilla noin 9 prosentin luokkaa. Loppuosa, lähes puolet kokonaisasiakastyöajasta käytetään 18–65-vuotiaisiin aikuisiin. Eniten työaika, noin kolmanneksen kokonaisasiakastyöajasta, yhdennettyä työtä tekevät sosiaalityöntekijät käyttävät 25–65-vuotiaiden kanssa työskentelyyn.

Vastauksissa on eniten hajontaa alle 12-vuotiaiden lasten (0–68 %) ja 25–65-vuotiaiden aikuisten (1–70 %) kohdalla. Muissa ryhmissä ajankäytön arviot vaihtelevat maltillisemmin: nuorilla ja vanhuksilla 0–30 prosentin sekä nuorilla aikuisilla 1–20 prosentin välillä. Eri asiakasryhmiin käytetyssä ajassa on suuria vaihteluita yhdennettyä sosiaalityötä tekevien välillä siten, että yksi vastaaja on ilmoittanut käyttävänsä työaikansa lähes sataprosenttisesti alle 18-vuotiaisiin ja vastaavasti toinen lähes täysin aikuis- ja vanhusasiakkaisiin. Vaihtelua selittää ainakin jossain määrin aikuissosiaalityön alueen erilaiset organisoitavat hankekunnissa (ks. Närhi ym. 2008, 16–21).

Kyselyn perusteella yhdennettyä sosiaalityötä tekevät työskentelevät sekä alle 18-vuotiaiden, että täysi-ikäisten asiakkaiden kanssa yhtä paljon. Tulos yllättää positiivisesti, sillä Närhen ja muiden (2008, 50, 52) aikuissosiaalityön alkukartoituksessa kävi ilmi, että lastensuojelutyö on ensisijaista aikuissosiaalityöhön nähden. Tämän kyselyn vastausten perusteella näyttää siltä, että aikuisasiakkaiden kanssa työskennellään yhdennetyssä työssä kohtuullisesti muihin asiakasryhmiin käytettyyn aikaan verrattuna. Tässä mielessä väite, että sosiaalityö lastensuojelussa ajaisi aikuisten kanssa tehtävän työn edelle yhdennettyä työtä tekevien sosiaalityöntekijöiden kanssa, ei näyttäisi pitävän paikkaansa. Toisaalta aikuisasiakkaiden kanssa työskentelyyn käytetty aika ei kuitenkaan kerro vielä kaikkea. Kysymys kuuluukin, mitä ovat aikuisasiakastyön sisällöt sosiaalityöntekijöillä, jos laskennallinen toimeentulotuki vie (suuren) osansa sekä yhdennetyssä että eriytettyssä sosiaalityön mallissa (vrt. Närhi ym. 2008, 50).

4.2 Eri asiakasryhmien palveluntarpeeseen vastaaminen kunnissa

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan kuusiportaisella asteikolla (hyvin heikosti, heikosti, keskinkertaisesti, hyvin, erinomaisesti, en tiedä), miten omassa kunnassa vastataan eri asiakasryhmien sosiaalipalveluntarpeeseen (liite 1, kysymys 17). Arvioitavia asiakasryhmiä oli yhteensä neljätoista. Kysymykseen vastasivat kaikki 62 henkilöä.

Kunnissa vastataan työntekijöiden mielestä eri asiakasryhmien sosiaalipalvelujen tarpeeseen pääosin joko keskinkertaisesti tai hyvin. Parhaimmin sosiaalipalveluja on saatavilla vastanneiden mielestä alle 12-vuotiailla lapsilla ja 25–65-vuotiailla aikuisilla. 12–17-vuotiaiden nuorten ja vammaisten sosiaalipalvelujen tarpeeseen katsottiin myös kunnissa vastattavan pääosin hyvin tai erinomaisesti.

Huonoimmin kunnissa huomioidaan vastausten perusteella moniongelmaiset ja asunnottomat sekä päihde- ja mielenterveysongelmaiset. Moniongelmaisten kohdalla kolmasosa oli sitä mieltä, että asiakasryhmän sosiaalipalvelujen tarpeeseen vastataan kunnissa joko huonosti tai erittäin huonosti. Samaa arvioi asunnottomien kohdalla lähes 30 prosenttia, päihdeongelmaisten osalta neljännes ja mielenterveysongelmaistenkin kohdalla viidennes vastanneista. Muiden asiakasryhmien kohdalla ”heikosti” ja ”hyvin heikosti” vastanneiden yhteenlasketut määrät jäivät reilusti alle 20 prosentin.

Vastaajia pyydettiin lisäksi kertomaan omin sanoin, onko kunnassa jokin asiakasryhmä, jonka sosiaalipalvelujen järjestämisessä oli erityisesti vaikeuksia. Vaikeuksia pyydettiin myös kuvaamaan. (Ks. liite 1, kysymys 18.) Vastauksista poimittiin 69 erilaista mainintaa, jotka luokiteltiin. Jotkut olivat ilmoittaneet useamman kuin yhden asiakasryhmän vastauksessaan, pieni osa vastaajista oli lähestynyt kysymystä palvelujärjestelmän näkökulmasta. Kolme ei vastannut kysymykseen lainkaan, yhdeksän henkilöä ei osannut sanoa ja kuuden vastanneen mielestä työskentelykunnassa ei ole asiakasryhmiä, joiden sosiaalipalvelujen järjestämisessä olisi ongelmia.

Vastauksissa nousivat erityisesti esiin samat ryhmät, joita jo edellä arvioitiin huomiotaan kuntien palveluissa huonoiten: moniongelmaiset, asunnottomat sekä päihde- ja/tai mielenterveysongelmaiset. Mainitut ongelmat näyttävät myös kietoutuvan toisiinsa. Toisin moniongelmaisia ei joko määritelty vastauksissa lainkaan tai sitten heidän mainittiin olevan asunnottomia päihdeongelmaisia. Moniongelmaisilla palvelujärjestelmän puut-

teiksi mainittiin asumispalvelujen puuttuminen sekä aika- ja työvoimaresurssien puuttuminen asiakasryhmän kanssa työskentelyyn (vrt. myös Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 58).

Päihdeongelmaisten kohdalla ongelmallisiksi koettiin päihdekuntoutukseen käytettävissä olevat rajalliset määrärahat, pitkä hoitoon jonottamisaika ja hoitopaikkojen vähyys sekä asumispalvelujen ja päivätoiminnan puute (vrt. Partanen & Kuussaari 2007, 80–81). Erityisesti mainittiin päihdeongelmaiset nuoret ja vanhuksat, joille ei koettu olevan tarjolla tuettua asumista. Mielenterveysongelmaisilla hoitopaikkojen ja hoitajien resurssit nähtiin liian vähäisinä, jonka lisäksi hoitoon pääsyn rajat koettiin liian tiukoiksi. Hoitoon pääsy vaatii kyselyyn vastanneiden mukaan myös asiakkaan omaa aktiivisuutta. (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 57.)

Päihde- ja mielenterveysongelmaisten kohdalla palvelujärjestelmän vaikeuksina mainittiin hoidon ja tukiasuntojen puute tai asunnottomuus. Mielenterveys- ja päihdeongelmaisten, ns. kaksoisdiagnoosiasiakkaiden ”pompottelu” mielenterveys- ja päihdepalveluissa koetaan ongelmallisena (ks. ilmiöstä esim. Törmä 2007). Epäselvä työn- ja vastuunjako mielenterveys- ja päihdepalveluiden välillä voi johtaa siihen, etteivät kaksoisdiagnoosiasiakkaat saa apua kummastakaan hoitojärjestelmästä (Partanen & Kuussaari 2007, 81). Kyselyyn vastanneiden mielestä arkea tukevia palveluja ja asumispalveluja ei nykytilanteessa ole riittävästi mielenterveys- ja päihdeongelmaisille henkilöille. Päihde- tai mielenterveysongelmista tai molemmista kärsivät koettiin erityisen laiminlyödyiksi asiakasryhmiksi myös Kostikas sosiaalityö 2003 -tutkimuksessa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 57).

Asunnottomien osalta mainittiin vuokratästit tai muista taloudellisista vaikeuksista koituneet merkinnät luottotiedoissa ja niistä johtuvat vaikeudet asunnon saannissa. Asunnottoman asuttamista esimerkiksi päihdeongelmaisille tarkoitettuihin tukiasuntoihin ei nähdä tarkoituksenmukaisena, kun on kyse pelkästään asunnottomuudesta. Toisaalta päihdeongelmaisille asunnottomillekaan ei koeta olevan aina sopivaa asumispalvelua tarjolla. Asunnottomat päihde- ja mielenterveysongelmaiset jäävät Kärkkäisen (2006, 297) mukaan ylipäänsä syrjään sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjoissa. Asunnottomuuteen ei siis välttämättä näytä olevan tällä hetkellä helppoa ratkaisua tarjolla. Palvelujärjestelmän työntekijän näkökulmasta asunnottomuuden ongelmallisuus tulee esiin asiakkaan vaikeana tavoitettavuutena, etuuksien katkeamisena ja palvelujärjestelmän tarjoamien tukitoimien yhteensovittamisen vaikeutena.

Muita asiakasryhmiä, joiden sosiaalipalvelujen järjestämisessä koettiin olevan erityisiä vaikeuksia, olivat pitkäaikaistyöttömät, vammaiset, maahanmuuttajat, nuoret sekä ylipäänsä aikuissosiaalityön tai lastensuojelun asiakkaat. Pitkäaikaistyöttömien kohdalla erityisinä vaikeuksina mainittiin ammattien ja ammattitaidon ’vanhentuminen’ ja elämänhallinnan ongelmat. Yhteiskunnan ongelmalliset asenteet pitkäaikaistyöttömiä kohtaan (esim. Välimaa 2008, 249–251) eivät kuitenkaan nousseet kyselyyn vastanneiden hankekuntien työntekijöiden osalta esiin, kuten Karvinen-Niinikosken ja muiden (2005, 57) tutkimuksessa.

Vammaisilla erityisinä vaikeuksina koettiin kyselyn perusteella rajalliset työntekijäresurssit sekä kotiin annettava tuki ja ohjaus vammaisten lasten vanhemmille. Maahanmuuttajien osalta puutteellinen kielitaito nähtiin johtavan pitkäaikaistyöttömyyteen, jonka lisäksi vaikeutena nähtiin jo pitkään maassa asuneiden edelleen jatkuva suuri tarve ohjaukseen. Nuorilla erityisinä vaikeuksina sosiaalipalvelujen järjestämisessä koettiin jo esiin tulleen

päihdeongelman lisäksi työtoiminnan palvelujen puuttuminen ja työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin sitoutumattomuus. Aikuissosiaalityön asiakkaiden koettiin jäävän lastensuojelun jalkoihin, jonka lisäksi aikuissosiaalityön sisällä toimeentulotukityön koettiin vievän aikaa (aineistossa tarkemmin määrittelemättömiltä) erityisryhmiltä (vrt. Närhi ym. 2008, 50). Lastensuojelun osalta ennaltaehkäisevässä työssä vaikeuksina nähtiin puutteelliset työntekijäresurssit sekä arjen tukipalvelut. Muina erityisinä palvelujärjestelmän vaikeuksina mainittiin hoito- ja palveluprosessien keskeneräisyys ja tarve perhehoidon tehostamiseen. (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 57–58.)

5 DOKUMENTAATIO JA SUUNNITELMAT

Sosiaalityön tulisi Rostilan (2001, 35) mukaan perustua huolelliseen suunnitteluun, ennalta määriteltäviin tavoitteisiin ja asiakkaan elämäntilanteen kokonaisvaltaiseen kartoitukseen. Sosiaalityön systemaattisen työtteen edellytys on, että tiedetään mitä yritetään tavoitella, sovitaan miten tavoite aiotaan saavuttaa (keinot) sekä ymmärretään milloin ko. tavoite on saavutettu (Rostila 2001, 35; Thompson 2002, 292-293.) Tärkeää on siis työskentelyn kiinnittäminen asiakkaan kanssa tapahtuvalle vuorovaikutukselliselle asiakastyöntekijä-suhteelle. Yksi tärkeimmistä osista sosiaalityön suunnitelmallisuutta on dokumentointi. Systemaattinen asiakirjojen laatiminen on sosiaalityön tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden kannalta yksi olennaisimmista ydintehtävistä. Samalla sosiaalityön asiakirjat ja dokumentointi ovat kytköksissä sosiaalityön tiedon muodostamiseen, sen käyttämiseen ja säilyttämiseen. Päämäärätietoisien dokumentoinnin katsotaankin olevan ensisijaisen tärkeää koko sosiaalityön asiakasprosessin jäsentämisessä. Dokumentoinnin avulla sosiaalityötä tehdään myös näkyväksi. (Kääriäinen 2005, 159.) Sosiaalityön dokumentointi nähdään siis tärkeänä osana sosiaalityön tiedonmuodostusta sekä osana suunnitelmallista ja vaikuttamaan pyrkivään sosiaalityötä (esim. Kääriäinen 2005, 159, 167-168; Tapola 2005a; Hussi 2005, 8-10). Dokumentointi on myös edellytys moniammatilliselle ja verkostoituvalla sosiaalityön tekemiselle (esim. Tapola 2005b).

Hankkeen ensimmäinen alkukartoitusaineisto (vrt. Närhi ym. 2008) ei jäsentänyt kovinkaan syvällisesti kuntien sosiaalitoimistojen aikuissosiaalityön arjessa esiintyviä dokumentoimis- ja tiedonmuodostuskäytäntöjä. Tämän kyselyn avulla haluttiinkin täsmentää hankekuntien aikuissosiaalityön suunnitelmallisuutta ja systemaattista dokumentointia osana työn arkea.

Dokumentointia ja suunnitelmia kartoitettiin kyselyssä kahdeksan strukturoidun kysymyksen avulla (ks. liite 1, kysymykset 19–26). Kysymyksistä kaksi jätettiin analyysin ulkopuolelle. Kysymyksen 21 tekninen toteutus epäonnistui ja väärästi siten vastauksia. Kysymyksen 24 toteutus onnistui, mutta Webropolista saadut vastaukset olivat jostain syystä puutteellisia. Kysymyksiin 21–24 vastasivat vain ne, jotka ilmoittivat tekevänsä työssään suunnitelmia. Näistä kysymykset 22 ja 23 ovat mukana analyysissä

Kyselyyn vastanneet käyttivät kirjalliseen työhön päivittäin aikaa tyypillisimmin 1–2 tuntia (38,7 %, n=24). Keskimäärin erilaisten dokumenttien laadintaan kuluu aikaa hieman alle 2,5 tuntia päivässä²⁰. Aika vaihteli ammattiryhmittäin. Vähiten aikaa kirjoittamiseen käyttivät palveluohjaajat, joilla siihen kului päivittäin aikaa keskimäärin 1,5 tuntia. Eniten kirjallista työtä puolestaan tekivät etuuskäsittelijät: päivittäin keskimäärin *kolme* tuntia 54 minuuttia²¹. Sosiaalityöntekijät käyttivät päivittäin aikaa kirjallisiin töihin noin *kaksi* tun-

²⁰ Kirjalliseen työhön käytettävää aikaa kysyttiin valmiiksi viiteen luokkaan luokitellulla kysymyksellä (liite 1, kysymys 26). Keskiarvon laskemiseksi luokille on annettu lukuarvo, joka vastaa luokkavälin keskimääräistä lukua (ts. luokkaa 0-1 tuntia vastaa arvo 0,5 jne.) muiden luokkien kohdalla paitsi viimeisen ”enemmän [kuin neljä tuntia]” -luokan osalta, jolle määriteltiin lukuarvoksi 5. Keskiarvo on siis viitteellinen, sillä tiedossa ei ole tarkkaa tuntimäärää varsinkaan ”enemmän [kuin neljä tuntia]” vastanneiden osalta.

²¹ Keskiarvon viitteellisyys koskee erityisesti etuuskäsittelijöitä, joista suurin osa (n=9) oli vastannut käyttävänsä kirjalliseen työhön päivittäin aikaa ”enemmän [kuin neljä tuntia]”. Etuuskäsittelijöiden työnkuva koostuu sosiaalihuollon ammatillisen tehtäväarakennesuosituksen (Sarvimäki & Siltaniemi 2007) mukaan pääosin kirjallisesta (toimeentulotuki)työstä. Todennäköistä on, että tässä esitetty laskennallinen keskiarvo jää huomattavasti alhaisemmaksi kuin todellinen kirjalliseen työhön käytetty aika oikeastaan on.

tia (2 h 2 min). Esimiesten ajankäyttö asettui lähelle kaikkien vastanneiden keskiarvoa *kahteen* tuntiin 36 minuuttiin.

Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuvassa tehtäväjaoissa suunnitelmallisuus liitetään erityisesti sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan (Sarvimäki & Siltaniemi 2007). Silti suunnitelmia näyttää laativan moni muukin, eivätkä toisaalta kaikki sosiaalityöntekijäkään tee aikuisasiakastyössään suunnitelmia (katso taulukko 11).

TAULUKKO 11. Suunnitelmien tekeminen aikuisasiakastyössä ammattiryhmittäin (n)(%), N=62.

| | Kyllä | | En | |
|----------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | n | % | n | % |
| Esimiehet (n=10) | 5 | 50 % | 5 | 50 % |
| Sosiaalityöntekijät (n=33) | 28 | 84,8 % | 5 | 15,2 % |
| Palveluohjaajat (n=6) | 4 | 67,7 % | 2 | 33,3 % |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 5 | 38,5 % | 8 | 61,5 % |
| Yhteensä | 42 | 67,7 % | 20 | 32,3 % |

Kaikkiaan lähes 70 prosenttia vastanneista tekee työssään suunnitelmia. Loput eivät suunnitelmia tee, koska suunnitelmien teko ei kuulu työn toimenkuvaan, aika ei riitä tai asiakastietojärjestelmä ei mahdollista suunnitelmien laatimista. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna enemmistö sosiaalityöntekijöistä ja palveluohjaajista tekee suunnitelmia aikuistyössä. Esimiehillä vastaukset jakautuvat tasan. Etuuskäsittelijöiden ryhmästä suurin osa ei tee suunnitelmia. Toisaalta sosiaalihuollon ammatilliseen osaamiseen perustuvan tehtävärakennesuosituksen mukaan suunnitelmien laatiminen ei varsinaisesti etuuskäsittelijöiden työnkuvaan kuulu, mutta etuuskäsittelijän työ muodostaa aikuistyössä tärkeän osan moniammatillista tiimiä (etuuskäsittelijöiden tehtävistä aikuistyössä tarkemmin Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40–43).

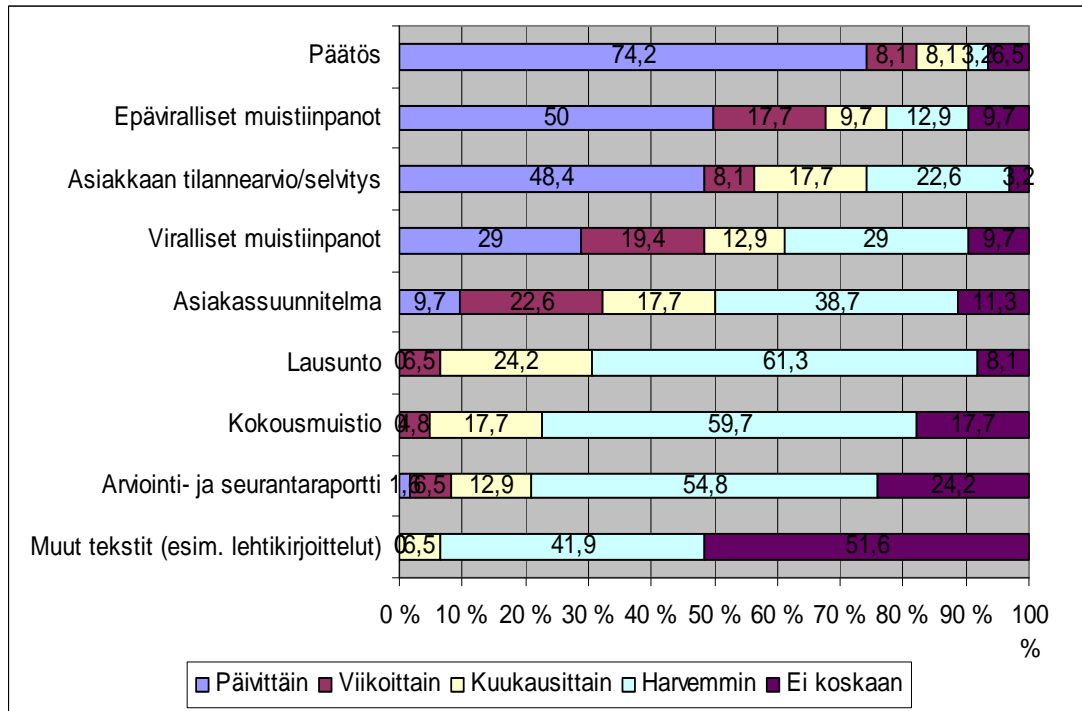
Ammatillisen tehtäväjaon perusteella tässä keskitytään tarkemmin sosiaalityöntekijöihin, joiden työnkuvaan aikuisasiakkaiden suunnitelmien laatiminen ja kokonaisvastuun ottaminen asiakasprosessista pääasiallisesti kuuluu (ks. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40–43). Vastauksia tarkastellaan tämän lisäksi yleisellä tasolla.

5.1 Erilaiset dokumentit ja niiden kirjoittaminen työssä

Sosiaalityössä kirjoitetaan monenlaisia tekstejä ja dokumentteja. Aikuisten asiointiin liittyvien dokumenttien ja tekstien kirjoittamista ja kirjoittamisen useutta kartoitettiin kysymyksellä, jossa oli nimetty yhdeksän erilaista tekstiä tai dokumenttia, joiden laatimista tuli arvioida viisiportaisella asteikolla²². Kysymykseen vastasivat kaikki 62 työntekijää. Seuraavasta kuvioista *seitsemän* käy ilmi, miten vastaukset jakautuivat.

²² Päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin ja ei koskaan. Katso liite 1, kysymys 19.

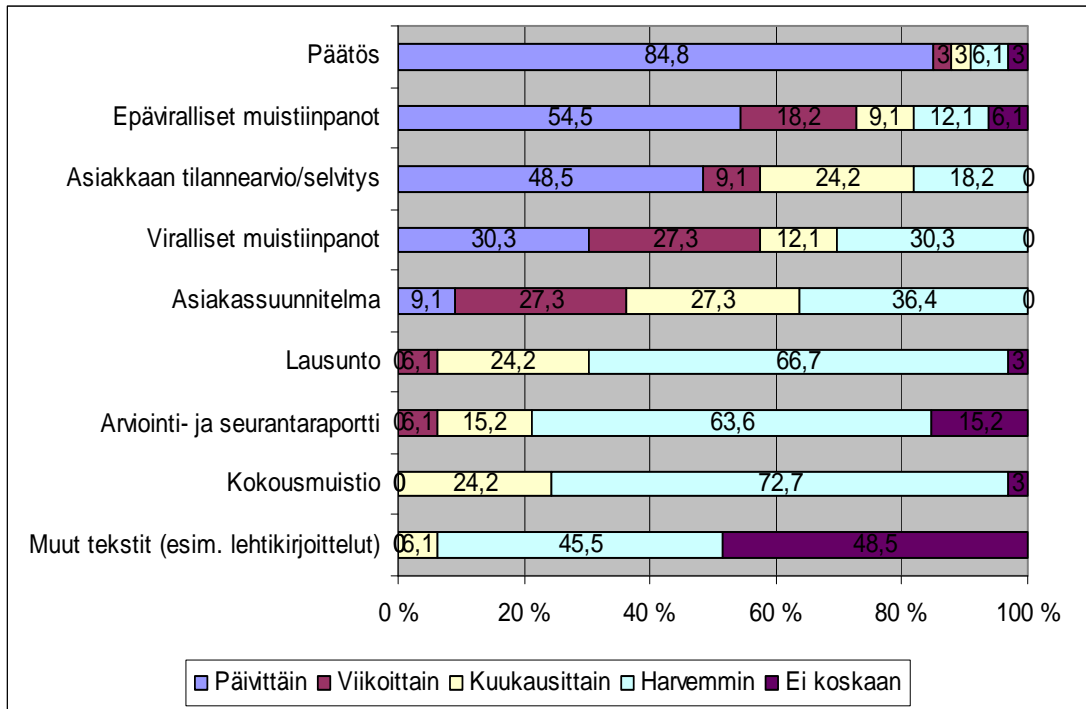
KUVIO 7. Aikuisten asiointiin liittyvien tekstien ja dokumenttien kirjoittamisen useus (%), N=62.



Päätökset, epäviralliset muistiinpanot ja asiakkaan tilannearviot/selvitykset ovat tekstejä, joita kirjoitetaan tyypillisimmin päivittäin. Yleisin päivittäin kirjoitettava dokumentti on päätös, joita ilmoittaa kirjoittavansa lähes kolme neljäsosaa vastanneista. Asiakkaan tilannearviota/selvityksiä ja epävirallisia muistiinpanoja päivittäin laatii noin puolet. Yllättävää kyllä, virallisia muistiinpanoja kirjoittaa päivittäin vain alle kolmasosa vastanneista. Lausuntoja, kokousmuistioita, arviointi- ja seurantaraportteja ja asiakassuunnitelmia kirjoitetaan tyypillisimmin harvemmin kuin kerran kuussa ja muita tekstejä, kuten lehtikirjoituksia ei tyypillisimmin kirjoiteta lainkaan.

Kuvioon *kahdeksan* on koottu sosiaalityöntekijöiden tilanne eri tekstien ja dokumenttien kirjoittamisen useuden osalta.

KUVIO 8. Aikuisten asiointiin liittyvien tekstien ja dokumenttien kirjoittamisen useus sosiaalityöntekijöillä (%), N=33.



Sosiaalityöntekijöiden useimmin kirjoittamat tekstit ja dokumentit näyttävät olevan samoja kuin jo taulukossa *seitsemän* esiin tulleet, kaikkien kyselyyn vastanneiden osalta olivat. Tyypillisimpiä usein (päivittäin ja viikoittain) laadittavia dokumentteja ovat päätökset, epäviralliset muistiinpanot sekä asiakkaan tilannearviot/selvitykset. Lähes 85 prosenttia sosiaalityöntekijöistä tekee kirjallisia päätöksiä päivittäin. Osuus on suurempi, kuin kaikilla vastanneilla yhteensä, josta voi päätellä kirjallisten päätösten tekemisen muodostavan suuren osan sosiaalityöntekijöiden päivittäisessä työnkuvassa. Samoin suurempi osa sosiaalityöntekijöistä kirjoittaa päivittäin epävirallisia muistiinpanoja verrattuna kaikkien ammattiryhmien yhteiseen osuuteen. Asiakkaan tilannearvion/selvityksen sekä virallisten muistiinpanojen laatimisen osuus päivittäin on lähes täysin sama sosiaalityöntekijöillä verrattuna kaikkien ammattiryhmien vastaukseen. Sosiaalityöntekijöistäkin vain hieman alle kolmannes laatii virallisia muistiinpanoja päivittäin.

Sosiaalityöntekijöillä harvemmin kuin kuukausittain laadittavat tekstit ja dokumentit ovat samoja kuin edellä kaikilla ammattiryhmillä, mutta sosiaalityöntekijöillä osuudet ovat myös näiltä osin suurempia verrattuna kaikkien ammattiryhmien osuuksiin. Mielenkiintoista on, että myös arviointi- ja seurantaraportteja laatii harvemmin kuin kuukausittain suurempi osuus sosiaalityöntekijöistä kuin kaikista ammattiryhmistä yhteensä. Toisaalta sosiaalityöntekijöistä lähes 85 prosenttia laatii ainakin joskus arviointi- ja seurantaraportteja, joka taas on kaikkiin ammattiryhmiin verrattuna suurempi osuus. Myös asiakassuunnitelmia sosiaalityöntekijät kirjoittavat tyypillisimmin harvemmin kuin kuukausittain. Toisaalta tätä useammin asiakassuunnitelmia kirjoittavien osuus on sosiaalityöntekijöillä suurempi kaikkien ammattiryhmien yhteisiin osuuksiin verrattuna. Niitä myös laativat kaikki sosiaalityöntekijät.

Asiakassuunnitelmien lisäksi muita, kaikkien sosiaalityöntekijöiden ainakin joskus kirjoittamia dokumentteja ovat arviointi- ja seurantaraportit sekä viralliset muistiinpanot. Näiden voidaan katsoa kuuluvan osaksi sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan, vaikka kirjoittamisen useus vaihtelee paljon. Muita tekstejä, kuten lehtikirjoituksia, laatii ainakin joskus hieman yli puolet sosiaalityöntekijöistä. Silti tyypillisin vastaus muiden tekstien laatimista koskevaan kysymyksen oli ”ei koskaan” (49 %), joten niiden kirjoittaminen ei kuulu samalla tavoin sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan kuin toiset kysymyksessä kartoitetut tekstit tai dokumentit.

Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden tilanne vaikuttaa päätösten osalta hyvin samantapaiselta verrattuna dokumenttien tuottamisen ammattikäytäntöihin sosiaalitoimistoissa valtakunnallisella tasolla (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 78) (ks. taulukko 12). Hankekuntien sosiaalityöntekijät laativat päätöksiä päivittäin tai viikoittain lähes yhtä suuressa määrin kuin suomalaisissa sosiaalitoimistoissa kaikkiaan. Sen sijaan asiakassuunnitelmia, virallisia muistiinpanoja ja lausuntoja kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät laativat huomattavasti vähemmän päivittäin tai viikoittain kuin sosiaalitoimessa yleensä²³.

TAULUKKO 12. Dokumenttien kirjoittaminen kyselyyn osallistuneilla sosiaalityöntekijöillä (N=33) ja sosiaalitoimistossa työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä valtakunnallisesti (%) (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 78).

| | <i>Hankekuntien sosiaalityöntekijät (päivittäin/viikoittain)</i> | <i>Sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijät valtakunnallisesti (liik. päivittäin/melko usein)</i> |
|--------------------------|--|--|
| Päätökset | 87,8 % | 89,9 % |
| Viralliset muistiinpanot | 57,6 % | 75 % |
| Asiakassuunnitelma | 36,4 % | 61 % |
| Lausunto | 6,1 % | 35,7 % |

Valtakunnallisessa kyselyssä olivat mukana kaikki sosiaalitoimen, myös lastensuojelun, sosiaalityöntekijät, joilla erilaisten lausuntojen tekeminen kuuluu aikuissosiaalityötä vahvemmin työnkuvaan (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 79). Sen sijaan virallisten muistiinpanojen ja asiakassuunnitelmien laatimisen vähäisyys päivittäin ja viikoittain ei selity samoin, sillä suunnitelmallisuus ja virallisten muistiinpanojen kirjaaminen tulisi kuulua yhtä lailla aikuissosiaalityön asiakastyöhön kuten lastensuojeluunkin.

Lång, Nyssönen, Suortti ja Taina (2008) analysoivat sosiaalityön projektiopintojen loppuraportissaan sosiaalityöntekijöiden osalta samaa aineistoa, johon tämäkin selvitys perustuu. He vertailivat aineiston sosiaalityöntekijöiden suunnitelmien laatimisosuutta Karvinen-Niinikosken ja muiden (2005) valtakunnallisiin tuloksiin ja päätyivät toteamaan, että ”viidessä vuodessa sosiaalityön suunnitelmallisuus on lisääntynyt ainakin jossain määrin” (Lång ym. 2008, 25). Johtopäätös vaatii kuitenkin selvennystä. Lång ja muut (mt.) ovat verranneet kysymyksen 20 ”Teetkö suunnitelmia aikuisasiakastyössäsi?”

²³ Kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä 90,9 prosenttia työskentelee sosiaalitoimessa, joten vertailu nimenomaan sosiaalitoimeen sosiaalityöntekijöihin on tarkoituksenmukaisinta. Loput, noin 10 prosenttia työskentelevät työvoiman palvelukeskuksissa.

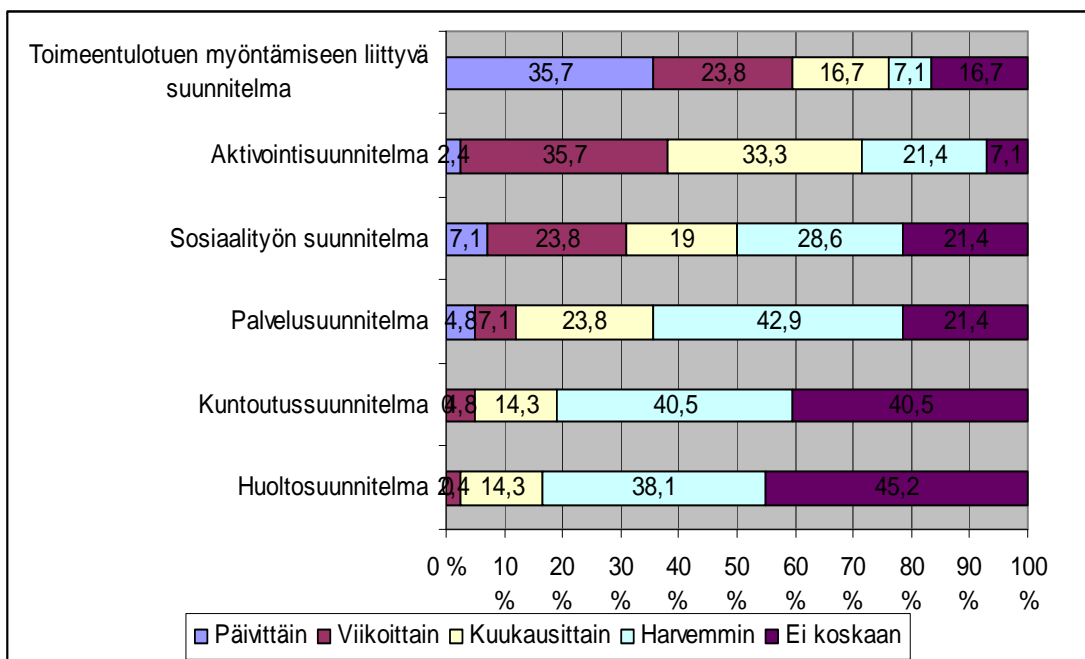
-vastauksia Karvinen-Niinikosken ja muiden (2005, 78) esittämään tulokseen asiakastyön suunnitelmien laatimisen useudesta sosiaalitoimistoissa. Täsmällisempää on verrata kyseistä valtakunnallista asiakastyön suunnitelmien laatimisen osuutta tämän kyselyn aineiston asiakassuunnitelmien laatimisen useuteen, kuten edellä olevassa taulukossa 12 on tehty. Tällöin johtopäätös suunnitelmallisuudesta muuttuu päinvastaiseksi, mitä Lång ja muut (2008, 25) ovat esittäneet. Suunnitelmallisuus ei näytä olevan lisääntynyt ainakaan asiakas(työn)suunnitelmien osalta. Päinvastoin tilanne vaikuttaa hankekuntien sosiaalityöntekijöiden kohdalla huonommalta valtakunnalliseen tasoon verrattuna.

5.2 Aikuisasiakkaiden asiakassuunnitelmat

Kyselyssä 42 vastaajaa ilmoitti tekevänsä suunnitelmia työssään aikuisasiakkaiden kanssa. Suunnitelmia tekeviltä kartoitettiin, millaisia suunnitelmia ja kuinka usein he niitä työssään laativat (liite 1, kysymys 22) sekä suunnitelmien sisältöä (liite 1, kysymys 23). Tarkoituksena oli selvittää myös kuinka suunnitelmia aikuistyössä tyypillisesti tehdään (liite 1, kysymykset 21 ja 24), mutta kyseinen tieto jäi tässä kyselyssä tavoittamatta teknisistä syistä. Kysymyksiin vastasivat vain he, jotka ilmoittivat tekevänsä työssään suunnitelmia (n=42).

Kuviosta *yhdeksän* käy ilmi, että aikuisasiakkaiden kanssa tehtävä suunnitelmallisuus liittyy useimmin toimeentulotuen myöntämiseen. Reilu kolmasosa vastanneista ilmoittaa kirjaavansa toimeentulotuen myöntämiseen liittyviä suunnitelmia päivittäin ja lähes neljäsosa vastanneista viikoittain. Kuten edellä tuli esiin, päätöstekstit ovat huomattavasti yleisimpiä aikuisasiakastyössä kirjoitettavia dokumentteja. On siis mahdollista, että toimeentulotukipäätöksiin voidaan sisällyttää myös tuen myöntämiseen liittyviä suunnitelmia.

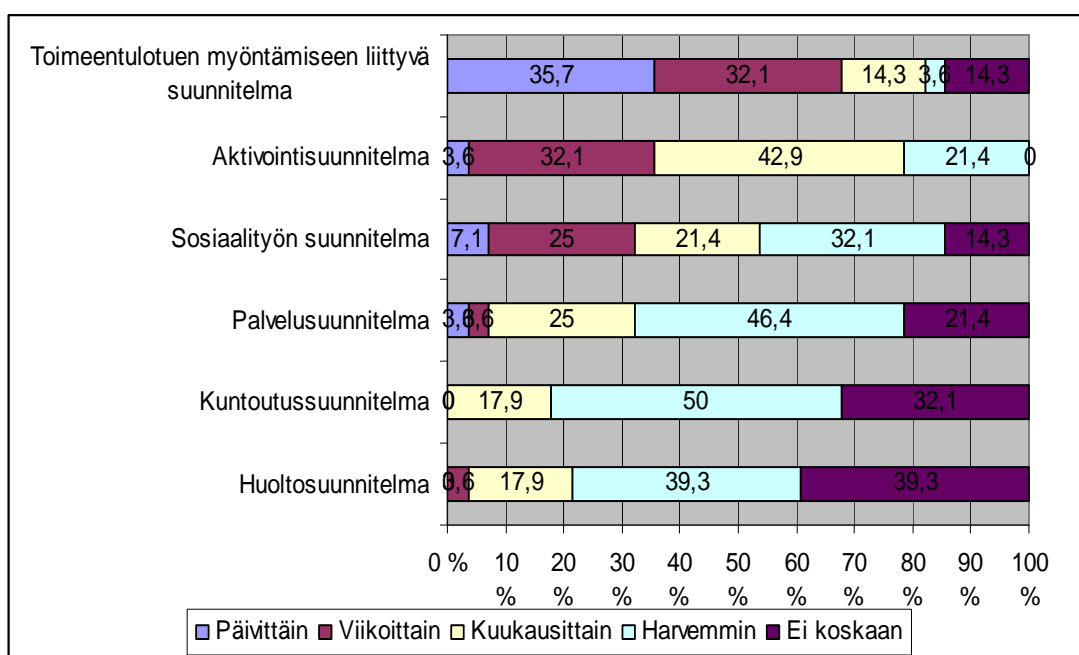
KUVIO 9. Aikuisasiakkaiden asiakassuunnitelmien laatimisen useus (%), N=42.



Aktivointisuunnitelmat ovat toimeentulotuen myöntämiseen liittyvien suunnitelmien jälkeen toiseksi useimmin laadittuja. Niitä kirjoittaa usein (päivittäin/viikoittain) lähes 40 prosenttia vastanneista. Sosiaalityön suunnitelmia laatii usein vähän alle kolmasosa vastanneista, joista suurin osa viikoittain. Palvelu-, kuntoutus- ja huoltosuunnitelmat ovat dokumentteja, joita aikuisasiakastyössä tehdään vähiten. Suurin osa vastaajista ilmoittaa laativansa kyseisiä dokumentteja joko harvemmin kuin kuukausittain tai ei lainkaan.

Kuviossa *kymmenen* on nähtävillä suunnitelmia laativien sosiaalityöntekijöiden tilanne, joka vaikuttaa hyvin pitkälti vastaavanlaiselta verrattuna kaikkien asiakastyössään suunnitelmia laativien tuloksiin. Verrattuna kaikkiin suunnitelmia tekeviin sosiaalityöntekijöistä suurempi osuus (lähes 70 prosenttia) laatii toimeentulotuen myöntämiseen liittyviä suunnitelmia päivittäin ja viikoittain. Aktivointisuunnitelmia tekevät sosiaalityöntekijöistä kaikki ainakin joskus, tyypillisimmin kuukausittain. Päivittäin ja viikoittain aktivointisuunnitelmia laativien osuus jää sosiaalityöntekijöillä hieman alhaisemmaksi verrattuna kaikkien suunnitelmia yhtä usein tekevien osuuteen. Sosiaalityön suunnitelmia kirjoittaa päivittäin tai viikoittain sosiaalityöntekijöistä noin kolmasosa. Viisitoista prosenttia vastanneista ei laadi niitä lainkaan. Palvelu-, kuntoutus- ja huoltosuunnitelmia sosiaalityöntekijät laativat tyypillisimmin harvemmin kuin kuukausittain.

KUVIO 10. Aikuisasiakkaiden asiakassuunnitelmien laatimisen useus suunnitelmia tekeillä sosiaalityöntekijöillä (%), N=28.



Vastausten perusteella sosiaalityöntekijöillä suunnitelmallisuus liittyy useimmiten erityisesti toimeentulotuen myöntämiseen. Lisäksi asiakastyössä laaditaan aktivointisuunnitelmia ja sosiaalityön suunnitelmia. Niiden osuus jää kuitenkin päivittäisessä ja viikoittaisessa työssä huomattavasti toimeentulotuen myöntämiseen liittyviä suunnitelmia vähäisemmäksi. Toisaalta suunnitelmien luonne voi olla erilainen eikä niitä välttämättä edes voida tehdä perustyössä kuin harvakseltaan. Toisaalta niihin voidaan palata ja laadittuja suunnitelmia voidaan muokata sekä päivittää, kunhan suunnitelma on ensin laadittu. Kaiken kaikkiaan vastauksia analysoitaessa on huomioitava, että eri suunnitelmien käsitteet ja niiden jäsentäminen ovat jossain määrin vakiintumattomia ja siten suunnitelmien

sisällöstä sekä käyttötarkoituksesta on voinut olla jonkin asteista epäselvyyttä kyselyyn vastattaessa.

Asiakassuunnitelmien sisältöä kartoitettiin valmiilla vastausvaihtoehdoilla, joita oli mahdollista valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. Kysymyksestä jäi teknisten ongelmien vuoksi puuttumaan ”muu, mikä” -vaihtoehto, joka olisi voinut tuoda vielä lisää tietoa tämän hetkisten suunnitelmien sisällöstä. (Liite 1, kysymys 23.) Kysymykseen vastasi suunnitelmia tekevät 42 työntekijää.

Taulukkoon 13 on koottu kaikkien suunnitelmia tekevien sekä suunnitelmia tekevien sosiaalityöntekijöiden vastaukset laatimiensa suunnitelmien sisällöistä.

TAULUKKO 13. Asiakassuunnitelmien sisältö kaikilla suunnitelmia tekevillä (n=42) ja suunnitelmia tekevillä sosiaalityöntekijöillä (n=28) (%).

| | <i>Kaikki suunnitelmia tekevät (n=42)</i> | <i>Suunnitelmia tekevät sosiaali- työntekijät (n=28)</i> |
|--|---|--|
| Arvio asiakkaan tilanteesta | 95,2 % | 96,4 % |
| Työskentelyn tavoitteet | 85,7 % | 85,7 % |
| Keinot tavoitteen saavuttamiseksi | 83,3 % | 89,3 % |
| Seuranta asiakassuunnitelman toteutumisesta | 69 % | 75 % |
| Arviointi asiakassuunnitelman toteutumisesta | 45,2 % | 42,9 % |

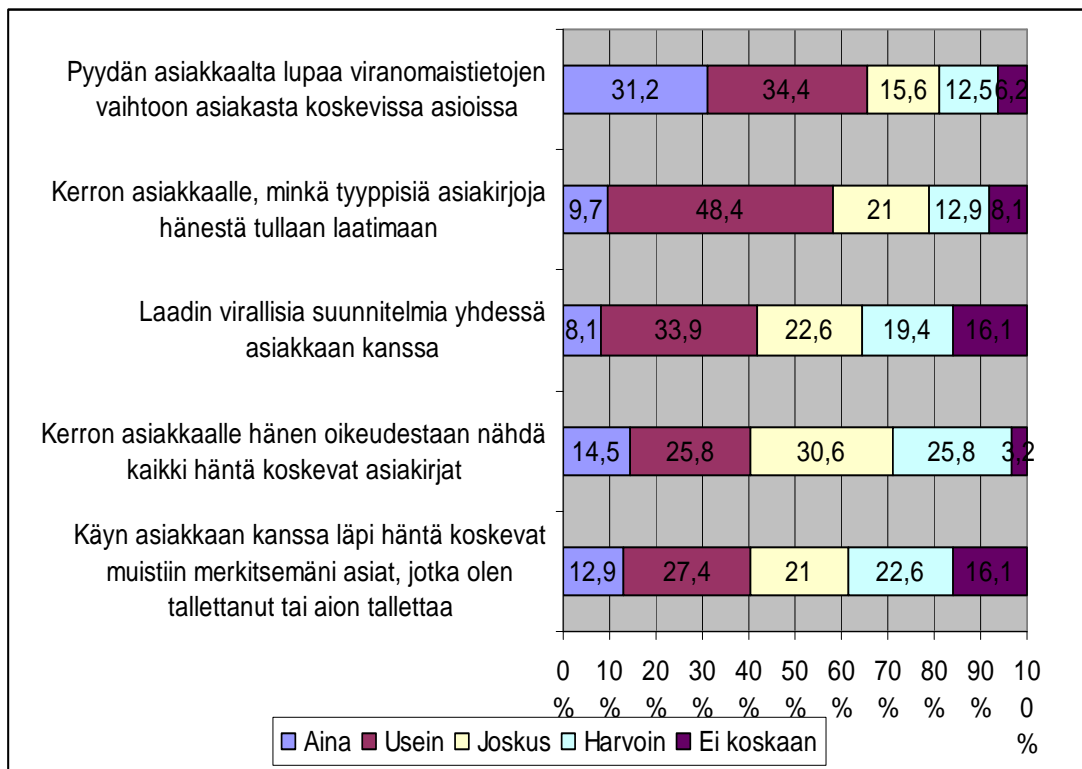
Lähes kaikki aikuisasiakkaan asiakassuunnitelmia laativat ja sosiaalityöntekijöistä vieläkin suurempi osuus sisällyttää suunnitelmaan *arvion asiakkaan tilanteesta*. Reilu 85 prosenttia kaikista suunnitelmia tekevistä kuten myös sosiaalityöntekijöistä kirjaa suunnitelmaan *työskentelyn tavoitteet*. Sosiaalityöntekijät kirjaavat tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavat *keinot* sekä *seurannan* asiakassuunnitelmien toteutumisesta kaikkia vastanneita useammin asiakassuunnitelman osaksi. *Arviointi* asiakassuunnitelman toteuttamisesta jää vähemmälle huomiolle, sillä alle puolet kirjaa ylös arvioinnin asiakassuunnitelman toteutumisesta. Sosiaalityöntekijöillä arvioinnin suunnitelmaan sisällyttävien osuus on jopa pienempi, kuin kaikkien suunnitelmia tekevien jääden noin 43 prosenttiin. Sosiaalityöntekijöiden osalta tässä suhteessa ammatillinen osaamiseen perustuva tehtävänjako ei vaikuta toteutuvan käytännössä, sillä tehtävänjakosuosituksen perusteella sosiaalityöntekijöillä on kokonaisvastuu arvioinnista ja asiakasprosessista. Asiakkuuksien päättäminen pohjautuu myös perusteelliseen, sosiaalityöntekijän suorittamaan arvioon. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40–43.) Siten arvioinnin puuttuminen asiakassuunnitelmasta jo alun perin voi vaikeuttaa asiakasprosessin loppuun viemistä ja asiakkuuden hallittua päättämistä. Suunnitelmallisuuden loppuun vieminen asiakasprosessissa on myös asiakkaan saaman palvelun laadun kannalta tärkeää (esim. Rostila 2001).

5.3 Asiakkaan osallisuus ja oikeudet

Asiakkaan osallistumista ja oikeuksien toteutumista asiakastyössä kartoitettiin viiden väittämän avulla, joita tuli arvioida viisiportaisella asteikolla (liite 1, kysymys 25). Väittämistä neljä koski asiakirjoja ja dokumentointia ja yksi asiakastietojen vaihtamista viranomaisten kesken. Väittämiin vastasivat kaikki 62 työntekijää. Väittämät vastausjakaumi-
neen on koottu kuvioon 11.

Suurin osa, noin 65 prosenttia vastaajista pyytää asiakkaaltaan lupaa viranomaistietojen vaihtamista varten asiakastaan koskevissa asioissa aina tai usein. Enemmistö kertoo aina tai usein asiakkaalle myös, millaisia asiakirjoja hänestä tullaan laatimaan. Kuitenkin vain 40 vastaajista kertoo aina tai usein asiakkaalle tämän oikeudesta nähdä kaikki häntä koskevat asiakirjat. Vähiten asiakkaan kanssa käydään yhdessä läpi asiakkaasta muistiin merkittyjä asioita, jotka työntekijä aikoo asiakastietojärjestelmään tallettaa tai jotka on jo tallennettu järjestelmään. Noin 16 prosenttia vastanneista ei tee tätä koskaan ja lähes 23 prosenttiakin ainoastaan harvoin.

KUVIO 11. Asiakkaan osallisuutta ja oikeuksia koskevat väittämät ja niiden toteutuminen työssä aikuisasiakkaiden kanssa (%), N=62.



Reilu 40 prosenttia vastanneista laati virallisia suunnitelmia asiakkaan kanssa yhdessä aina tai usein. Ei koskaan tai harvoin tätä tekeviä on puolestaan yli kolmannes vastanneista. Kysymykseen ovat vastanneet myös ne henkilöt, joiden työnkuvaan ei kuulu asiakassuunnitelmien laatiminen lainkaan. Suunnitelmia laativista työntekijöistä (n=42) yli puolet tekee aina tai usein suunnitelmia yhdessä asiakkaidensa kanssa.

Sosiaalityöntekijöillä aina ja usein -vastanneiden osuus on viidestä väittämästä neljässä kaikkien vastanneiden osuutta suurempia. Suurin ja selkein ero on luvan pyytämisessä

asiakasta koskevien tietojen vaihdossa, jota yli 90 prosenttia sosiaalityöntekijöistä ilmoittaa tekevänsä aina tai usein ja kaikki vähintään harvoin. Yli 60 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kertoo aina tai usein asiakkaalle, minkä tyyppisiä asiakirjoja hänestä tullaan laatimaan. Asiakkaan oikeudesta nähdä häntä itseään koskevat asiakirjat tiedottaminen jää vähäisemmäksi, sillä vain 45 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kertoo oikeudesta asiakkaalleen aina tai usein. Silti jokainen kertoo siitä vähintään harvoin. Vähiten asiakkaan kanssa käydään läpi hänestä muistiin merkittyjä jo tallennettuja tietoja tai tietoja, jotka hänestä aiotaan tallettaa. Alle 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kertoo kyseisiä tietoja aina tai usein. Reilu 10 prosenttia ei käy tietoja asiakkaan kanssa läpi koskaan.

Sosiaalityöntekijöistä yli puolet ilmoittaa laativansa aina tai usein virallisia suunnitelmia yhdessä asiakkaiden kanssa. Yhtä lukuun ottamatta kaikki sosiaalityöntekijät tekevät suunnitelmia yhdessä asiakkaan kanssa vähintäänkin harvoin. Sosiaalityöntekijöistä viisi kuitenkin ilmoitti, ettei tee suunnitelmia *aikuisasiakastyössä* (ks. taulukko 11), mutta tämän kysymyksen perusteella heistä kuitenkin ristiriitaisesti neljä laatii virallisia suunnitelmia yhdessä asiakkaan kanssa. Suunnitelmallisuus näillä sosiaalityöntekijöillä liittyyneen siis muihin kuin aikuisasiakkaisiin. Aikuisasiakastyössä suunnitelmia tekevästä sosiaalityöntekijöistäkin (n=28) reilu 53 prosenttia tekee virallisia suunnitelmia yhdessä asiakkaan kanssa aina tai usein.

Kaiken kaikkiaan vastausten perusteella voi sanoa, että asiakkaan osallisuus ja vuoropuhelu asiakkaan ja työntekijän välillä suunnitelmia tehtäessä on tärkeä haaste aikuissosiaalityön kehittämisessä. Väitteiden 'aina' -kategorian vastausprosentit vaihtelivat kaikilla vastanneilla 8,1-31,2 prosenttiin ja sosiaalityöntekijöillä 12,1-39,4 prosenttiin, vaikka asiakkaan osallisuus tulisi olla kaiken asiakastyön peruslähtökohtana (vrt. esim. Rostila 2001).

Asiakkaan osallisuus voidaan ymmärtää myös laajemmin työssä alati läsnä olevana tekijänä. Metterin (2003) mukaan asiakkaan osallisuus on informoiduksi ja kuulluksi tulemisesta, jossa asiakas sekä saa tietoa että hänellä on myös mahdollisuus omien kokemustensa jakamiseen ja omien mielipiteiden ilmaisuun. Tällaista osallisuuden muotoa ei kuitenkaan kysytty tämän kyselyn yhteydessä vaan kysymykset liittyvät erityisesti asiakirjojen tuottamiseen ja dokumentoinnin käytäntöihin aikuissosiaalityössä.

6 TYÖMENETELMÄT JA ASIANTUNTIJUUS

Työmenetelmiä ja asiantuntijuutta selvitettiin kyselyssä neljän kysymyksen avulla, joista kaksi olivat strukturoituja ja kaksi koostui avoimista vastauksista (liite 1, kysymykset 28–31). Kysymysten tarkoituksena oli selvittää millaisia työmenetelmiä ja orientaatioita aikuissosiaalityön alan työntekijät käyttivät työssään. Työmenetelmä voidaan ymmärtää kohtuullisen vakiintuneeksi työtavaksi, joka antaa työntekijälle välineitä työskennellä yhdessä asiakkaan kanssa (esim. Mäntysaari 1999). Työmenetelmässä on viime kädessä kyse siitä, kenen kanssa työskennellään sekä niiden keinojen ja välineiden määrittelystä, joita ko. työssä hyödynnetään (esim. Sosweb – sosiaalityön työmenetelmät 2008).

Työtä ohjaavia menetelmiä tai orientaatioita koskevaan kysymykseen oli alun perin suunniteltu mahdollisuus mainita useampia kuin yksi luetelluista vaihtoehdoista. Kysymyksen toteutus kuitenkin epäonnistui näiltä osin, eikä annetusta ohjeistuksesta huolimatta sähköisessä kyselyssä ollut mahdollisuutta valita kuin yksi ainoa vastausvaihtoehto. Osa vastaajista oli neuvokkaasti ratkaissut ongelman valitsemalla yhden vaihtoehdon, jonka lisäksi he olivat kirjoittaneet muita käyttämiään työorientaatioita ”jokin muu, mikä?” -vaihtoehdon kohdalla olleeseen avoimeen vastaustilaan. Myös näin annetut vastaukset on laskettu mukaan tuloksiin.

Eniten aikuisasiakkaiden kanssa työskenneltäessä käytetään ratkaisukeskeistä työorientaatiota, jonka yli 40 prosenttia vastanneista nimesi ohjaavan työtään. Voimavarakeskeistä lähestymistapaa käyttää työssään hieman alle kolmannes. Ongelmakeskeisyyden työtään ohjaavana orientaationa nimesi vain 6,5 prosenttia vastaajista. Jonain muina kuin edellä esiin tulleina työtä ohjaavina menetelminä mainittiin muutostyö, tapaus- ja tilannekohtainen harkinta, ihmisten yksilöllinen kohtaaminen, asiakaslähtöisyys, toimeentulotukilaki ja etuuskäsittely. Lähestymistapaansa ei osannut nimetä kymmenen vastaajaa. Lisäksi kaksi vastaajaa totesi, ettei heidän työtään ohjaa mikään lähestymistapa tai orientaatio.

Vastaajia pyydettiin myös nimeämään kolme omasta mielestään keskeisintä sosiaalityön työmenetelmää, joita aikuissosiaalityössä käyttää (vrt. Karvinen–Niinikoski ym. 2005, 80). Kysymyksessä mainittiin esimerkkinä työmenetelmästä motivoiva haastattelu, joka nousi myös vastausten perusteella keskeisimmäksi aikuissosiaalityössä käytettäväksi työmenetelmäksi. Muita keskeisiä, eniten mainittuja työmenetelmiä ovat verkostotyö, voimavarakeskeisyys, haastattelu ja keskustelu sekä ratkaisukeskeisyys ja tilannekarttoitus. Tuloksia voi verrata Konstikas-kyselyyn, jossa vastauksia yhdistävänä tekijänä oli asiakastyöskentelyn yksilökohtaisuus, ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys sekä verkostojen kanssa työskentely (vrt. em.). Työmenetelmiä kyselyssä mainittiin yli 60 erilaista, tosin sanoen melkein yhtä monta kuin oli kyselyyn vastaajia. Kymmenen henkilöä ei vastannut kysymykseen. Osa heistä ilmoitti, ettei tee asiakastyötä, jotkut eivät osanneet sanoa ja loput olivat jättäneet kokonaan vastaamatta.

Suurin osa (58 %) vastanneista kokee, että työmenetelmien käytöllä on melko vahvasti tai vahvasti merkitystä työssään. Kolmasosan mielestä työmenetelmillä on jonkin verran merkitystä työssään ja lopuille noin kymmenelle prosentille työmenetelmien käytöllä ei ole juurikaan tai ei lainkaan merkitystä työssään. Menetelmien merkitystä pyydettiin myös perustelemaan avoimen vastauksen avulla. Perusteluja ovat esittäneet ainoastaan ne, jotka kokivat työmenetelmien käytöllä olevan ainakin jonkin verran merkitystä työs-

sään. Puuttumaan jäi tieto, miksi työmenetelmiä ei koeta työssä merkitykselliseksi. Kaikkiaan kysymykseen vastasi 38 henkilöä, joista kaksi vastasi viivoilla (--) ja yksi ilmoitti, ettei tiedä. Sisältövastauksia jäi siten analysoitavaksi 35 vastaajalta, joista osassa kerrottiin tarkemmin, *mitä* työmenetelmiä käyttää työssään, mutta ei perusteltu *miksi* niillä on työssä merkitystä.

Vastausten perusteella työmenetelmien käytöllä on merkitystä sekä työntekijälle että asiakkaalle. Erityisesti työmenetelmien käytöllä nähtiin olevan merkitystä oman työn jäsentämisen ja suunnitelmallisuuden sekä työskentelyn tavoitteellisuuden ja vaikuttavuuden kannalta. Työmenetelmistä saadaan myös voimavaroja omaan työhön ja niiden avulla hahmotetaan omaa roolia työntekijänä. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työmenetelmät muodostavat työn teoreettisen perustan. Työmenetelmillä koettiin olevan merkitystä laajemminkin syrjäytymisen ja ongelmien kasautumisen ehkäisemisessä.

Toisaalta työmenetelmien käyttö koettiin merkityksellisenä asiakkaalle, etenkin asiakkaan vahvuuksien löytämisessä ja esiin nostamisessa. Tämä heijastelee voimavara- ja ratkaisukeskeisiä lähestymistapoja, jotka nousivat kyselyyn vastanneiden keskeisiksi työorientaatioiksi aikuissosiaalityön alalla. Työmenetelmillä nähdään olevan muutenkin merkitystä asiakaslähtöisessä työssä. Ne voidaan mieltää asiakaslähtöisen muutosprosessin tueksi ja työmenetelmien avulla asiakkaan tilannetta voidaan selkeyttää niin asiakkaalle itselleen kuin työntekijällekin. Työmenetelmät koetaan merkityksellisinä myös pitkissä asiakasprosesseissa. Niiden avulla muodostetaan luottamuksellinen asiakassuhde, jonka myötä sekä asiakkaan, että työntekijän on helpompi toimia asiakkuuden jatkuessa.

Työmenetelmillä nähtiin olevan monia myönteisiä merkityksiä työntekijälle ja asiakkaille, kuten edellä kävi ilmi. Myönteiset kuvaukset työmenetelmien käytön merkityksistä johduivat varmasti osaltaan siitä, että kysymykseen vastasivat ainoastaan työntekijät, jotka kokivat työmenetelmillä olleen ainakin jonkin verran merkitystä työssään. Joissain vastauksissa tuli kuitenkin esiin, että työmenetelmien merkityksellisyys on sidoksissa asiakkaan motivoitumiseen oman tilanteensa parantamiseksi. Mikäli asiakkaalla ei ole halua muutokseen, työmenetelmäkään eivät välttämättä toimi tämän tavoitteen mukaisesti.

7 TYÖNKUVAT JA AJANKÄYTTÖ

Hankkeen ensimmäisessä sosiaalitoimistojen aikuissosiaalityön rakennekartoitusaineistossa (Närhi ym. 2008) työntekijät nostivat työnsä kipupisteiksi heikon työn jaon sekä jäsentymättömän ammatti- ja tehtävärakenteen työyhteisöissään. Kyselyllä haluttiin syventää ymmärrystä työntekijöiden esiin nostamista asioista. Samalla haluttiin tarkentaa ammattikohtaisia työnkuvia avaamalla kunkin ammattiryhmän työtehtäviä sekä jäsentämään ymmärrystä työntekijöiden asiakastyön ajankäytöstä aikuissosiaalityön arjessa.

Tässä luvussa käsitellään ensin, mitä tehtäviä eri ammattiryhmissä aikuissosiaalityön alalla kyselyn perusteella tehdään. Tämän jälkeen tarkastellaan aikuisasiakkaiden kanssa tehtävää asiakastyötä asiakasmäärien, asiakastyöhön käytetyn ajan sekä asiakasprosessin vaiheiden osalta. Lopuksi käydään läpi toimeentulotukityötä päätösmäärien ja toimeentulotukityöhön liittyvien asenteiden kautta. Samalla peilataan hankekuntien työntekijöiden arjen työtä sosiaalihuollon ammatilliseen osaamiseen perustuvan tehtävärakennesuosituksen mukaisiin työtehtäviin (Sarvimäki & Siltaniemi 2007). Lopuksi pohditaan, mitä kehittämisen paikkoja aikuissosiaalityön alalla toimivien nykytilanteen mukaisessa tehtäväjaossa voisi olla.

Työn organisointiin ja ajankäyttöön liittyviä kysymyksiä oli kyselylomakkeessa yhteensä kymmenen, joista puolet keskittyi erityisesti toimeentulotukityöhön (liite 1, kysymykset 32–42). Kysymykset olivat yhtä lukuun ottamatta strukturoituja. Ainoalla avoimella vastauksella pyrittiin saamaan tietoa asiakastapaamisissa käsiteltävistä aiheista. Asiakastyötä koskeviin kysymyksiin vastasivat vain ne, jotka ilmoittivat tapaavansa vähintään yhden asiakkaan viikossa (n=52).

7.1 Aikuissosiaalityön alan tehtävät eri ammattiryhmillä

Aikuissosiaalityön alan tehtäviä kartoitettiin 23 kysymyslomakkeella mainitun tehtävän kautta, joiden tekemistä perustyössä tuli arvioida viisiportaisella, työtehtävän esiintymisen useutta mittaavalla asteikolla²⁴. Tehtävistä kuusi liittyi toimeentulotukityöhön. (Liite 1, kysymys 32.) Pääasiallisiksi tehtäviksi tässä luokitellaan ne, joita yhteensä vähintään 50 prosenttia ilmoittaa tekevänsä päivittäin tai viikoittain. Perustyötehtäviin kuuluviksi ei puolestaan katsota niitä tehtäviä, joista vähintään puolet ilmoittaa, ettei tee tehtäviä työssään koskaan. Tulokset käydään ensin läpi kaikkien vastanneiden osalta. Tämän jälkeen tehtävien jakautumista tarkastellaan ammattiryhmittäin ja pohditaan, miltä kyselyn perusteella saatu kuva tehtävien nykyisestä jakautumisesta näyttää sosiaalialan ammatillisen henkilöstön osaamiseen perustuvan aikuisten palvelujen ammatti- ja tehtävänjaon valossa.

Kuviossa 12 on esitetty kaikkien vastanneiden osuudet perustyön tehtävistä aikuisasiakkaiden kanssa. Tyypillisimmäksi tehtäväksi aikuissosiaalityön alalla nousee ohjaus ja neuvonta, jota lähes 80 prosenttia (n=49) ilmoittaa tekevänsä perustyössään päivittäin ja reilu 10 prosenttia viikoittain. Toiseksi tyypillisin tehtävä on toimistotyö, jota noin 70 prosenttia vastanneista tekee päivittäin tai viikoittain. Toimeentulotukityön osuus perustyössä tulee esiin niin kirjallisessa hakumenettelyssä kuin asiakastapaamisissakin. Kirjalli-

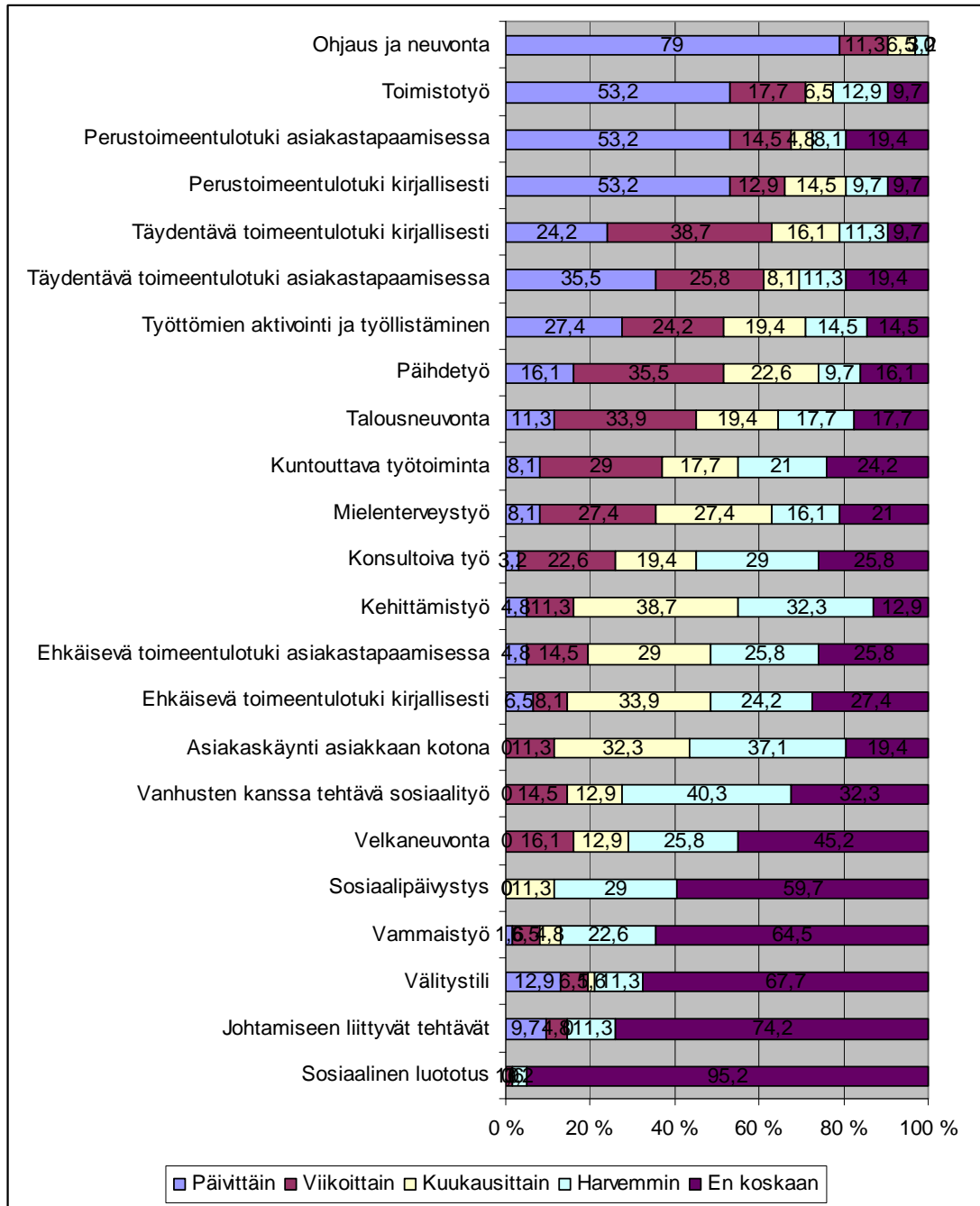
²⁴ Päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin ja ei koskaan.

sen hakumenettelyn tai asiakastapaamisen yhteydessä tehtävää perustoimeentulotukea tekee joko päivittäin tai viikoittain työssään hieman alle 70 prosenttia ja täydentävää toimeentulotukea kirjallisessa hakumenettelyssä taikka asiakastapaamisen yhteydessä yli 60 prosenttia. Päihdetyötä sekä työttömien aktivointia ja työllistämistä päivittäin ja viikoittain tekee hieman yli puolet vastanneista.

Talousneuvonta, kuntouttava työtoiminta, mielenterveystyö ja konsultoiva työ eivät kuulu yhtä suurella osalla vastaajista päivittäin tai viikoittain tehtävään työhön kuin edellä esiin tuodut työtehtävät eivätkä ne siten määriyty pääasiallisiksi tehtäviksi tässä raportissa edellä esitetyn määrittelyn perusteella. Talousneuvontaa tekee silti noin 45 prosenttia vastanneista usein työssään. Kuntouttavan työtoiminnan tehtävät kuuluvat kahdeksalle prosentille vastanneista päivittäiseen ja 29 prosentille vastanneista viikoittaiseen perustyöhön. Siten lähes 40 prosenttia vastanneista tekee kuntouttavan työtoiminnan tehtäviä työssään usein. Mielenterveystyö kuuluu työtehtäviin lähes yhtä suurella osalla vastanneista verrattuna kuntouttavaan työtoimintaan, sillä noin 35 prosenttia tekee mielenterveystyötä perustyössään usein (8,1 prosenttia päivittäin ja 27,4 prosenttia viikoittain). Konsultoiva työ kuuluu noin neljäsosalle vastaajista joko päivittäin tai viikoittain työtehtäviin.

Kehittämistyö, ehkäisevä toimeentulotukityö kirjallisesti ja asiakastapaamisissa, asiakaskäynnit asiakkaan kotona, vanhusten kanssa tehtävä sosiaalityö sekä velkaneuvonta kuuluvat alle viidesosalla vastaajista päivittäin tai viikoittain kuuluviin työtehtäviin. Suurella osalla vastaajista edellä mainitut tehtävät kuuluvat työhön joko kuukausittain tai tätä harvemmin.

KUVIO 12. Aikuissozialityön alan perustehtävät työntekijöillä (%), N=62.

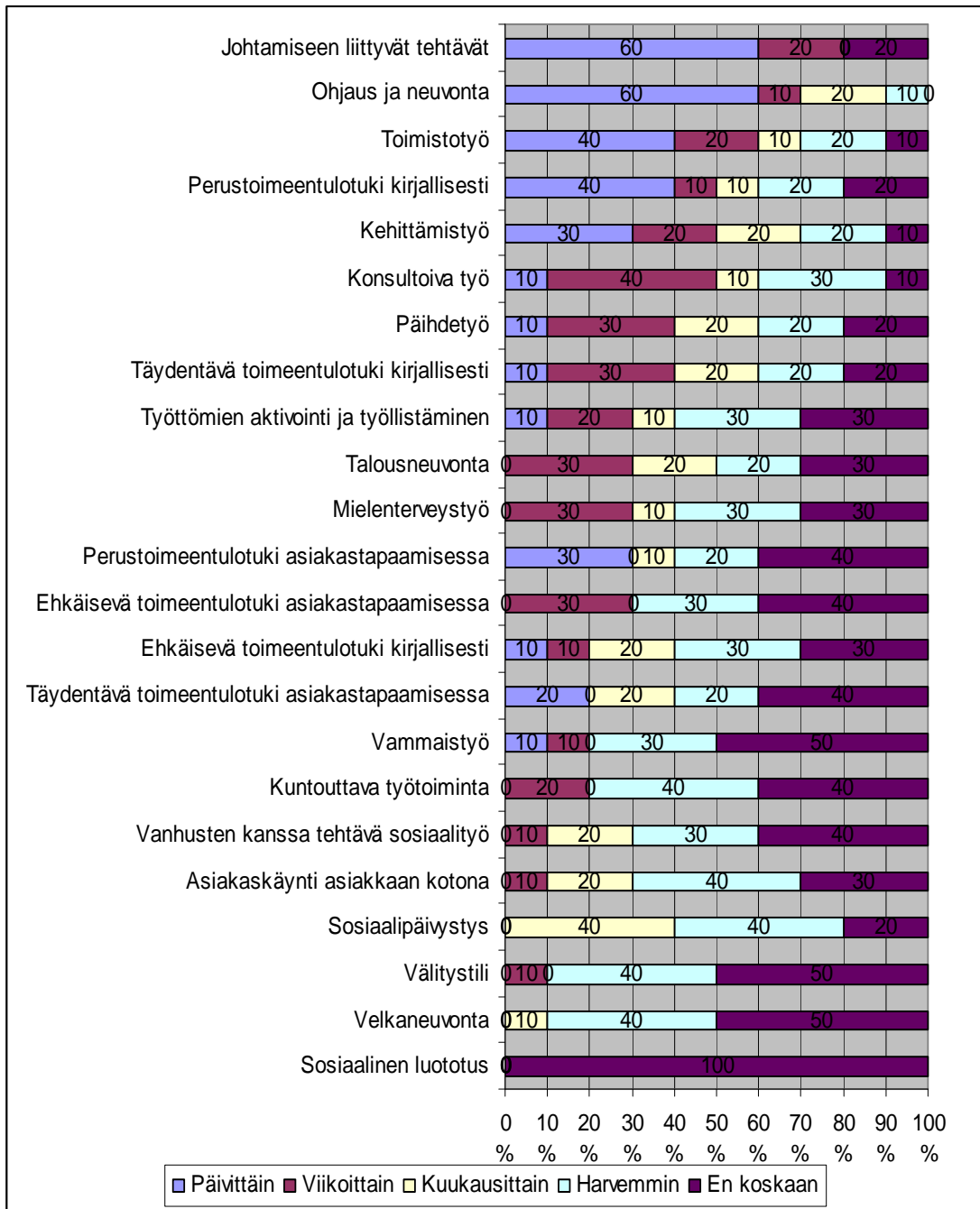


Vähiten perustyössä tehdään sosiaalista luototusta, josta noin 95 % ilmoittaa, ettei tee sitä työssään koskaan. Perustyöhön ei myöskään suurimmalla osalla vastanneista kuulu johtamiseen liittyviä tehtäviä, välitystilityötä, vammaistyötä eikä sosiaalipäivystystä.

7.1.1 Esimiesten tehtävät

Esimiesten perustyö koostuu useista samoista tehtävistä, mitä jo kaikkien vastanneiden osalta edellä esitettiin (ks. kuvio 13).

KUVIO 13. Esimiesten perustyötehtävät aikuissosiaalityössä (%), N=10.



Esimiesten tyypillisimmät perustyötehtävät ovat johtamiseen liittyviä ja niitä 80 prosenttia tekee päivittäin tai viikoittain. Yllättäen esimiehistä kaksi kuitenkin ilmoittaa, ettei tee johtamistyötä lainkaan. Muita tyypillisiä tehtäviä esimiehillä ovat ohjaus ja neuvonta sekä toimistotyö. Ohjausta ja neuvontaa tekee esimiehistä kaikki ainakin harvemmin kuin kuukausittain. Toimistotyö kuuluu usein perustyöhön 60 prosentilla vastanneista. Kirjallisen hakumenettelyn perustoimeentulotukityötä tekee esimiehistäkin jopa 40 prosenttia päivittäin. Kehittämistyötä esimiehistä lähes joka kolmas tekee päivittäin ja 20 prosenttia viikoittain. Myös konsultoiva työ kuuluu puolelle esimiehistä usein eli päivittäin tai viikoittain tehtäviin asioihin.

Esimiehistä kukaan ei tee sosiaalista luototusta. Puolet esimiehistä ei myöskään tee velkaneuvontaa, välitystilityötä ja vammaistyötä. Muita työtehtäviä suurin osa esimiehistä tekee työssään ainakin joskus.

Esimiesten tehtäväkenttä on hyvinkin laaja, vaihteleva ja koostuu monista eri asioista. Esimiesten varsinaisia, ammatilliseen osaamiseen perustuvia tehtäviä²⁵ (ks. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 48–50) voidaan ajatella olevan kysymyksessä esitetyistä vaihtoehtoista johtamiseen liittyvät tehtävät, kehittämistyö ja konsultoiva työ, jotka myös nousivat esiin esimiesten vastauksissa omassa perustyössä usein tehtävinä töinä suurimmalla osalla vastanneista. Esimiehet tekevät silti huomattavan paljon myös muita tehtäviä, kuten toimeentulotukityötä, ohjausta ja neuvontaa sekä toimistotyötä. Edellä mainitut tehtävät vievät oman osansa esimiesten työajasta, joka on puolestaan poissa varsinaisiin esimiestehtäviin käytettävissä olevasta ajasta.

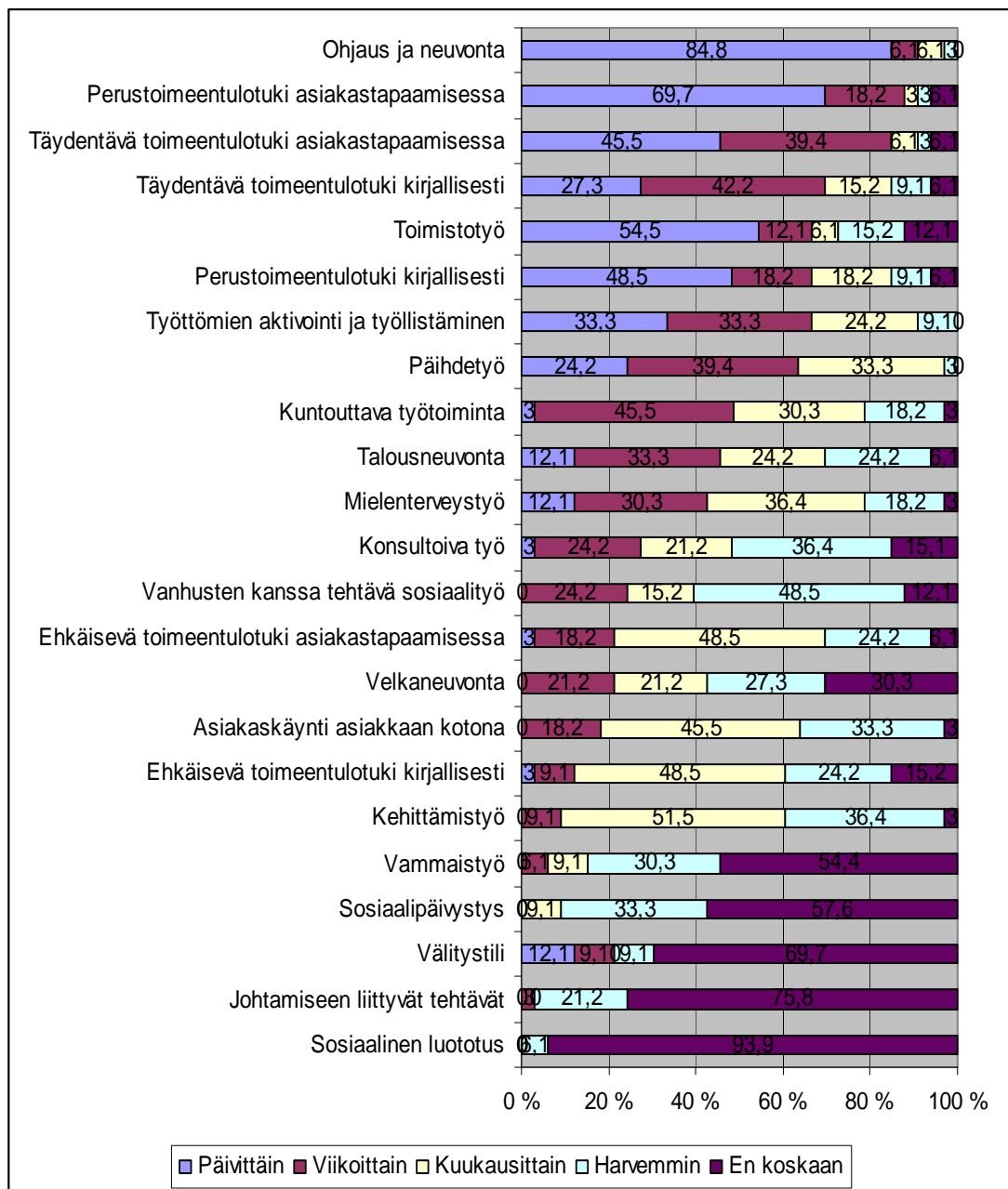
7.1.2 Sosiaalityöntekijöiden tehtävät

Myös sosiaalityöntekijöiden työhön kuuluu samoja perustehtäviä kuin kaikille ammattiryhmille yleisesti (ks. kuvio 14). Sosiaalityöntekijöillä tyypillisin tehtävä aikuissosiaalityön perustyössä on ohjaus ja neuvonta, jota yli 90 prosenttia sosiaalityöntekijöistä tekee viikoittain tai sitä useammin. Asiakastapaamisissa täydentävän ja perustoimeentulotukityön tekeminen korostuu, sillä lähes 85 prosenttia tekee edellä mainittuja päivittäin tai viikoittain. Lisäksi noin 70 prosenttia tekee kirjallisen hakumenettelyn täydentävää ja perustoimeentulotukityötä viikoittain tai päivittäin, joten toimeentulotukityö muodostaa kokonaisuudessaan suuren osan sosiaalityöntekijöiden tämän hetkisestä työnkuvasta.

Työttömien aktivointi ja työllistäminen sekä päihdetyö ovat päivittäistä tai viikoittaista toimintaa kahdella kolmasosalla sosiaalityöntekijöistä. Sosiaalityöntekijöistä kaikki tekevät edellä mainittuja työssään joskus. Päihdetyö sekä työttömien aktivointi ja työllistäminen kuuluvat siten sosiaalityöntekijöiden tehtäviin, mutta eivät tällä hetkellä lukeudu useimmin tehtäviin asioihin. Kyselyn perusteella näyttää siltä, että sosiaalityöntekijöiden ydintehtävät paikantuvat toimeentulotukeen liittyvään työhön.

²⁵ ”Lähiesimiehen tehtävänä on yhteistyössä henkilöstön kanssa työn tarkoituksenmukainen organisointi, työkäytäntöjen ja henkilöstön osaamisen uudistaminen sekä työyhteisön hyvinvoinnin lisääminen. Johtamistyötä tukee järjestelmällinen tiedonkeruu asiakkaista ja asiakasprosessin vaikutuksista sekä työyhteisöstä ja työyhteisön toimintakykyisyydestä. Lähiesimiehen johtamistyön haasteiksi nousevat ihmisissä olevan kyvykkyyden ja innovatiivisuuden esiin saaminen, tehtävärakenteiden ja työmenetelmien kehittäminen sekä avoimen vuorovaikutuksen edistäminen ja tutkiva ote työhön. Organisaation oppimista edistävä lähiesimies selkiyttää palvelutavoitteita ja innostaa henkilöstöä omaehtoiseen kehittämiseen. Hän luo yhdessä henkilöstön kanssa elinikäistä oppimista tukevia toimintamalleja ja tukee ryhmä- ja yksilötason oppimisprosesseja. Osallistava ja avoimeen vuorovaikutukseen pohjaava johtaminen edistää työkäytäntöjen ja toimintatapojen tarkoituksenmukaista uudistamista sekä henkilöstön sitoutumista työhönsä.” (Sarvimäki & Siltaniemi ym. 2007, 49–50.)

KUVIO 14. Sosiaalityöntekijöiden perustyötehtävät aikuissosiaalityössä (%), N=33.



Sosiaalityöntekijöiden perustyöhön kuulumattomat tehtävät ovat samoja kuin kaikilla ammattiryhmillä aiemmin: sosiaalinen luototus, johtamiseen liittyvät tehtävät, välitystilityö, sosiaalipäivystys ja vammaistyö. Muita tehtäviä (velkaneuvontaa lukuun ottamatta) yli 80 prosenttia sosiaalityöntekijöistä tekee työssään ainakin joskus²⁶.

²⁶ Velkaneuvonnan pieni osuus tehtävissä johtuu osaltaan siitä, että muutamat hankekunnat (esim. Jyväskylä) hoitavat velkaneuvonnan erityispalveluna omassa palvelupisteessään, jossa on siihen palkatut työntekijät.

Kun tarkastellaan erikseen yhdenntetyn ja eriytetyn sosiaalityön kuntien sosiaalityöntekijöiden tehtäviä, molemmissa ryhmissä ohjaus ja neuvonta sekä täydentävä ja perustoimeentulotukityö asiakastapaamisten yhteydessä ovat yli 80 prosentilla vähittäin viikoittain perustyöhön kuuluvia tehtäviä aikuissosiaalityössä. Pääasiallisesti aikuisasiakkaiden kanssa työskentelevistä eriytetyn sosiaalityön kuntien sosiaalityöntekijöistä yli 80 prosenttia tekee vähintään viikoittain työttömien aktivointia ja työllistämistä, kun taas yhdenntetyn sosiaalityön kuntien sosiaalityöntekijöistä samaa tekee yhtä usein ainoastaan reilu kolmasosa. Tämä työtehtävien ero oli huomattavin eriytetyn ja yhdenntetyn sosiaalityöntekijöiden kesken. Kaikki sosiaalityöntekijät kuitenkin aktivoivat ja työllistävät työttömiä ainakin joskus. Eriytettyjen kuntien sosiaalityöntekijöillä oli myös kaksi kertaa enemmän aikuissosiaalityön tehtäviä yhdenntettyjen kuntien sosiaalityöntekijöihin verrattuna. Näitä työtehtäviä teki päivittäin tai viikoittain yli 50 prosenttia vastanneista. On kuitenkin muistettava, että yhdenntetyn sosiaalityön kunnissa sosiaalityöntekijöillä on vastuullaan myös lastensuojelutyö, johon työntekijöiden on käytettävä aikaa ja energiaa yhtä paljon kuin aikuisasiakastyöhön. Näyttääkin siltä, että vaikka yhdenntettyä työtä tekevät käyttävät työaikaansa yhtä lailla sekä lapsi- että aikuisasiakkaisiin, aikuisasiakkaiden kanssa tehtävä työ koostuu suurilta osin toimeentulotuesta, muiden sisältöjen jäädessä vähemmälle. Sekä eriytettyä että yhdenntettyä sosiaalityötä tekevillä toimeentulotukityön osuus varsinkin täydentävän ja perustoimeentulotuen osalta oli huomattava. Tässä valossa väite, jonka mukaan yhdenntetyssä sosiaalityössä lastensuojelu ja toimentulotuki menevät aikuisten kanssa tehtävän sosiaalityön edelle pitänee siis paikkaansa ainakin toimeentulotukityön osalta.

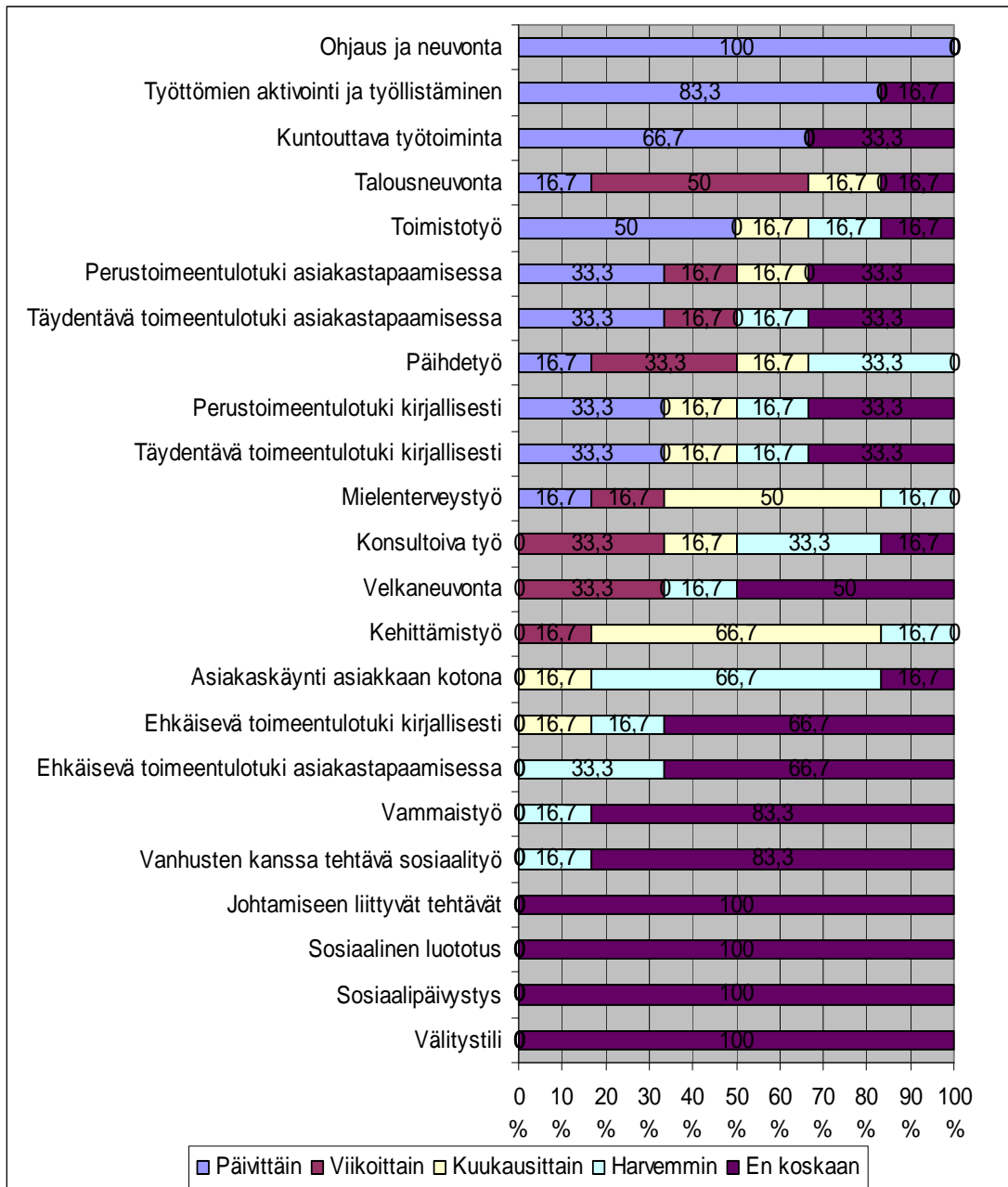
Ammatti- ja tehtävärakennesuosituksen mukaan aikuisten palveluissa sosiaalityöntekijä toimii asiakasprosessin johtajana ollen vastuussa koko prosessista. Hän vastaa asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista, palvelusuunnitelman laatimisesta ja siihen perustuvien asiakaskohtaisten hallinnollisten päätösten tekemisestä, psykososiaalisen ja aktivoivan työn sekä palveluohjauksen koordinoinnista, arvioinnin pojalta tehtävästä palvelusuunnitelman tarkentamisesta ja mahdollisten uusien palveluiden tai etuuksien myöntämisestä sekä arviointiin perustuvasta asiakkuuden päättämisestä. Lisäksi sosiaalityöntekijän vastuulla on hyödyntää yksittäisistä asiakastilanteista kumuloituvaa tietoa ehkäisevässä, rakenteellisessa ja yhteisöllisessä työssä. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40–43, 51.)

Sosiaalityöntekijöiden tehtävät eivät nykyisellään vastaa koulutuksen tuottamaa osaamista. Työ keskittyy ohjauksen ja neuvonnan ohella lähes täysin toimeentulotuen ympärille ja aikuissosiaalityön sisällölliset tehtävät, kuten työttömien aktivointi, päihde- ja mielen-terveystyö sekä kuntouttava työtoiminta jäävät perustyössä toimeentulotukityöhön verrattuna selvästi vähäisemmiksi työtehtäviksi.

7.1.3 Palveluohjaajien tehtävät

Ohjaus ja neuvonta kuuluvat palveluohjaajien perustyöhön erittäin vahvasti, sillä kaikki ammattiryhmästä tekevät niitä päivittäin (ks. kuvio 15). Myös työttömien aktivointi ja työllistäminen sekä edelliseen hyvin kiinteästi liittyvä kuntouttava työtoiminta kuuluvat hyvin suurella osalla palveluohjaajista päivittäisiin perustyötehtäviin. Toimistotyötä tekee palveluohjaajista päivittäin puolet. Talousneuvontaa tehdään harvemmin päivittäin, mutta vähintään viikoittain sitäkin tekee lähes 70 prosenttia palveluohjaajista.

KUVIO 15. Palveluohjaajien perustyötehtävät aikuissosiaalityössä (%), N=6.



Päihdetyötä sekä täydentävää ja perustoimeentulotukityötä asiakastapaamisen yhteydessä tekee puolet palveluohjaajista vähintäänkin viikoittain. Toimeentulotukityö ei palveluohjaajien työtehtävissä korostu samalla lailla kuin edellä sosiaalityöntekijöillä. Kolmasosalle palveluohjaajista toimeentulotuki kuitenkin kuuluu päivittäisiin tehtäviin. Toisaalta kolmasosalle toimeentulotukityö ei kuulu työtehtävien osaksi lainkaan. Ero selittyy työpaikalla sekä erilaisilla työnkuvilla (ks. Närhi ym. 2008, 38). Mielenterveystyötä, päihdetyötä ja kehittämistyötä palveluohjaajista tekevät kaikki ainakin joskus.

Palveluohjaajilla on useampia työtehtäviä, joita he eivät tee perustyössään lainkaan. Johtamiseen liittyvät tehtävät, sosiaalinen luototus, sosiaalipäivystys ja välitystilityö eivät kuulu palveluohjaajien työhön lainkaan. Suurin osa ammattiryhmästä ei myöskään tee vammaistyötä, sosiaalityötä vanhusten kanssa eikä ehkäisevää toimeentulotukityötä kir-

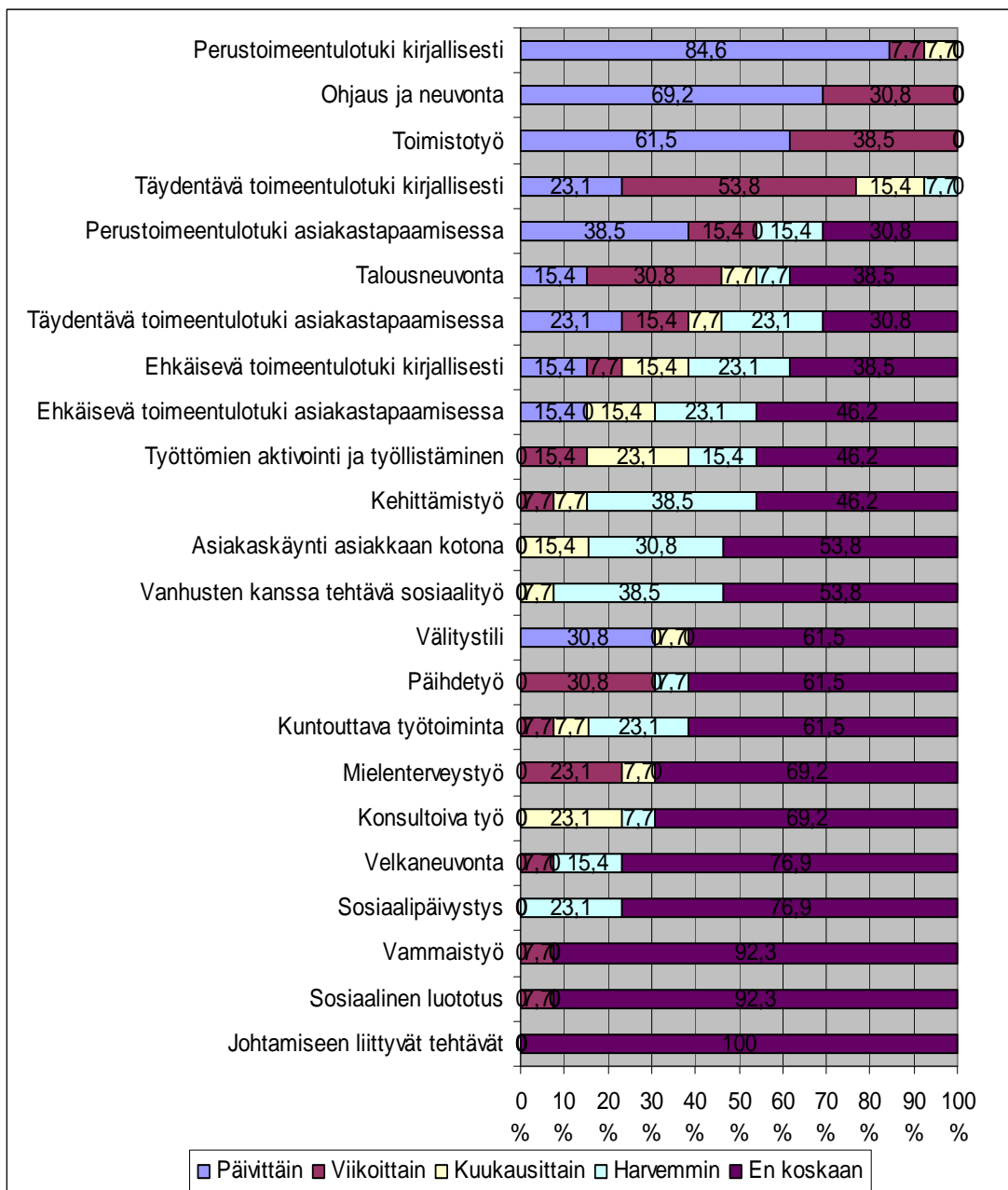
jallisesti tai asiakastapaamisen yhteydessä. Velkaneuvontaakaan puolet ei tee työssään koskaan, vaikka toisaalta kolmasosan työhön tehtävä kuuluu verrattain usein.

Palveluohjaajien tehtäväkenttä perustyössä on huomattavasti esimiehiä ja sosiaalityöntekijöitä rajatumpi. Luetelluista työtehtävistä kolmasosaa ei yli puolet palveluohjaajista tee työssään lainkaan ja loputkin tyypillisesti harvemmin kuin kuukausittain. Palveluohjaajan työn ytimen voi myös sanoa muodostuvan kolmesta tehtävästä, joita huomattavan suuri osa tai jopa kaikki ammattiryhmästä tekee päivittäin: ohjaus ja neuvonta, työttömien aktivointi ja työllistäminen sekä kuntouttava työtoiminta. Kolmasosalla palveluohjaajista kuuluu päivittäiseen perustyöhön täydentävä ja perustoimeentulotuki, joka voi lohkaista suurenkin osan käytettävissä olevasta työajasta. Toisaalta perustoimeentulotukityön rajaaminen palveluohjaustyön tehtävistä mahdollistaa verkostoituvan työtteen ja asiakkaiden oikea-aikaisen palvelun (vrt. Liukonen & Lukman 2007). Palveluohjaajien perustyö näyttää pääosin koostuvan tehtävistä, jotka osaamiseen perustuvan tehtäväraKENESUOSITUKSEN mukaan ammattiryhmän työnkuvaan tulisikin kuulua: asiakkaan aktivoinnista, neuvonnasta ja ohjauksesta talouteen liittyvissä asioissa sekä muista asiakkaan voimavaroja vahvistavista toimista. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40–43). Palveluohjaajien osaaminen on kyselyn perusteella nykytilanteessaan kohtuullisen hyvin käytössä. Palveluohjaajien työpaikat ja tehtäväkuvat vaihtelevat, joten ainakaan toimeentulotukityön osalta päätelmä ei ole täysin yksioikoinen. Niillä palveluohjaajilla, joiden työnkuvaan toimeentulotukityön tekeminen kiinteästi kuuluu, se on päivittäistä työtä sekä kirjallisen hakumenettelyn että asiakastapaamisten kautta.

7.1.4 Etuuskäsittelijöiden tehtävät

Kuviosta 16 käy ilmi, että etuuskäsittelijöiden tehtävät perustyössä koostuvat pääasiallisesti toimeentulotuesta, ohjauksesta ja neuvonnasta sekä toimistotyöstä. Ohjausta ja neuvontaa sekä toimistotyötä tekevät kaikki etuuskäsittelijät vähintään viikoittain. Kirjallisen hakumenettelyn perustoimeentulotuki kuuluu myös kaikkien ammattiryhmän työntekijöiden työnkuvaan ainakin joskus. Päivittäin tai viikoittain sitä tekee yli 90 prosenttia etuuskäsittelijöistä. Täydentävää toimeentulotukea kirjallisessa menettelyssä tekee usein hieman alle 80 prosenttia. Asiakastapaamisen yhteydessä perustoimeentulotuen tekeminen kuuluu usein tehtävänä yli puolelle ammattiryhmästä.

KUVIO 16. Etuuskäsittelijöiden perustyötehtävät aikuissosiaalityön alalla (%), N=13.



Yli puolet tehtävistä ei kuulu etuuskäsittelijöiden enemmistön perustehtäviin. Johtamiseen liittyviä tehtäviä ei työssään tee kukaan ja yli 90 prosentilla vammaistyö ja sosiaalinen luototus eivät kuulu lainkaan työnkuvaan. Sosiaalipäivystystä, velkaneuvontaa, konsultoivaa työtä ja kuntouttavaa työtoimintaa tekevät etuuskäsittelijöistä vain harvat. Mielenterveystyö, päihdetyö ja välitystilityötkään eivät kuulu perustehtäviin yli 60 prosentilla ammattiryhmästä. Silti edellä mainittuja noin kolmasosa tekee työssään usein. Näillä neljällä työntekijällä oli joko ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi, AMK) tai heillä oli pitkä työkokemus ko. kunnan työntekijöinä. Edellä mainittujen tekijöiden vuoksi ko. työntekijöitä on todennäköisesti vastuutettu työnimikkeen olettamaa työnkuvaa enemmän. Asiakaskäynnit asiakkaan kotona ja vanhusten kanssa tehtävä sosiaalityön eivät kuuluneet suurimman osan etuuskäsittelijöiden perustyötehtäviin.

Etuuskäsittelijöillä pääasialliset, toimeentulotukityöhön sekä ohjaukseen ja neuvontaan liittyvät työtehtävät keskittyvät ammatillisen osaamisen kannalta oikeisiin asioihin. Kirjallisesti haetun toimeentulotuen myöntäminen sekä asiakastilanteessa tapahtuva neuvonta ja ohjaus ovat etuuskäsittelijän ydintehtäviä aikuispalveluissa (ks. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 42). Pienellä osalla etuuskäsittelijöistä työkuva on silti laajempi kuin tehtävärakenteen suositukset edellyttävät.

7.2 Asiakastyö

Aikuissosiaalityössä tehtävää asiakastyötä kartoitettiin viiden kysymyksen avulla, joista yhteen tuli vastata omin sanoin (liite 1, kysymykset 33–37). Kysymykset koskivat asiakkaiden viikoittaista määrää, tehtyjen asiakasprosessien vaiheita, asiakastapaamisiin kuluva päivittäistä aikaa, samojen asiakkaiden tapaamistiheyttä sekä asiakastapaamisissa pääasiallisesti käsiteltyjä aiheita. Kysymyksiin 34–37 vastasivat vain ne työntekijät, jotka ilmoittivat tapaavansa keskimäärin vähintään yhden asiakkaan viikossa.

7.2.1 Asiakasmäärät ja asiakastyöhön käytetty aika

Taulukkoon 14 on koottu joitain aikuissosiaalityön asiakastyötä kuvaavia lukuja. Asiakastapaamisiin päivittäin käytetty keskimääräinen aika on laskettu ainoastaan asiakastyötä tekevät huomioon ottaen.

TAULUKKO 14. Asiakastyötä tekevät (%), keskimääräinen asiakasmäärä viikossa, asiakasmäärien vaihtelu ja keskimääräinen asiakastapaamisiin käytetty päivittäinen aika kaikilta ja ammattiryhmittäin.

| | <i>Asiakastyötä tekevät %</i> | <i>Asiakkaita keskimäärin hlöä/vko</i> | <i>Asiakasmäärien vaihtelu min–max</i> | <i>Asiakastapaamisiin käytetty aika päivässä</i> |
|----------------------------|-------------------------------|--|--|--|
| Esimiehet (n=10) | 70 % | 5,7 | 0–25 | 1 h 34 min (n=7) |
| Sosiaalityöntekijät (n=33) | 93,9 % | 15,3 | 0–30 | 2 h 36 min (n=31) |
| Palveluohjaajat (n=6) | 100 % | 11,7 | 7–15 | 3 h 5 min (n=6) |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 61,5 % | 6,5 | 0–20 | 1 h 45 min (n=8) |
| Kaikki (n=62) | 83,9 % | 12,5 | 0–30 | 2 h 24 min (n=52) |

Aikuissosiaalityössä tavataan viikossa keskimäärin 12 asiakasta. Asiakkaiden määrä vaihtelee 0–30 välillä. Tyypillisimmin tavataan joko 15 tai 20 asiakasta viikossa (molemmissa kategorioissa 14,5 %, n=9). Kolme vastaajaa (hiukan alle 5 %) ilmoittaa tapaavansa keskimäärin jopa 30 asiakasta viikossa. Suurimalla osalla (n. 74 %) asiakkaita käy 0–15 viikon aikana. Kymmenen työntekijää (noin 16 %) ei tapaa yhtään asiakasta viikossa.

Ammattiryhmittäisissä asiakasmäärissä on jonkin verran eroja. Esimiehistä 70 prosenttia tekee asiakastyötä. Keskimäärin esimiehet tapaavat noin kuusi asiakasta viikoittain. Asiakkaiden määrä vaihtelee 0–25 välillä, joten hajonta on suurta. Sosiaalityöntekijöistä lä-

hes kaikki, noin 94 prosenttia (n=31) tekee asiakastyötä tavaten keskimäärin 15 asiakasta viikossa. Sosiaalityöntekijöillä käy asiakkaita viikon aikana keskimääräisesti eniten. Asiakasmäärät vaihtelevat 0 ja 30 välillä. Tyypillisimmin tavataan 20 asiakasta viikossa (noin neljäsosa sosiaalityöntekijöistä), joka on yhtä monta asiakasta kuin sosiaalityöntekijöillä keskimäärin vuonna 2003 (ks. Karvinen-Niinikoski 2008, 39). Kaikki palveluohjaajat tekevät asiakastyötä. Viikoittainen asiakasmäärä vaihtelee esimiehiin ja sosiaalityöntekijöihin verrattuna maltillisemmin 7 ja 15 välillä. Keskimäärin palveluohjaajat tapaavat melkein 12 asiakasta viikossa. Etuuskäsittelijöistä reilu 60 prosenttia tekee asiakastyötä tavaten viikossa keskimäärin kuusi asiakasta. Asiakkaiden määrä vaihtelee paljon ollen 0–20 välillä. Loput etuuskäsittelijöistä tekevät pääasiallisesti toimeentulotukityötä kirjallisesti.

Ammatillisessa tehtävärakennesuosituksessa varsinainen asiakastyö ei kuulu hallinnollisista johtotehtävistä vastaaviin tehtäviin. Lähiesimiesten osalta kantaa asiakastyöhön ei oteta yhtä suoraan vaan suosituksessa keskitytään korostamaan ammatillisen työn ja työyhteisön johtamista, jota tukee muun muassa ”järjestelmällinen tiedonkeruu asiakkaista ja asiakasprosessin vaikutuksista”. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 49.) Esimiehistä 70 prosenttia tekee kyselyn perusteella asiakastyötä. Kaikki kyselyyn vastanneet hallinnolliseen johtoon luokiteltavat esimiehet tekivät myös jonkin verran asiakastyötä. He työskentelivät taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa, joissa työn tarkka rajaaminen ei ehkä ole yhtä lailla mahdollista suurempiin organisaatioihin verrattuna, eikä välttämättä tarkoituksenmukaistakaan. Toisaalta asiakastyö vie kuitenkin samalla aikaa varsinaiselta esimiestyöltä.

Suosituksen mukaan asiakastyö kuuluu aikuisten palveluissa erityisesti palveluohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden tehtäviin, mutta myös etuuskäsittelijät tekevät asiakastyötä toimeentulotuen myöntämiseen liittyvissä asioissa sekä moniammatillisen tiimin osana (mt. 40–43). Kyselyn perusteella asiakastyö sisältyy kyseisten ammattiryhmien—erityisesti palveluohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden—tehtäviin myös hankekunnissa.

Asiakastapaamisiin käytetyt ajat on laskettu vähintään yhden asiakkaan viikossa tapaavien vastauksista (n=52). Eniten päivittäisiin aikuisasiakkaiden asiakastapaamisiin aikaa käyttävät palveluohjaajat, joilla keskimääräinen asiakastapaamisiin kuuluva työaika on hieman yli kolme tuntia. Sosiaalityöntekijät käyttävät asiakastapaamisiin toiseksi eniten aikaa, reilut kaksi ja puoli tuntia. Vähiten asiakastapaamisiin menee aikaa esimiehillä, noin puolitoista tuntia päivittäin. Kaikilla vähintään yhden asiakkaan viikossa tapaavilla työntekijöillä asiakastyöhön kuluu päivässä keskimäärin jonkin verran alle 2,5 tuntia.

Keskimäärin yhden asiakkaan tapaamiseen on aikaa käytettävissä 52 minuuttia²⁷. Eniten yhdelle asiakkaalle on aikaa palveluohjaajilla, 1 tunti 19 minuuttia. Vähiten aikaa yksittäiseen asiakastapaamiseen on sosiaalityöntekijöillä, joilla asiakastapaamisen kesto on keskimäärin 48 minuuttia. Sosiaalityöntekijöillä on siis puoli tuntia vähemmän aikaa työskennellä yhden asiakkaan kanssa verrattuna palveluohjaajiin. Samoin on asiakastyötä

²⁷ Yhteen asiakastapaamiseen käytetyn ajan keskiarvot eri ammattiryhmillä on laskettu keskimäärin vähintään yhden asiakkaan viikossa tapaavilta. Tätä varten on laskettu asiakastyötä tekevien keskimääräiset viikoittaiset asiakasmäärät ammattiryhmittäin: esimiehet 8,1 asiakasta, sosiaalityöntekijät 16,3, palveluohjaajat 11,7 ja etuuskäsittelijät 10,5 asiakasta. Ammattiryhmien keskimääräinen päivittäinen asiakastyöaika on muutettu viikkotyöajaksi ts. kerrottu luku viidellä, jonka jälkeen saatu arvo on jaettu asiakasmäärän keskiarvolla. Keskiarvot ovat suuntaa-antavia.

tekevillä etuuskäsittelijöillä, joilla oli keskimäärin 50 minuuttia aikaa yhteen asiakastapaamiseen. Esimiehillä yksittäisen asiakkaan tapaamiseen on käytettävissä keskimäärin paria minuuttia vaille tunti. Tuloksia tulkittaessa on korostettava, että edellä mainitut asiakkaan tapaamiseen käytettävissä olevat ajat perustuvat keskiarvoasiakasmääriin. Samalla on huomioitava, että kyselyssä kartoitettiin erityisesti dokumentointiin ja asiakastyöhön käytettyä aikaa, mutta näiden lisäksi työntekijöiden työaikaa kuluu tietenkin mm. puhelinaikoihin, erilaisiin palavereihin, asiakkaiden asioiden selvittelyyn tms. Tästä syystä, vaikka vastaukset kertovat, että työntekijällä on keskimäärin aikaa yhdelle asiakkaalle melko paljon, arkitodellisuudessa tilanne voi kuitenkin olla hyvinkin erilainen.

Tyypillisimmin samoja asiakkaita tavataan kerran kuussa. Kolme neljästä asiakastyötä tekevästä ilmoitti tapaavansa asiakkaitaan kuukausittain. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna tilanne oli kaikissa ryhmissä samantyyppinen.

Työnkuvat asiakastyössä eri ammattiryhmien sisällä vaikuttavat hyvin yksilöllisiltä, kun katsotaan vaihtelua työntekijöiden viikoittain tapaamien asiakkaiden määrässä. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöistä jotkut eivät tapaa asiakkaita lainkaan, kun taas toisilla on keskimäärin jopa 30 asiakasta viikossa. Kun asiakkaita on paljon, ei myöskään yhteen asiakastapaamiseen jää paljon aikaa käytettäväksi. Palveluohjaajilla asiakastyön tekemiseen liittyvä työntekijäkohtainen vaihtelu näyttää olevan vähäisintä: kaikki tekevät asiakastyötä ja asiakkaiden viikoittainen määrä vaihtelee maltillisesti 7–15 asiakkaan välillä. Ammattiryhmällä on myös keskimäärin eniten aikaa käytettävissään yhtä asiakastapaamista kohden muihin ammattiryhmiin verrattuna.

Suuret asiakasmäärät ja asiakastapaamisiin käytössä oleva liian vähäinen aika on yhtälö, joka luo monia hankaluuksia asiakastyön suunnitelmallisuuden ja asiakassuhteen syventämisen, mutta myös dokumentoinnin kannalta. Kyseiset tekijät ovat yhteydessä myös asiakastyön laatuun ja vaikuttavuuteen (esim. Vataja yms. 2007; Kääriäinen 2005; Välimaa 2008; Rostila 2001).

7.2.2 Asiakasprosessin vaiheet

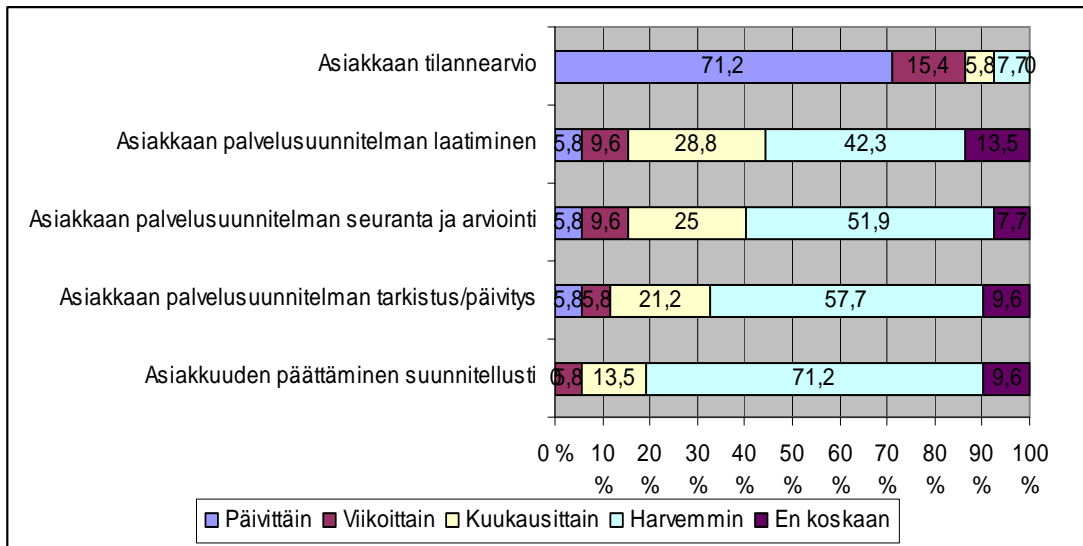
Eri asiakasprosessin vaiheiden käyttöä aikuissosiaalityössä kartoitettiin kysymyksellä, jossa tuli arvioida viisiportaisella asteikolla²⁸, miten usein kutakin vaihetta työssään toteuttaa (liite 1, kysymys 34). Kysymykseen vastasivat työntekijät, jotka ilmoittivat tapaavansa keskimäärin vähintään yhden asiakkaan viikossa (n=52).

Aikuissosiaalityön asiakasprosesseista yleisimmin tehdään asiakkaan tilannearviota (ks. kuvio 17). Yli 70 prosenttia (n=37) vastanneista ilmoittaa tekevänsä tilannearvioita päivittäin ja reilu 15 prosenttiakin (n=8) viikoittain. Muita vaiheita (palvelusuunnitelman laatiminen, palvelusuunnitelman seuranta ja arviointi, palvelusuunnitelman päivitys/tarkistus ja asiakkuuden suunniteltu päättäminen) asiakastyössä tehdään huomattavasti harvemmin. Suurin osa vastanneista ilmoittaa tekevänsä kyseisiä asiakasprosessin vaiheita työssään kuukausittain tai sitä harvemmin. Vähiten tehdään suunniteltuja asiakkuuden päättämisiä, joita hieman yli 70 prosenttia vastaajista tekee harvemmin kuin kuukausittain. On tärkeää huomioida, että ko. luvut eivät välttämättä kerro siitä, että eri asia-

²⁸ Päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin ja ei koskaan.

kasprosessin eri vaiheita ei tehtäisi työssä lainkaan, vaan ne kertovat siitä kuinka usein työntekijät toteuttavat eri vaiheita aikuissosiaalityön arjessa.

KUVIO 17. Asiakasprosessin vaiheiden useus aikuissosiaalityössä asiakastyötä tekevillä, N= 52.



Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ainoastaan palveluohjaajien keskuudessa tehdään muitakin asiakasprosessin vaiheita kuin tilannearviota vähintään viikoittain. Palveluohjaajista lähes 70 prosenttia laatii asiakkaan palvelusuunnitelmia päivittäin tai viikoittain. Asiakkaan palvelusuunnitelman seuranta ja arviointi sekä tarkistus/päivitys kuuluu palveluohjaajista puolella vähintään viikoittain työtehtäviin. Etuuskäsittelijöistäkin jopa 25 prosenttia seuraa ja arvioi palvelusuunnitelmaa viikoittain. Sosiaalityöntekijöistä tilannearvioita usein työssään laativia on reilu 90 prosenttia, mutta yllättäen muita asiakasprosessien vaiheita päivittäin tai viikoittain tekevien osuus jää noin kymmeneen prosenttiin tai sen alle.

Neljää asiakasprosessin vaihetta viidestä tehdään pääosin kuukausittain tai sitä harvemmin. Vähiten tehdään asiakkuuden suunniteltuja päättämisiä, joka voi kertoa siitä, että asiakkuudet aikuissosiaalityössä ovat pitkiä. Toisaalta vaikka asiakkuudet olisivatkin pitkiä, täytyisi niiden silti olla suunniteltuja ja suunnitelmia tulisi myös seurata, arvioida ja päivittää. Näitä vaiheita tehdään kuitenkin kyselyn perusteella tällä hetkellä vain harvakseltaan.

Poikkeuksen edelliseen muodostavat palveluohjaajat, joista puolet tai enemmän tekee asiakasprosessin suunniteltua päättämistä lukuun ottamatta eri prosessin vaiheita vähintään viikoittain. Voisiko vastausten perusteella päätellä, että palveluohjaajilla on tällä hetkellä pääasiallinen vastuu asiakasprosessin edistymisestä, vaikka ammatillisen osaamiseen perustuvan tehtäväjaon kannalta tarkasteltuna kokonaisvastuu prosessista tulisi olla sosiaalityöntekijöillä. Kyse voi olla myös siitä, että palveluohjaajien asiakkuudet etenevät nopeammassa tahdissa kuin muiden ammattiryhmien asiakkuudet. Toisaalta kyselyyn vastasi ainoastaan kuusi palveluohjaajaa. Tältä pohjalta ei voida tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä palveluohjaajien prosessimaisesta työotteesta suhteessa muihin työntekijäryhmiin. Samalla on muistettava, että vastanneet palveluohjaajien työnkuvat vaihtelevat riippuen siitä työskentelevätkö he työvoiman palvelukeskuksessa vai tekevät

he sosiaalitoimistossa pääsääntöisesti toimeentulokityötä tai esimerkiksi työttömän palveluohjausta.

7.2.3 Asiakastapaamisissa käsiteltäviä aiheita

Kyselyssä kartoitettiin avoimen kysymyksen avulla, mitä aiheita asiakastapaamisissa pääasiassa käsitellään. Aiheita pyydettiin luettelemaan lyhyesti. (Ks. liite 1, kysymys 37.) Kysymykseen vastasivat kaikki 62 henkilöä. Heistä neljä jätti kokonaan vastaamatta, jonka lisäksi kaksi ilmoitti, ettei tee asiakastapaamisia työssään.

Yleisimmin asiakastapaamisissa käsitellään vastausten perusteella talouteen ja toimeentuloon (toimeentulotuki, raha-asiat yleensä), työllistymiseen ja koulutukseen sekä päihteisiin, mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen liittyviä asioita. Juhilan (2008a, 25) mukaan aikuissosiaalityö määritellään tyypillisesti lainsäädäntöön perustuvan kolminaisuuden kautta, jolloin aikuissosiaalityön sisältöjä määrittävät laki toimeentulotuesta, laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja päihdehuoltolaki. Aikuissosiaalityö koostuu tällöin toimeentulotuesta, kuntouttavasta työtoiminnasta ja päihdetyöstä, joiden lisäksi työssä tulee usein esiin mielenterveyteen ja asunnottomuuteen liittyviä asioita. (Mt. 25.) Vastausten perusteella sama kolminaisuus on vahvasti läsnä myös hankekuntien aikuisasiakastyössä.

Asiakastapaamisissa käydään edellisten lisäksi läpi asiakkaan elämäntilannetta, siinä tapahtuneita muutoksia sekä ylipäänsä kuulumisia ja ajankohtaisia asioita asiakkaan arjesta. Myös perheeseen sekä muihin ihmissuhteisiin ja sosiaalisiin verkostoihin, kuten myös asumiseen liittyviä asioita käsitellään tapaamisissa.

Moni vastaaja mainitsi myös suunnitelmallisuuden eli suunnitelmien tekemisen, tavoitteiden laatimisen ja niiden toteutumisen seuraamisen kuuluvan asiakastapaamisten pääasiallisiin sisältöihin. Myös ohjaus ja neuvonta, sekä yhteydet muihin palveluntarjoajiin tai viranomaisiin ovat asioita, joita asiakastapaamisiin sisältyy.

7.3 Toimeentulotukityö

Toimeentulotuen osalta kartoitettiin toimeentulotuen päätösmääriä sekä toimeentulotukityön koettua tärkeyttä ja aikaa vievyyttä muulta työltä (liite 1, kysymykset 38–42). Kysymyslomake oli aluksi toimeentulotuen päätösmäärien kohdalta puutteellinen, sillä ohjeistuksesta puuttui tieto, millä aikavälillä päätösten määrää tuli arvioida. Virheestä annettiin palautetta melko pian ja puute saatiin korjattua. Tarkan ohjeistuksen puuttuminen alkuperäisestä kyselystä on kuitenkin voinut vaikuttaa vastauksiin. Osa onkin maininnut puutteesta antamassaan palautteessa ja näistä kuusi henkilöä mainitsee erikseen arvioineensa päätösmäärät käyttäen kuukauden ajanjaksoa. Vaikutus kohdistuu perustoimeentulotukeen, jossa ideana oli arvioida päätösmääriä viikkotasolla. Täydentävässä ja ehkäisevässä toimeentulotuessa tehtyjen päätösten määrää tuli arvioida kuukausitasolla. Osa vastanneista on voinut arvioida omaa päätösmääräänsä jollain toisella ajanjaksolla, esimerkiksi viikossa, mutta erillisiä mainintoja tästä ei palautteessa ole.

7.3.1 Toimeentulotukipäätösten määrät

Taulukkoon 15 on koottu eri toimeentulotukipäätösten määrien keskiarvot ammattiryhmittäin ja kaikilta vastanneilta²⁹. Perustoimeentulotukimääriä tuli arvioida viikon ajalta, täydentävää ja ehkäisevää kuukauden ajalta. Vertailun helpottamiseksi perustoimeentulotuen osalta on laskettu myös kuukausittainen päätösmäärä kertomalla viikoittainen keskiarvo neljällä. Päätösmäärät erityisesti perustoimeentulotuen osalta ovat suuntaantavia ja ohjeistuksen puute on vaikuttanut vastauksiin jonkin verran, sillä osa vastanneista ilmoitti arvioineensa päätösmääriä perustoimeentulotuenkin osalta kuukausitasolla.

TAULUKKO 15. Eri toimeentulotukipäätösten määrien keskiarvot ammattiryhmittäin ja kaikilla (kpl).

| | <i>Perustoimeentulotuki päätöstä/vko (kk)</i> | <i>Täydentävä toimeentulotuki päätöstä/kk</i> | <i>Ehkäisevä toimeentulotuki päätöstä/kk</i> |
|----------------------------|---|---|--|
| Esimiehet (n=10) | 13 (52) | 5 | 3 |
| Sosiaalityöntekijät (n=33) | 27 (108) | 14 | 6 |
| Palveluohjaajat (n=6) | 21 (84) | 12 | 2 |
| Etuuskäsittelijä (n=13) | 44 (176) | 19 | 4 |
| Kaikki (n=62) | 28 (112) | 13 | 5 |

Keskiarvojen perusteella etuuskäsittelijät tekevät eniten perustoimeentulotukipäätöksiä sekä täydentävän toimeentulotuen päätöksiä työssään. Ehkäisevän toimeentulotuen päätöksiä tekevät eniten sosiaalityöntekijät. Sosiaalityöntekijöiden päätösmäärät perustoimeentulotuen osalta ovat toiseksi suurimmat, keskimäärin 27 päätöstä viikossa. Palveluohjaajat tekevät keskimäärin 21 perustoimeentulotuen päätöstä viikoittain. Esimiesten perustoimeentulotukipäätösten määrä on pienin, samoin päätösmäärät täydentävässä toimeentulotuessa.

Edellä olevassa taulukossa 15 lasketut päätösmäärien keskiarvot sisältävät myös ne työntekijät, jotka eivät päätöksiä työssään tee. Kun keskimääräisiä päätösmääriä tarkastellaan ainoastaan päätöksiä työssään tekevien osalta, on huomattavissa selvää muutosta etenkin palveluohjaajien osalta, joilla keskimääräinen perustoimeentulotuen päätösmäärä viikossa nousee 31 päätökseen, täydentävän toimeentulotuen päätösmäärän keskiarvo puolestaan 18 päätökseen ja ehkäisevän toimeentulotuen keskiarvo kuuteen päätökseen. Sosiaali-

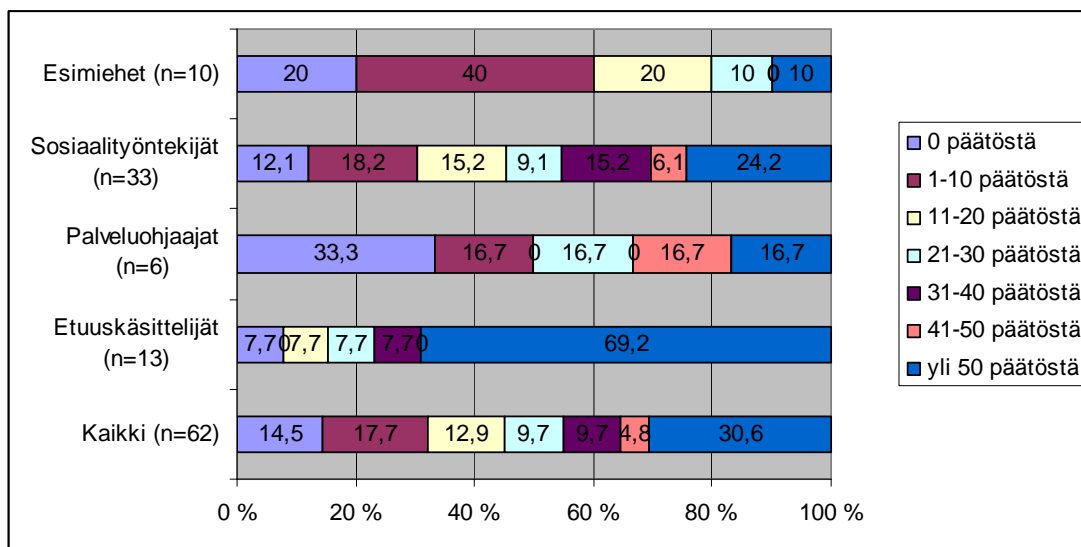
²⁹ Eri toimeentulotukipäätösten määriä tietyinä ajanjaksona kartoitettiin valmiiksi strukturoidulla kysymyksellä, jossa oli 12 vastausluokkaa (liite 1, kysymykset 38–40). Keskiarvon laskemiseksi luokille on annettu lukuarvo, joka vastaa luokkavälin keskimmäistä lukua (ts. luokkaa ”1–5 päätöstä” vastaa arvo 3 jne.) muiden luokkien kohdalla paitsi viimeisen ”yli 50 päätöstä” -luokan osalta, jolle määriteltiin lukuarvoksi 55. Nolla päätöstä tehneiden luokka sai luonnollisesti arvon 0. Vastaajien ilmoittamista päätösmääristä lasketut keskiarvot ovat viitteellisiä, sillä tiedossa ei ole tarkkoja päätösmääriä varsinkaan ”yli 50 päätöstä” -vastanneiden osalta. Päätösmäärien keskiarvot on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun.

työntekijöihin verrattuna palveluohjaajat tekevät keskimäärin yhtä paljon perustoimeentulotuen päätöksiä viikossa. Täydentävän toimeentulotuen päätöksiä palveluohjaajat tekevät keskimäärin enemmän kuukaudessa kuin sosiaalityöntekijät (18 päätöstä > 16 päätöstä). Ehkäisevän toimeentulotuen osalta tilanne kääntyy päinvastaiseksi, sillä niitä sosiaalityöntekijät laativat keskimäärin useamman päätöksen kuukaudessa palveluohjaajiin verrattuna (8 päätöstä > 6 päätöstä).

Ammattiryhmittäin vertailtuna etuuskäsittelijät laativat tässäkin tarkastelussa keskimääräisesti eniten perustoimeentulotukipäätöksiä viikossa (47 päätöstä) sekä täydentävän toimeentulotuen päätöksiä kuukaudessa (22 päätöstä). Ehkäisevän toimeentulotuen päätösmäärän kuukausittainen keskiarvo kasvaa myös selvästi, kahdeksaan päätökseen kuussa. Esimiesten osalta päätösmäärien keskiarvot nousevat jonkin verran. Päätöksiä laativat esimiehet tekevät keskimäärin 16 perustoimeentulotukipäätöstä viikossa, seitsemän täydentävän toimeentulotuen sekä kuusi ehkäisevän toimeentulotuen päätöstä kuussa

Kuvioon 18 on koottu ammattiryhmittäiset sekä kaikkien vastanneiden osuudet perustoimeentulotuen viikoittaisista päätösmääristä.

KUVIO 18. Perustoimeentulotukipäätösten määrä viikossa ammattiryhmittäin ja kaikilla vastanneilla (%).

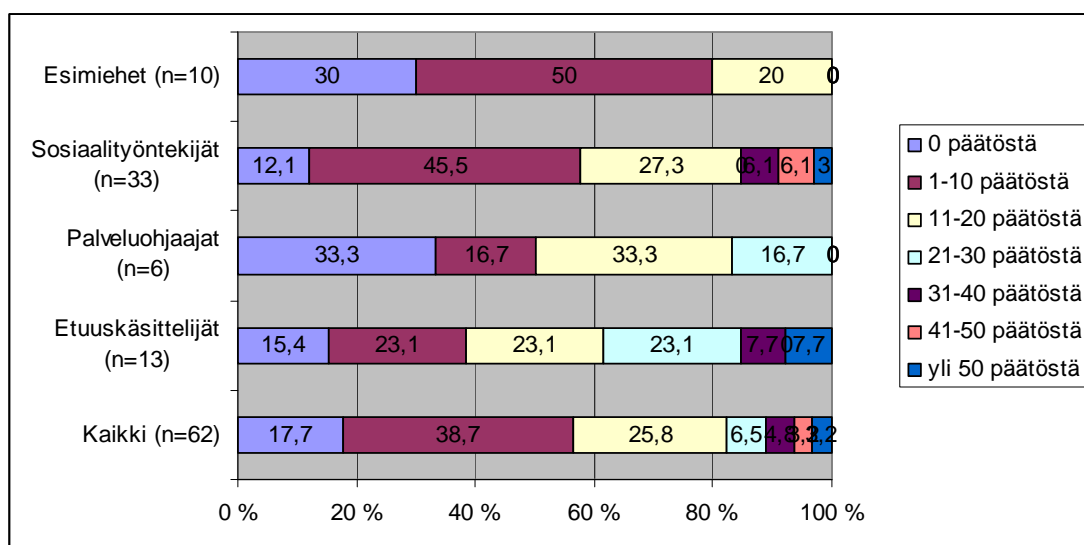


Tyypillisin vastaus perustoimeentulotuen osalta on, että viikoittain tehdään yli 50 päätöstä (yli 30 prosenttia vastanneista, n=19). Etuuskäsittelijät tekevät erityisen paljon perustoimeentulotukipäätöksiä, sillä lähes 70 prosenttia ilmoittaa tekevänsä viikoittain enemmän kuin 50 päätöstä. Toisaalta toimeentulotukipäätösten käsittely on ammatillisen tehtäväjaon (ks. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40) mukaisesti etuuskäsittelijöiden ydintyötä, joten etuuskäsittelijöiden tilanne vaikuttaa tässä valossa hyvältä. Esimiehistä 60 prosenttia tekee korkeintaan kymmenen perustoimeentulotukipäätöstä viikossa. Sosiaalityöntekijöissä vastaava osuus on huomattavasti pienempi jääden 30 prosenttiin. Hieman alle kolmasosa sosiaalityöntekijöistä tekee yli 40 päätöstä viikossa. Palveluohjaajista kolmasosa ei tee lainkaan perustoimeentulotuen päätöksiä, mutta kolmasosa tekee yli 40 päätöstä viikossa. Ero selittyy työpaikalla sekä työnkuvalla. Joissain kunnissa ja työvoiman palvelukeskuksissa on päädytty jättämään toimeentulotukityö pois palveluohjaajan työnkuvasta. Esimiehissäkin on heitä, joiden keskimääräinen viikoittainen perustoimeentulotu-

kipäätösten määrä on yli 50 päätöstä. Huomattava osuus myös muista ammattiryhmistä kuin etuuskäsittelijöistä tekee perustoimeentulotuen päätöksiä, vaikka se ei varsinaisesti muilla työnkuvaan kuulukaan. Perustoimeentulotuen osalta on kuitenkin huomioitava se seikka, että osa vastanneista on voinut arvioida päätösmääriään kuukausitasolla, vaikka tarkoituksena oli saada tietoa viikoittain tehtävien päätösten lukumäärästä. Kuukausitasolla arvioituna päätösmäärät ovat luonnollisesti viikoittaisia (noin neljä kertaa) suurempia.

Täydentävän toimeentulotuen päätösmäärät jäävät yli puolella työntekijöistä korkeintaan kymmeneen kappaleeseen kuukaudessa (ks. kuvio 19).

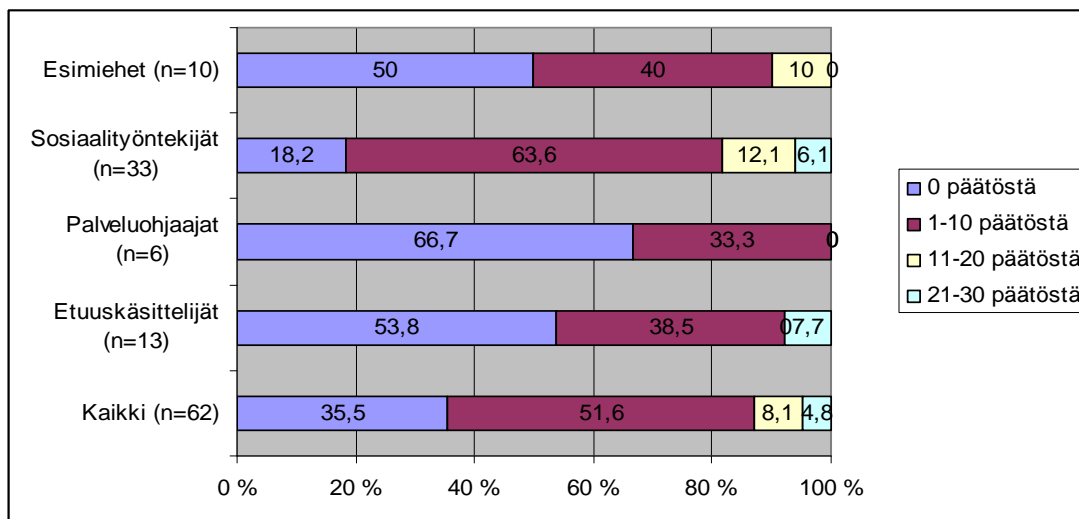
KUVIO 19. Täydentävän toimeentulotuen päätösmäärät kuukaudessa ammattiryhmittäin ja kaikilla vastanneilla (%).



Tyypillisimmin täydentävän toimeentulotuen päätöksiä tehdään 1–10 kappaletta kuussa. Vain reilu kymmenen prosenttia tekee täydentävän toimeentulotuen päätöksiä kuukauden aikana yli 30 kappaletta. Esimiehet ja sosiaalityöntekijät laativat kuukausittain tyypillisimmin 1–10 päätöstä. Palveluohjaajilla ja etuuskäsittelijöillä päätösmäärien osuudet jakautuvat hieman tasaisemmin eri luokkiin. Etuuskäsittelijöistä ja sosiaalityöntekijöistä noin 15 prosenttia tekee yli 30 täydentävän toimeentulotuen päätöstä kuussa.

Ehkäisevän toimeentulotuen päätöksiä tehdään toimeentulotuessa vähiten (kuvio 20).

KUVIO 20. Ehkäisevän toimeentulotuen päätösmäärät kuukaudessa ammattiryhmittäin ja kaikilla vastanneilla (%).

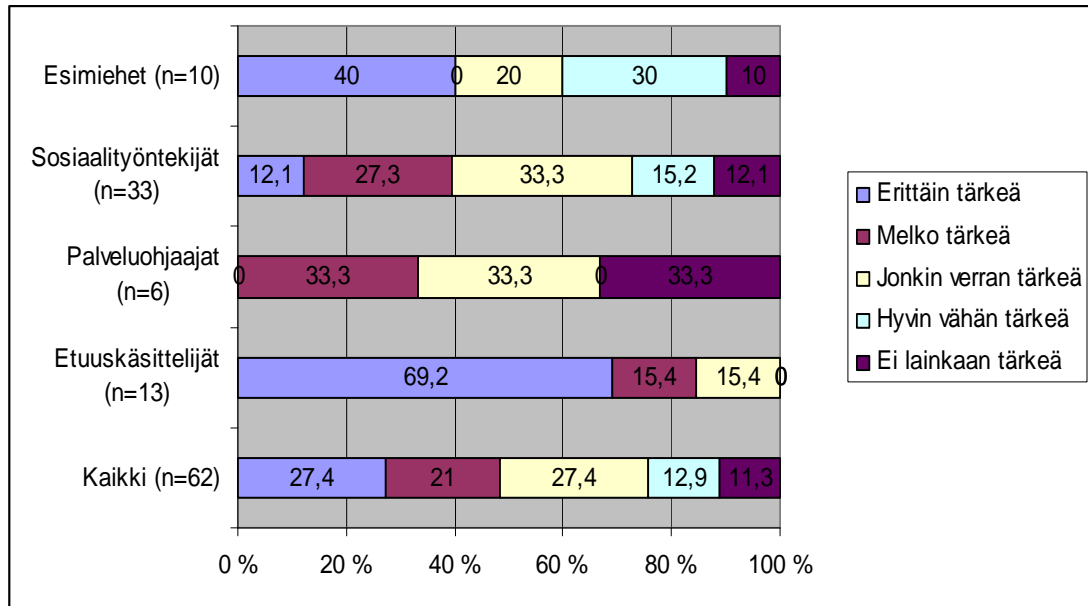


Lähes 70 % vastaajista ilmoittaa tekevnsä kuukausittain 0–2 ehkäisevän toimeentulotuen päätöstä ja korkeintaan kymmenen päätöstä kuussa tekeviä on kaikista vastaajista hieman alle 90 prosenttia. Esimiehillä, palveluohjaajilla ja etuuskäsittelijöillä tyypillisin vastaus on, ettei päätöksiä tehdä kuukauden aikana lainkaan. Sosiaalityöntekijöistä melkein kaksi kolmasosaa tekee 1–10 päätöstä kuun aikana. Ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteko näyttää valtaosin olevan sosiaalityöntekijöiden tehtävänä, sillä yli 80 prosenttia sosiaalityöntekijöistä laatii ainakin yhden päätöksen kuukaudessa. Muilla ammattiryhmillä ehkäisevän toimeentulotuen päätöksiä tekevien osuus on huomattavasti pienempi vaihdellen 33,3–50 prosentin välillä.

7.3.2 Toimeentulotukityön koettu tärkeys ja aikaa vievyys

Kuviosta 21 käy ilmi, miten tärkeäksi toimeentulotukityö koetaan oman työn kannalta eri ammattiryhmissä. Vertailun vuoksi kuviossa on myös kaikkien vastanneiden osuudet toimeentulotukityön koetusta tärkeydestä. Toimeentulotuki koetaan oman työn kannalta tyypillisimmin joko *erittäin* tärkeäksi tai *jonkin verran* tärkeäksi työn osa-alueeksi (molemmissa 27,4 %, n=17). Kaikkiaan erittäin tai melko tärkeäksi toimeentulotukityön kokevia on melkein puolet vastanneista. Toimeentulotukityön koettu tärkeys korostuu etuuskäsittelijöillä, joista lähes 70 prosenttia pitää toimeentulotukityötä erittäin tärkeänä ja loput vähintään jonkin verran tärkeänä. Työn koetulla tärkeydellä ja työn mielekkyydellä onkin todettu olevan merkitystä työhyvinvoinnin kannalta (ks. Vataja & Julkunen 2004, 26, taulukko 1).

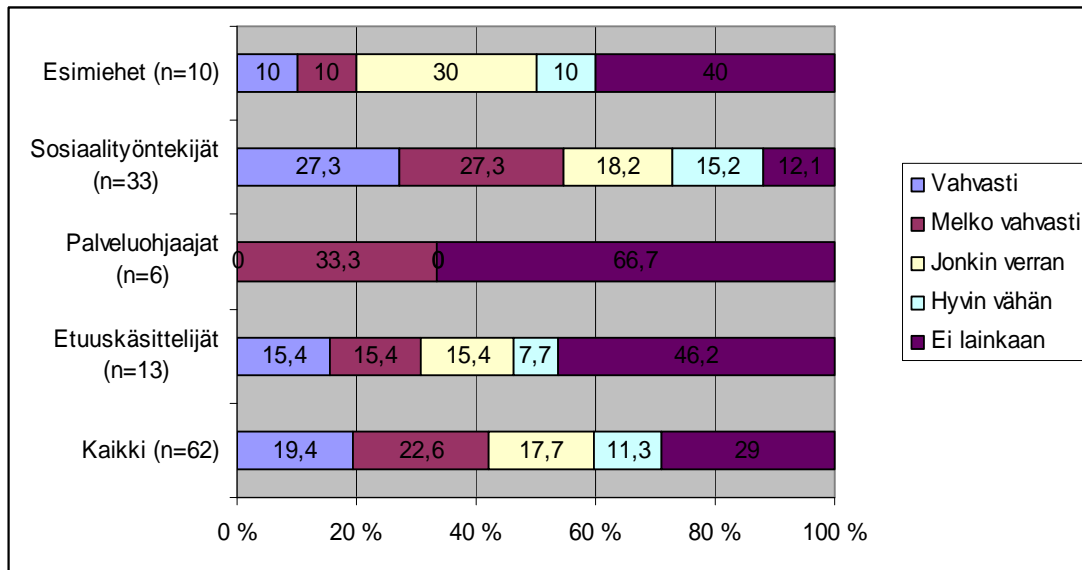
KUVIO 21. Toimeentulotukityön tekemisen tärkeys oman työn kannalta ammattiryhmittäin ja kaikilla vastanneilla (%).



Esimiehistä 40 prosenttia pitää toimeentulotukityön tekemistä työnsä kannalta erittäin tärkeänä. Sosiaalityöntekijöistä vastaava osuus pitää toimeentulotukityötä melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä, mutta tyypillisimmin sosiaalityöntekijät kokevat toimeentulotukityön oman työnsä kannalta jonkin verran tärkeänä. Palveluohjaajilla koettu tärkeys on tasaisesti jakautunut kolmeen luokkaan. Kukaan palveluohjaajista ei kuitenkaan pidä toimeentulotukea työnsä kannalta erittäin tärkeänä.

Kuviosta 22 ilmenee toimeentulotuen koettu aikaa vievyys omassa työssään, jota tarkastellaan kaikkien vastaajien osalta sekä ammattiryhmittäin. Lähes 30 prosenttia vastaajista kokee, ettei toimeentulotukityö vie lainkaan liikaa aikaa muulta työltä. Toisaalta hieman alle 20 prosenttia kyselyyn vastanneista kokee vahvasti ja reilu viidesosa melko vahvasti, että toimeentulotukityö vie liikaa aikaa muilta työtehtäviltä.

KUVIO 22. Koetko toimeentulotukityön vievän liikaa aikaa muulta työltä? Vastausjakaumat ammattiryhmittäin ja kaikki vastanneet (%).



Toimeentulotukityön koettu aikaa vievyys vaihtelee ammattiryhmien välillä, mutta yhtä mieltä asiasta ei olla ammattiryhmien sisälläkään. Kuviosta 22 käy ilmi, että sosiaalityöntekijöitä lukuun ottamatta tyypillisin vastaus on, että toimeentulotukityön ei koeta vievän liikaa aikaa muulta työltä. Etenkin palveluohjaajien ryhmässä tämä tulee esiin selvästi, mutta myös etuuskäsittelijöistä lähes puolet kokee samoin ja esimiehistäkin 40 prosenttia. Sosiaalityöntekijöistä yli puolet kokee vahvasti tai melko vahvasti toimeentulotukityön vievän liikaa aikaa muulta työltä. Muissa ammattiryhmissä huomattavasti pienempi osuus kokee samoin. Ne palveluohjaajat, joiden päivittäiseen työnkuvaan toimeentulotukityö kuuluu kiinteästi, kokevat sen vievän melko vahvasti aikaa muulta työltä.

Kysymys on voinut olla esimerkiksi etuuskäsittelijöiden kannalta katsottuna jossain määrin asiaankuulumaton, sillä toimeentulotukityön tulisi olla ammatilliseen osaamiseen perustuvan tehtäväjaonkin mukaan heidän pääasiallista työtään. Toisaalta etuuskäsittelijöistä melkein kolmasosa kokee toimeentulotuen vievän liikaa aikaa muulta työltä, joten toimeentulotukityön ensisijaisuus suhteessa muihin työtehtäviin ei ole ollut itsestään selvää kaikilla etuuskäsittelijöiden ryhmään luokitelluilla ainakaan kyselyn ajan kohtana.

8 TYÖNOHJAUS

Työnohjaukseen osallistumista ja tyytyväisyyttä sen sisältöihin kartoitettiin kyselyssä lyhyesti kolmen kysymyksen avulla (liite 1, kysymykset 43–45).

Työnohjaukseen on osallistunut vähän yli puolet ($n=33$) vastanneista viimeisten 12 kuukauden aikana. Suurimpana syynä työnohjaukseen osallistumattomilla on, ettei työnohjausta järjestetä. Toiseksi yleisimpänä syynä esitetään, ettei työnohjaukselle ole tarvetta.

Lähes kaikki työnohjaukseen osallistuneista ovat olleet joko osittain tai täysin tyytyväisiä saamansa työnohjouksen sisältöön. Työnohjaus on vastannut odotuksia pääasiassa keskimertaisesti tai hyvin.

9 TYÖN ORGAANISOINTI JA TYÖPAIKAN TUKIRAKENTEET

Tutkimusten mukaan keskeisiä tekijöitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta ovat työn suunnitelmallisuus, arvostus, työn itsenäisyys ja vaikuttamismahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä osaamisen kehittäminen (Julkunen ja Vataja, 2004, 3). Sosiaalityö on muuttunut entistä haastavammaksi ja vaativammaksi, mutta työn organisointimuodot eivät ole kehittyneet yhtä nopeasti kuin vaatimukset uudenlaiseen työtoteeseen (Julkunen ja Vataja 2004).

Työn organisointi voidaan nähdä monitasoisena käsitteenä ja se liitetään usein johtamiseen ja organisaatioon kokonaisuudessaan. Sosiaalityöntekijälle työn organisointi tarkoittaa puolestaan selkeitä tavoitteita ja suunnitelmallisuutta, joiden avulla pyritään vähentämään työn kaaosmaisuutta. Edellä käsitelty dokumentointi on tärkeää työn organisoinnin väline ja tähtää juuri selkeisiin tavoitteisiin ja suunnitelmallisuuteen. Näiden lisäksi työnorganisointiin voi katsoa sosiaalityöntekijän kannalta liittyvän myös työn itsenäisyyden ja vaikuttamismahdollisuudet (mt., 26). Siihen, kuinka sosiaalityöntekijä pystyy hallitsemaan ja suunnittelemaan työtään vaikuttavat olennaisesti organisatoriset kysymykset sekä johtaminen (mt., 26). Työntekijät voivat tuntea turhautumista ja toivottomuutta, kun työmäärät ja resurssit eivät kohtaa. Ulkoiset tavoitteet voivat olla käytännössä mahdottomia saavuttaa (mt., 27). Nämä seikat eivät ole työntekijän hallittavissa, vaan puitteet työlle annetaan ylhäältä päin. Näin yksittäisen työntekijän työn organisointimahdollisuudet pienenevät. Näin käy myös, kun työyhteisön tavoitteet eivät ole selkeät tai ne ovat ristiriidassa sosiaalityöntekijän omien tavoitteiden ja mahdollisuuksien kanssa. Selkeyttämällä sosiaalityön tavoitteita voidaan vähentää sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta, edesauttaa työn rajaamista ja näin osaltaan toteuttaa hyvää työn organisointia (mt., 27)

Tässä kyselyssä työn organisointia ja työpaikan tukirakennetta koskevia kysymyksiä oli kyselyssä kuusi, joilla kartoitettiin työssä käytettäviä tiedonhankintakeinoja, työyhteisön arkeen säännöllisesti kuuluvia toimintoja, työyhteisöltä saatavaa tukea, koettuja vaikutusmahdollisuuksia työssä, työn luonnetta aikuisasiakkaiden kanssa sekä työmotivaatiota (liite 1, kysymykset 46–51). Kysymyksiin on vastannut 61 työntekijää³⁰.

Kysymysten tarkoituksena oli jäsentää niitä reunaehtoja, jotka vaikuttavat työpaikan ja työn organisoinnin osalta työntekijöiden työhön, sen kehittämiseen sekä koettuun työhyvinvointiin työpaikalla. Samalla haluttiin jäsentää siihen, miten työn organisointia ja työhyvinvointia tuetaan työpaikan/organisaation erilaisilla tukirakenteilla.

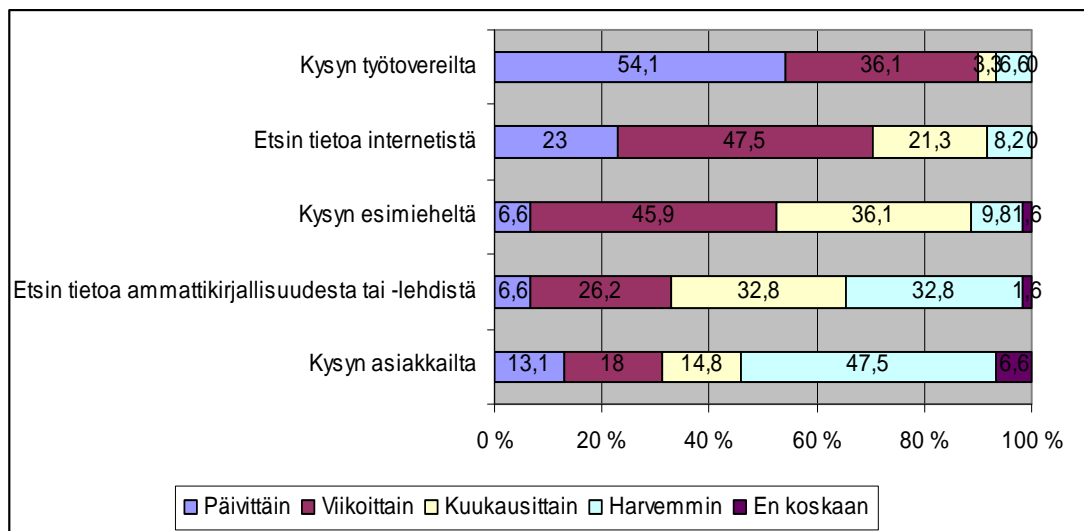
9.1 Tiedonhankintakanavat

Tiedonhankintakeinoja kartoitettiin viiden valmiin vastausvaihtoehdon kautta, joiden käytön useutta tuli arvioida viisiportaisen asteikon avulla³¹. Seuraavassa kuviossa 23 on yhteenveto vastauksista.

³⁰ Yhden vastaajan kohdalla oli vastauksena pelkkiä nollia kysymyksestä 46 alkaen kyselyn loppuun saakka, eikä hänen vastauksiaan analysissa huomioitu. Vastaaminen on voinut jäädä jostain syystä kesken.

³¹ Päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin ja en koskaan.

KUVIO 23. Tiedonhankintakeinojen käytön useus työssä, kun tarvitaan jotain tiettyä (ammattillista) tietoa (%), N=61.



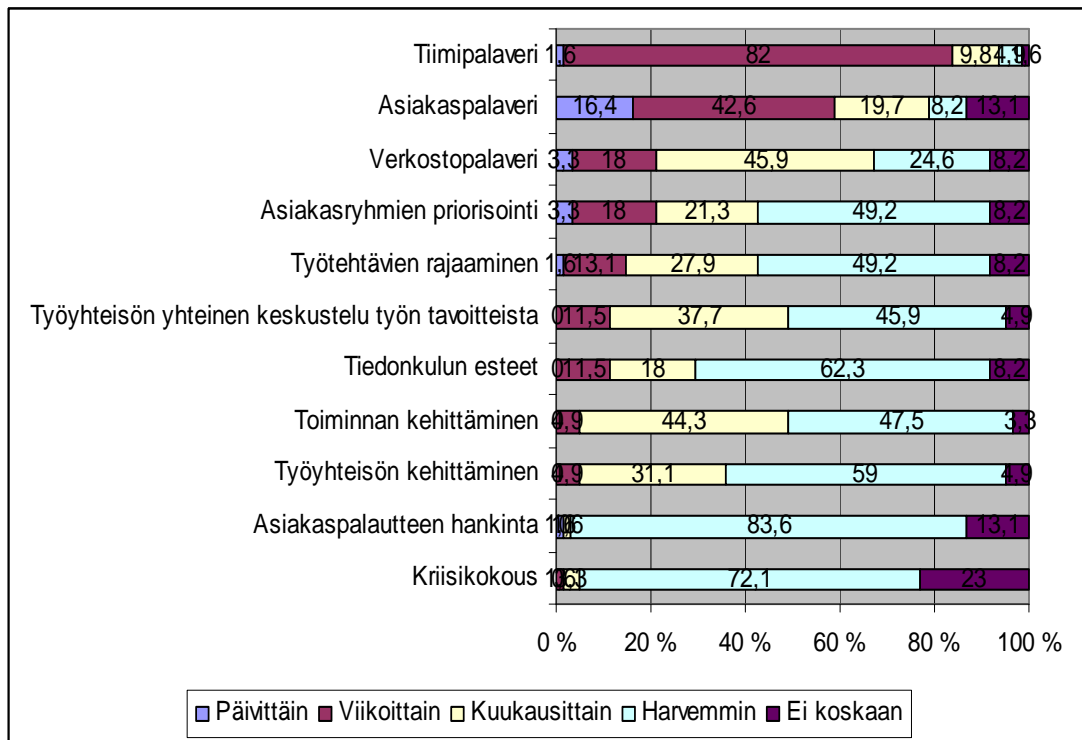
Työssä tarvittavaa tietoa kysytään useimmiten työtovereilta, joilta tietoa hankkii 54 prosenttia vastanneista päivittäin ja 36 prosenttia viikoittain. Kaikki vastanneet kysyvät tietoa työtovereiltaan ainakin joskus. Internet on työtovereiden ohella tärkeä tiedonhankintaväline. Ammatillisen tiedon hankintatarkoituksessa sitä käyttää päivittäin reilu viidesosa ja viikoittain lähes puolet vastanneista. Myös internetiä kaikki vastanneet käyttävät ainakin joskus tietoa etsiessään. Esimieheltä tietoa kysytään tyypillisimmin viikoittain. Ammattikirjallisuuden ja -lehtien käyttämisessä tiedonhankintakeinona vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti viikoittain, kuukausittain ja sitä harvemmin -vaihtoehtojen kesken. Vastausten perusteella herää kuitenkin kysymys eikö ammattikirjallisuutta ole saatavilla vai eikö sitä ehditä lukea työaikana. Vähiten tietoa ammatillisissa asioissa kysytään asiakkailta. Lähes puolet vastaajista ilmoittaa kysyvänsä tarvitsemaansa tietoa asiakkailta harvemmin kuin kerran kuukaudessa ja noin seitsemän prosenttia ei kysy asiakkaalta koskaan.

Konstikas sosiaalityö 2003 -tutkimuksessa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 71) kartoitetuihin sosiaalityöntekijöiden tyypillisimmin käyttämiin tiedonhankintakanaviin verrattuna hankekuntien työntekijät etsivät tietoa useammin työtovereilta, internetistä, esimieheltä ja asiakkailta. Ammattikirjallisuudesta suomalaiset sosiaalityöntekijät puolestaan etsivät tietoa hankekuntien työntekijöitä huomattavasti useammin. Asiakkailta tietoa kysyttiin vähiten sekä hankekuntien työntekijöiden kuin suomalaisten sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. (vrt. mt. 71.)

9.2 Säännölliset toiminnot työyhteisön arjessa

Työyhteisön arkeen kuuluvia säännöllisiä toimintoja kartoitettiin yhdentoista (11) valmiin vastausvaihtoehdon kautta, joita tuli arvioida viisiportaisella asteikolla (ks. liite 1, kysymys 47). Kuvioon 24 on koottu yhteen prosentiosuudet työyhteisön arjen säännöllisten toimintojen useudesta.

KUVIO 24. Miten säännöllisesti seuraavat asiat kuuluvat työyhteisösi arkeen aikuissosiaalityössä? N=61.



Kuviosta käy ilmi, että kyselylomakkeessa esitetyistä yhdestätoista työyhteisön säännöllisestä toiminnasta yhdeksän tapahtuu enimmäkseen kuukausittain tai sitä harvemmin. Ainoastaan tiimi- ja asiakaspalaverit ovat suurimmalla osalla vastanneista usein tapahtuvaa, vähintään viikoittaista säännöllistä toimintaa työyhteisön arjessa. Näistä tiimipalaverit ovat yleisimpiä ja niitä järjestetään työyhteisöissä säännöllisesti joka viikko. Myös asiakaspalaverit kuuluvat työyhteisöjen viikoittaisiin tai päivittäisiin toimintoihin lähes 60 prosentilla. Asiakaspalaverit ovat yleisimpiä *päivittäisiä* aikuissosiaalityön työyhteisön arkeen säännöllisesti kuuluvia asioita, mutta ainoastaan osalle kyselyyn vastanneista.

Kuukausittain tapahtuvista työyhteisön toiminnoista tyypillisin on verkostopalaveri. Kerran kuussa työyhteisön arkeen kuuluu monessa työyhteisössä myös toiminnan kehittämistä, yhteistä keskustelua työn tavoitteista sekä työyhteisön kehittämistä. Useammin edellä mainitut ovat kuitenkin harvemmin kuin kerran kuussa toteutettavia asioita. Muita harvemmin kuin kerran kuussa tapahtuvia asioita ovat asiakaspalautteen hankinta ja kriisikokoukset.

Asiakasryhmien priorisointia ja työtehtävien rajaamista valtaosa vastanneista tekee verrattain harvoin. Toisaalta kyseiset tehtävät kuuluvat säännöllisesti arkityöhön noin viidesosalle vastanneista vähintään viikoittain. Sosiaalialan työpaineen ollessa suuri (esim. Välimaa 2008), asiakkaiden priorisoinnin ja työtehtävien rajaamisen olisi voinut olettaa kuuluvan säännölliseen arkeen useammassakin työyhteisössä. Vaikuttaakin siltä, että ainakin *työyhteisön tasolla* kyseisiä toimia tehdään harvoin.

Tieto kulkee vastausten perusteella melko hyvin työyhteisöissä, sillä yli 60 prosenttia ilmoittaa, että tiedonkulussa on esteitä harvemmin kuin kerran kuussa ja vajaalla kymmenesosalla niitä ei esiinny yllättäen koskaan.

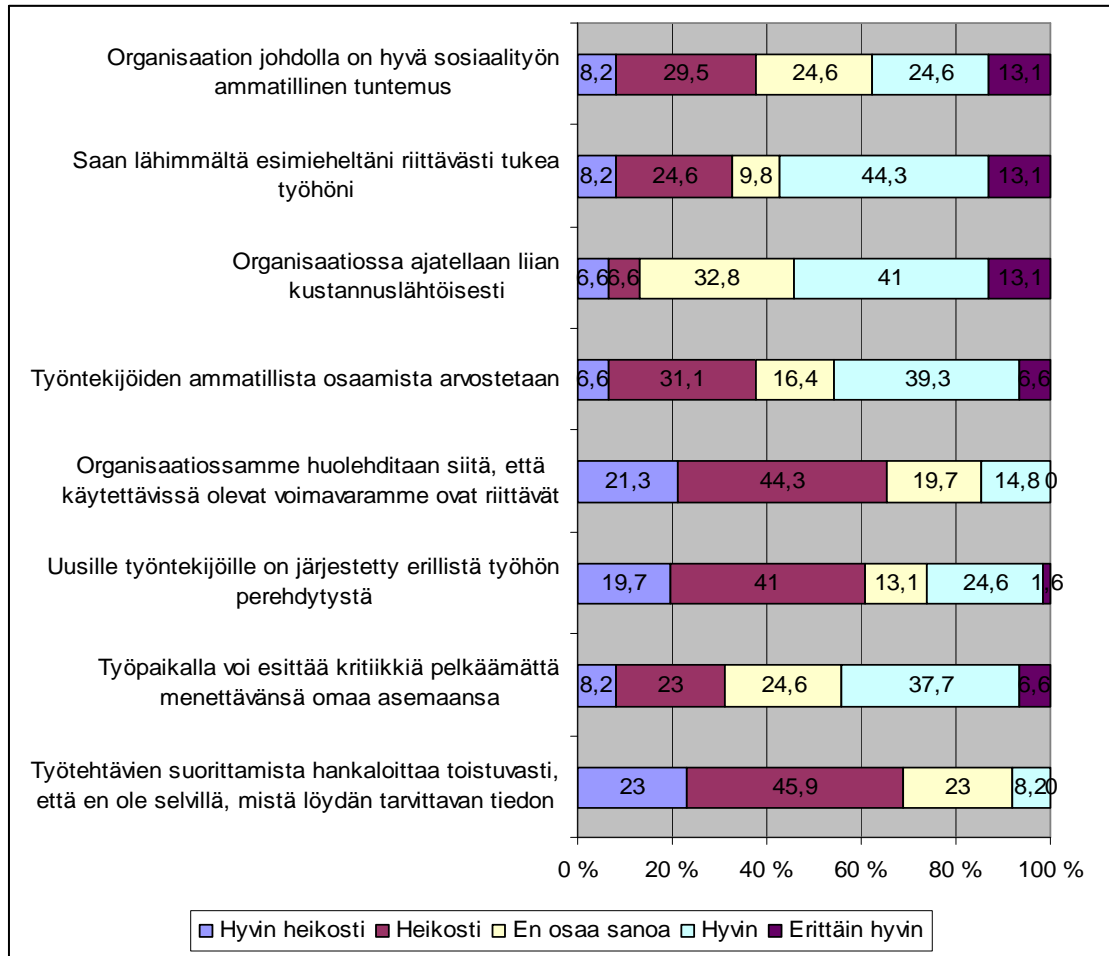
Kuntaryhmittäin tarkasteltuna työyhteisön toimien säännöllisyys noudattelee pääosin jo kuviossa 24 esiin tullutta linjaa ja suurinta osaa toiminnoista tehdään erikokoisissa kunnissakin säännöllisesti harvemmin kuin kerran kuussa. Joitain eroja oli kuitenkin löydettävissä kuntaryhmien välillä. Maaseutumaisissa kunnissa tiimi-, asiakas- ja verkostopala- verit kuuluvat pienemmällä osalla vastanneista usein tapahtuviin, säännöllisiin työyhteisön toimintoihin kuin kaupunkimaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa. Asiakasryhmien priorisointia puolestaan tehdään useammin maaseutumaisissa kunnissa usein verrattuna muihin kuntaryhmiin. Yli kolmasosa maaseutumaisten kuntien työntekijöistä ilmoitti eri asiakasryhmien priorisoinnin kuuluvan säännöllisesti työyhteisön viikoittaiseen arkeen. Kaupunkimaisissa kunnissa asiakasryhmien priorisointia tekee usein reilu viidesosa ja taajaan asutuissa kunnissa hieman alle kuusi prosenttia vastaajista.

Tieto kulkee kaikissa kuntaryhmissä suhteellisen hyvin. Taajaan asutuissa kunnissa reilu kymmenesosa vastaajista ja kaupunkimaisissa kunnissa lähes 17 prosenttia vastanneista kuitenkin koki, että tiedonkulussa on esteitä viikoittain. Maaseutumaisissa kunnissa työskentelevissä tiedonkulussa ei kukaan kokenut olevan esteitä yhtä usein. Tyypillisimmin kaikissa kunnissa työyhteisön tiedon kulussa koettiin olevan esteitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa.

9.3 Työyhteisön tuki ja tyytyväisyys organisaation toimintaan

Organisaatiota ja erityisesti koettua työyhteisön tukea koskevia väitteitä tuli arvioida viisiportaisella asteikolla (liite 1, kysymys 48). Vaihtoehdon ”en osaa sanoa” voi ajatella kuvaavan neutraalia mielipidettä siten, ettei vastaajalla ole mielipidettä väitteeseen suuntaan tai toiseen. Toisaalta en osaa sanoa -vastaus voi olla myös merkki tietämättömyydestä tai haluttomuudesta vastata kysymykseen, eikä mielipiteen neutraalius ole siten ainoa tulkintavaihtoehto. Tuloksia tarkastellaan ensin yleisesti kaikkien vastanneiden osalta, jonka jälkeen väittämiä katsotaan kuntaryhmittäin. Tuloksia on tulkittu yhdistämällä luokkia. ”Hyvin heikosti” ja ”heikosti” kuvaavat eriävää mielipidettä väittämään. ”Hyvin” ja ”erittäin hyvin” vastanneet ovat puolestaan väitteen kanssa samaa mieltä. (Ks. Kuvio 25.)

KUVIO 25. Miten seuraavat väittämät kuvaavat organisaatiotasi? (%) N=61.



Vastausten perusteella enemmistö (57,4 %) kokee saavansa työssään tukea riittävästi lähimmältä esimieheiltä. Useampi vastaajista on sitä mieltä, että työntekijöiden ammatillista osaamista arvostetaan ja että työpaikalla voi esittää kritiikkiä pelkäämättä oman asemansa menettämistä verrattuna väitteiden kanssa eri mieltä olevien osuuden määrään. Lisäksi työtehtävien suorittamista varten tarvittava tieto on työntekijöiden saatavilla noin 70 prosentin mielestä kysymykseen vastanneista.

Toisaalta enemmistö vastaajista (54,1 %) on sitä mieltä, että organisaatiossa ajatellaan liian kustannuslähtöisesti, organisaatiossa ei huolehdita siitä, että käytettävissä olevat voimavarat ovat riittävät eikä uusille työntekijöille ole järjestetty erillistä perehdytystä. Organisaation johdon hyvästä sosiaalityön ammatillisesta asiantuntemuksesta ollaan taasisesti kahta mieltä: toisten mielestä johdon sosiaalityön asiantuntemus on hyvä, toisten ei.

Miten tilanne näyttäytyy erikokoisissa kunnissa? Onko kuntatyyppin ja sen myötä organisaation koolla merkitystä koetun tuen kannalta?

TAULUKKO 16. Organisaatiota koskevat väittämät ja koettu työyhteisön tuki kuntaryhmän mukaan luokiteltuna, jossa – tarkoittaa väittämän kanssa eri mieltä ja + samaa mieltä olevia sekä tätä mieltä olevien osuus prosentteina.

| | <i>Kaupunkimaiset kunnat (n=30)</i> | <i>Taajaan asutut kunnat (n=17)</i> | <i>Maaseutumaiset kunnat (n=14)</i> |
|--|---|---|-------------------------------------|
| Organisaation johdolla on hyvä sosiaalisuuden ammatillinen tuntemus | - (53,5) | + (52,9) | + (57,2) |
| Saan lähimmältä esimieheltäni riittävästi tukea työhöni | - (50,0) | + (76,4) | + (64,3) |
| Organisaatiossa ajatellaan liian kustannuslähtöisesti | + (63,3) | + (54,0) | + (35,7) |
| Työntekijöiden ammatillista osaamista arvostetaan | - (46,7) | + (53,0) | + (50,0) |
| Organisaatiossamme huolehditaan siitä, että käytettävissä olevat voimavaramme ovat riittävät | - (83,3) | - (47,1) | - (50,0) |
| Uusille työntekijöille on järjestetty erillistä työhön perehdytystä | - (73,3) | + (47,1) | - (57,1) |
| Työpaikalla voi esittää kritiikkiä pelkäämättä menettävänsä omaa asemaansa | - (43,3) | + (54,0) | + (57,2) |
| Työtehtävien suorittamista hankaloitetaan toistuvasti, että en ole selvillä, mistä löydän tarvittavan tiedon | - (66,7) | - (76,5) | - (64,2) |

Kaikissa kuntaryhmissä työskentelevät ovat yhtä lailla samaa mieltä, että organisaatiossa ajatellaan liian kustannuslähtöisesti eikä organisaatiossa huolehdita käytettävissä olevien voimavarojen riittävydestä (katso taulukko 16³²). Erityisen vahvasti näin koetaan kaupunkimaisissa kunnissa. Työtehtävien suorittamiseen tarvittava tieto on saatavilla enemmistöllä vastanneista kuntatyyppistä huolimatta.

Eroja kuntien välillä löytyy suurimmalta osin kaupunkimaisissa kunnissa taajaan asuttuihin ja maaseutumaisiin kuntiin verrattuna. Maaseutumaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa suurin osa kokee sosiaalisuuden johdon asiantuntemuksen olevan hyvä, kun taas vastaava osuus kaupunkimaisten kuntien työntekijöistä on asiasta eri mieltä. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa enemmistö kokee saavansa riittävästi tukea työhönsä lähiesimiehiltään. Taajaan asutuissa kunnissa tätä mieltä on lähes 70 prosenttia vastanneista ja maaseutumaisissakin kunnissa näin ajattelevien osuus on huomattavan korkea: lähes kaksi kolmasosaa työntekijöistä. Kaupunkimaisissa kunnissa työntekijät puolestaan kokevat toisin ja puolet vastanneista kokee, ettei lähiesimieheltä työssään saama tuki ole riit-

³² Taulukon tuloksia on tulkittu yhdistämällä luokkia niin, että ”hyvin heikosti” ja ”heikosti” kuvaavat eriävää mielipidettä väittämään. ”Hyvin” ja ”erittäin hyvin” vastanneet tulkitaan väitteen kanssa samaa mieltä oleviksi.

tävää. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa työskentelevistä suurin osa kokee, että heidän ammatillista osaamista arvostetaan, kun taas kaupunkimaisissa kunnissa työskentelevistä useamman mielestä ammatillista osaamista ei arvosteta. Maaseutumaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa työpaikalla koetaan voivan esittää kritiikkiä ilman pelkoa työpaikan menettämisestä toisin kuin kaupunkimaisissa kunnissa. Erillistä perehdyttämisen suhteen tilanne näyttää olevan suhteellisen hyvä ainoastaan taajaan asutuissa kunnissa. Kaupunkimaisissa ja maaseutumaisissa kunnissa erillistä perehdyttämistä ei enemmistön vastausten perusteella ole juurikaan tarjolla.

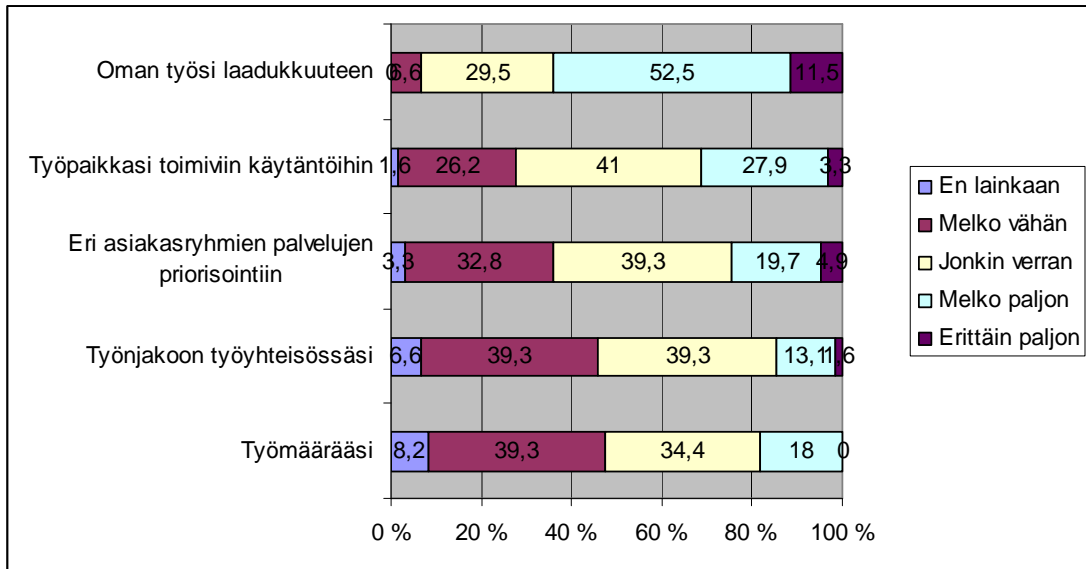
Kuntaryhmittäin tarkasteltuna kaupunkimaisissa kunnissa työskentelevien tilanne näyttää työyhteisön tuen kannalta katsottuna huonommalta kuin taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa työskentelevien työolot tiedusteltujen asioiden suhteen. Yhteisinä, vaikkakin eriasteisesti koettuina ongelmina kaikissa kuntatyypeissä ovat organisaatioiden kustannuslähtöinen ajattelu ja riittämättömät voimavarat. Myönteisenä asiana kaikkien kuntatyyppien kohdalla nousee tiedon löytyminen työtehtävien suorittamista varten. Huolestuttavaa kuitenkin on, että kaupunkimaisissa kunnissa työyhteisöä ei koeta työtä tukeväksi lainkaan samalla tavoin kuin taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa. Kaupunkimaisten kuntien työntekijät ovat vastausten perustella tyytymättömiä tämän hetkiseen tilanteeseensa kaikilla kyselyssä kartoitetuilla osa-alueilla. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa ollaan pääosin tyytyväisiä työskentelyorganisaatioon ja saatavaan tukeen. Voisiko kyse olla organisaation kokoluokasta siten, että isompien kaupunkien suuremmissa organisaatioissa hierarkiaerot ovat jyrkempiä, joka puolestaan kasvattaa tyytymättömyyttä työn johtoon. Pienempien kuntien organisaatioissa tilanne on päinvastainen, eikä kaupungeille ominaisia hierarkkisia asetelmia voi välttämättä edes muodostaa, kun työntekijöitä on vain muutama. Pienemmissä organisaatioissa vastuu jakautuu tasaisemmin. Mielenkiintoista on, että taajaan asutuissa kunnissa ollaan tyytyväisimpiä organisaation toimintaan sekä työyhteisöstä saatavaan tukeen. Myös tyytymättömyys on vähäisintä taajaan asutuissa kunnissa muihin kuntaryhmiin verrattuna niissä asioissa, joissa koetaan olevan korjaamisen varaa. Onko tästä pääteltävissä, että taajaan asutuiksi kunniksi määrittyvien kuntien kokoluokka³³ on optimaalinen organisaation toimivuuden ja työntekijöiden tyytyväisyyden kannalta?

9.4 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Vaikutusmahdollisuuksista työssä kysyttiin työmäärään, työnjakoon, toimiviin käytäntöihin, oman työn laadukkuuteen ja eri asiakasryhmien palveluiden priorisointiin liittyvillä väittämillä. Vastausasteikko oli viisiportainen. (Ks. liite 1, kysymys 49). Vastaukset ovat lähes kaikissa kysymyksissä keskittyneet portaikon keskelle painottuen hieman vaihtoehtoon ”jonkin verran”. Asteikon ääripäihin (en lainkaan ja erittäin paljon) on yhtä väittämää lukuun ottamatta kertynyt yhteensä alle 10 % havainnoista. Vastausjakaumat väittämiin käyvät ilmi kuvioista 26.

³³ ”Taajaan asuttuja kuntia ovat kunnat, joiden väestöstä vähintään 60 %, mutta alle 90 %, asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on vähintään 4 000, mutta alle 15 000” (Tilastollinen kuntaryhmitys 2008, Tilastokeskus).

KUVIO 26. Koetut vaikutusmahdollisuudet aikuistyössä (%), N=61.



Eniten mahdollisuuksia koettiin olevan oman työn laadukkuuteen vaikuttamisessa, johon yli puolet vastanneista koki pystyvänsä vaikuttamaan melko paljon ja reilu kymmenen prosenttia erittäin paljon. Oman työn laadukkuus oli samalla ainoa väittämä, johon selvästi koettiin pystyttävän vaikuttamaan työssään. Muiden väittämien kohdalla koetut vaikuttamismahdollisuudet jäivät vähäisiksi. Hankekuntien aikuissosiaalityön alan työntekijöiden tilanne näyttäytyy koettujen vaikutusmahdollisuuksien osalta vähemmän myönteisenä verrattuna Vatajan, Seppänen-Järvelän ja Vanhasen (2007) tutkimukseen sosiaalitoimistojen työntekijöiden kokemuksiin vaikutusmahdollisuuksiin.

Kaikkein vähäisimmiksi vastanneet kokivat vaikutusmahdollisuutensa työmäärän suhteen, johon hiukan alle 40 prosenttia koki voivansa vaikuttaa melko vähän ja vajaa kymmenen prosenttia ei lainkaan. Toiseksi vähiten vaikutusmahdollisuuksia koettiin olevan työyhteisössä tapahtuvaan työnjakoon. Noin seitsemän prosenttia vastanneista koki, etteivät he voi lainkaan asiaan vaikuttaa ja lähes kaksi viidennestä ilmoitti vaikutusmahdollisuutensa melko vähäisiksi. Työpaikan toimiviin käytäntöihin ja eri asiakasryhmien palvelujen priorisointiin koetaan voivan vaikuttaa tyypillisimmin jonkin verran.

Vastausten perusteella vaikutusmahdollisuudet aikuisten kanssa tehtävässä työssä nähdään enemmänkin vähäisinä kuin suurina. Ainoastaan oman työn laadukkuuteen koetaan voivan selvästi vaikuttaa. Vähiten vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan työnjakoon työyhteisössä ja työmäärään omassa työssään.

Edellä on tullut esille eroavuuksia eri kuntaryhmien välillä työskentelevien kesken. Myös koetut vaikutusmahdollisuudet voivat vaihdella erikokoisissa kunnissa.

TAULUKKO 17. Vaikutusmahdollisuudet aikuisten kanssa tehtävässä työssä kuntaryhmittäin (%), N=61.

| | <i>Kaupunkimaiset kunnat (n=30)</i> | <i>Taajaan asutut kunnat (n=17)</i> | <i>Maaseutumaiset kunnat (n=14)</i> |
|--|---|---|---|
| Oman työn laadukkuuteen | + (56,6) | + (70,6) | + (71,4) |
| Työpaikan toimiviin käytäntöihin | - (36,3) | + (35,3) | + (50,0) |
| Eri asiakasryhmien palvelujen priorisointiin | - (43,4) | + (41,2) | -/+ (21,4) |
| Työnjakoon työyhteisössä | - (50,0) | - (46,1) | - (35,7) |
| Työmäärään | - (56,7) | - (41,2) | - (35,7) |

Taulukosta 17 ilmenevät koetut vaikutusmahdollisuudet eri kuntaryhmissä.³⁴ Kaikissa kuntaryhmissä enemmistö vastanneista kokee voivansa vaikuttaa hyvin oman työnsä laadukkuuteen. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa suurempi osuus (yli 70 prosenttia) vastanneista kokee vaikutusmahdollisuutensa hyvinä verrattuna kaupunkimaisten kuntien työntekijöihin. Erityisesti maaseutumaisissa kunnissa, mutta myös taajaan asutuissa kunnissa työskentelevät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työpaikan toimiviin käytäntöihin, kun taas kaupunkimaisissa kunnissa tilanne on päinvastainen. Eri asiakasryhmien palvelujen priorisoinnin suhteen vaikutusmahdollisuudet nähdään hyvinä taajaan asutuissa kunnissa, mutta ei kaupunkimaisissa kunnissa. Maaseutumaisissa kunnissa ”jonkin verran” -vastanneiden osuus on kysymyksessä varsin suuri, lähes 60 prosenttia ja noin viidennes vastaajista näkee vaikutusmahdollisuutensa asiakasryhmien palvelujen priorisoinnin suhteen hyvinä, mutta yhtä suuri osuus vastanneista on asiasta eri mieltä. Työyhteisön työnjaon sekä työmäärän suhteen vaikutusmahdollisuudet koetaan ennemminkin vähäisinä kaikissa kuntaryhmissä. Kaupunkimaisissa kunnissa vaikutusmahdollisuutensa vähäiseksi kokevien osuus edellä mainituissa on suurempi maaseutu-maisiin ja taajaan asuttuihin kuntiin verrattuina.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kaikissa ammattiryhmissä yli puolet piti vaikutusmahdollisuuksiaan oman työnsä laadukkuuden osalta hyvinä, toisin sanoen koki voivansa vaikuttaa siihen melko paljon tai erittäin paljon. Muihin ammattiryhmiin verrattuna etuuskäsittelijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa kuitenkin vähäisimmiksi niin oman työn laadukkuuden kuin muidenkin mitattujen asioiden suhteen. Heistä kaksi kolmasosaa kokee vaikutusmahdollisuutensa vähäisinä asiakasryhmien palvelujen priorisoinnissa, työyhteisön työnjaossa ja työmäärässä. Varsinkin vaikuttamismahdollisuudet työmäärään nähdään etuuskäsittelijöiden ryhmässä huonoina, sillä neljäsosa kokee, ettei voi vaikuttaa työmääräänsä lainkaan. Asiakasryhmien palvelujen priorisoinnin osalta ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia kokevien määrä on etuuskäsittelijöillä hiukan alle 10 prosenttia ja työyhteisön työnjaossa vastaava osuus on lähes 17 prosenttia. Sosiaalityönteki-

³⁴ Tuloksia on tulkittu yhdistämällä luokat ”en lainkaan” ja ”melko vähän” keskenään sekä ”erittäin paljon” ja ”melko paljon” keskenään. Vähäisiksi koettuja vaikutusmahdollisuuksia ilmentää taulukossa miinusmerkki (-). Hyviksi koettuja vaikutusmahdollisuuksia taulukossa kuvaa plusmerkki (+). ”Jonkin verran” -vastaukset on jätetty analyysin ulkopuolelle, sillä niiden katsotaan kuvaavan keskivertotilannetta. Vähäisten ja hyvien vaikutusmahdollisuuksien prosenttiosuutta on verrattu keskenään ja näistä suurempi on kirjattu taulukkoon ilmentämään kuntaryhmän tyypillistä vastausta väittämän osalta.

jöistäkin yli puolet kokee vaikuttamismahdollisuutensa työmäärän ja työyhteisössä tapahtuvan työnjaon suhteen vähäisinä. Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työssään kokevien osuus jää reiluun kuuteen prosenttiin molemmissa. Vastaukset ovat jossain määrin ristiriitaisia. Miten on esimerkiksi mahdollista, että työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä laadukkuuteen jos hän kokee, että ei voi vaikuttaa omaan työmääräänsä? Konstikas sosiaalityö 2003 -tutkimuksessa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005) esiin tullessiin sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin vaikutusmahdollisuuksiin verrattuna hankekuntien sosiaalityöntekijöiden tilanne vaikuttaa samanlaiselta. Sosiaalityöntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa oman asiakastyön tekemisen osalta hyväksi, mutta työn resursointiin, kehittämiskäytäntöihin ja työn puitteisiin vaikutusmahdollisuuksia ei koettu olevan (mt. 4).

Esimiehistä 30 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa melko vähän eri asiakasryhmien palvelujen priorisointiin, työyhteisön työnjakoon sekä työmääräänsä. Toisaalta heistä puolet kokee voivansa vaikuttaa ainakin melko paljon työyhteisönsä työnjakoon. Vaikuttamismahdollisuuksia eri asiakasryhmien palvelujen priorisointiin on melko paljon 30 prosentilla esimiehistä, mutta työmääräänsä kokee voivansa vaikuttaa melko paljon ainoastaan viidesosa. Työpaikan toimiviin käytäntöihin esimiehistä puolet kokee voivansa vaikuttaa ainakin melko paljon.

Mielenkiintoista on, että palveluohjaajista kaksi kolmasosaa kokee voivansa vaikuttaa työmääräänsä melko paljon ja loppu kolmasosakin jonkin verran. Työyhteisön työnjakoon yli 80 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa jonkin verran ja loput melko paljon. Kukaan palveluohjaajista ei koe minkään väittämän kohdalla, ettei voisi vaikuttaa asiaan lainkaan. Ainoastaan eri asiakasryhmien palvelujen priorisoinnin osalta kolmasosa ja työpaikan toimivien käytäntöjen suhteen vajaa viidesosa palveluohjaajista kokee vaikutusmahdollisuutensa melko vähäisiksi. Palveluohjaajat kokevat siis omat vaikutusmahdollisuutensa verrattain hyvinä. Ainakaan heistä kukaan ei koe, ettei heillä olisi vaikutusmahdollisuuksia lainkaan kyselyssä kartoitettujen asioiden suhteen.

9.5 Aikuisasiakkaiden kanssa tehtävän työn luonne

Aikuisasiakkaiden kanssa tehtävän työn luonnetta koskevia väittämiä oli viisitoista (15) ja niitä tuli arvioida viisiportaisella asteikolla³⁵ sen mukaan, miten hyvin väittämiä piti paikkaansa vastaajan työn kohdalla (liite 1, kysymys 50). Vaihtoehdon ”en osaa sanoa” voi ajatella kuvaavan neutraalia mielipidettä, mutta se voi merkitä muutakin, kuten edellä todettiin. Väittämiin vastasi 61 henkilöä. Tuloksia käydään läpi ensin kokonaisuudessaan, jonka jälkeen osaa väittämistä tarkastellaan kuntaryhmittäin ja/tai ammattiryhmittäin.

Taulukkoon 18 listatut väittämät kuvaavat suurimman osan mielestä hyvin tai erittäin hyvin aikuisasiakkaiden kanssa tehtävän työn luonnetta.

³⁵ Hyvin heikosti, heikosti, en osaa sanoa, hyvin ja erittäin hyvin.

TAULUKKO 18. Väittämät, joiden kanssa suurin osa vastanneista on samaa mieltä ts. väittämät kuvaavat hyvin tai erittäin hyvin työn luonnetta aikuisasiakkaiden kanssa (%), N=61.

| | <i>Hyvin</i> | <i>Erittäin hyvin</i> | <i>Yhteensä</i> |
|--|--------------|-----------------------|-----------------|
| Tiedän, mitkä työtehtävät ovat vastuullani | 55,7 | 29,5 | 85,2 |
| Organisaatiossamme on mahdollista osallistua myös toimiston ulkopuolella tapahtuviin verkostotapaamisiin | 52,5 | 23 | 75,5 |
| Hoidan asiakkaiden asioita usein viranomaisverkostossa | 54,1 | 16,4 | 70,5 |
| Työni on mielekästä | 50,8 | 18 | 68,8 |
| Tuotan tietoa asiakastilanteista päätöksentekoa varten | 57,4 | 4,9 | 62,3 |
| Voin luoda tavoitteellisen sosiaalityön kannalta mielekkäitä ja toimivia asiakassuhteita | 57,4 | 1,6 | 59 |
| Otan kokonaisvastuun asiakkaan tilanteesta ja suunnitelmien laatimisesta | 44,3 | 9,8 | 54,1 |

Parhaiten aikuistyötä tekevillä on tiedossa työntekijän vastuulla olevat työtehtävät. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna sosiaalityöntekijöistä jopa melkein 90 prosenttia oli väitteen kanssa samaa mieltä. Työtehtäviä tarkasteltaessa kaikilla ammattiryhmillä keskeisenä tai ainakin hyvin olennaisena osana työnkuvaa oli toimeentulotukityö, joka kuitenkin osaamiseen perustuvassa työnjaossa tulisi kuulua pääasiallisesti etuuskäsittelijöille. Onko siis niin, että ammattiryhmät ovat yhtä lailla vastuutettu toimeentulotukityöstä eikä tarkempia tehtäväjakoja ammatilliseen osaamiseen perustuen ole organisaation tasolla tehty juuri lainkaan? Asiakkaita sosiaalityössä riittää ja toisaalta toimeentulotukilain (1412/1997 § 14 a mom. 1) uudistus hakemusten käsittelyajoista velvoittaa osaltaan toimeentulotukityön tekemisen tehostamiseen. Tieto työtehtävistä edesauttaa tietenkin myös oman työn laadukkuutta ja siihen vaikuttamista. Kun omat työtehtävät ovat hyvin tiedossa, niiden laadukkuuteen voidaan myös vaikuttaa helpommin.

Toimiston ulkopuolisiin verkostotapaamisiin osallistuminen ja asiakkaiden asioiden hoitaminen viranomaisverkostoissa kuvaavat yli 70 prosentin mielestä vähintäänkin hyvin aikuisasiakastyön luonnetta. Kuntaryhmittäin tarkasteltuna molemmat korostuvat etenkin taajaan asutuissa kunnissa. Aikuissosiaalityön verkostotyöskentely vaikuttaa jäävän enimmäkseen viranomaisten väliseksi, sillä asiakkaan lähiyhteisön tukeminen kuvaa enemmistön mielestä aikuisten kanssa tehtävää työtä heikosti tai erittäin heikosti.

Yhteensä yli 60 prosenttia kokee väittämän ”tuotan tietoa asiakastilanteista päätöksentekoa varten” kuvaavan työtä aikuisasiakkaiden kanssa hyvin tai erittäin hyvin. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna etenkin sosiaalityöntekijät (70 prosenttia samaa mieltä) ja palveluohjaajat (kaksi kolmasosaa samaa mieltä) näyttävät tuottavan päätöksen teossa tarvittavaa tietoa asiakastilanteista. Väittämän tavoitteena oli mitata laajemmin aikuissosiaali-

työssä tapahtuvaa vaikuttamista liittyen erityisesti arviointitiedon tuottamiseen yhteisöllistä ja rakenteellista työtä varten. Rakenteellinen työ olisi siten tulosten perusteella vahvasti läsnä aikuissosiaalityön arjessa ja sosiaalityöntekijöiden osalta katsottuna työnjaollisestikin ”oikean” ammattiryhmän tehtävänä. (ks. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40–43.) Tuloksia voi kuitenkin tulkita toisin kyselyssä aiemmin esiin tulleiden vastausten perusteella. Siten tulokset eivät välttämättä kerro tiedon tuottamisesta rakenteellista työtä varten vaan ennemminkin tiedon tuottamisesta omassa työssä tehtävää (toimeentulotuen) päätöksentekoa varten. Tätä tulkintaa vahvistaa myös Kääriäisen (2005, 166) toteamus, että sosiaalityössä tapahtuva tiedonmuodostus liitetään tyypillisimmin päätöksentekoon.

Suunnitelmallisen sosiaalityön toteuttamisen kannalta puitteet aikuisasiakastyössä ovat olemassa. Suurin osa on sitä mieltä, että työssä on mahdollista luoda tavoitteellisen sosiaalityön kannalta mielekkäitä ja toimivia asiakassuhteita. Näin ajatellaan varsinkin palveluohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Sosiaalityöntekijöistä noin 64 prosenttia ja palveluohjaajista lähes 67 prosenttia on väitteen kanssa samaa mieltä. Ero on kuitenkin huikea verrattuna valtakunnalliseen, lähes 93 prosentin osuuteen sosiaalityöntekijöistä, jotka katsoivat voivansa luoda toimivia asiakassuhteita. Sosiaalitoimessa työskentelevillä vastaava osuus oli jopa 94 prosenttia. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 57.) Samalla on tarkasteltava sitä, miten tulos on suhteessa kyselyn perusteella esiin nousevaan voimakkaaseen toimeentulotukityöpainotteisuuteen aikuissosiaalityön arjessa. Toimeentulotukityössä tuskin on kyse tavoitteellisen sosiaalityön ytimestä vaikkakin mielekkäät ja toimivat asiakassuhteet ovat myös toimeentulotukityön kannalta olennainen ulottuvuus.

Vastausten perusteella työssä otetaan vastuu kokonaisuudessaan asiakkaan tilanteesta ja suunnitelmien laatimisesta. Sosiaalityöntekijöistä lähes kaksi kolmasosaa on sitä mieltä, että edellinen kuvaa hyvin tai erittäin hyvin työtä aikuisasiakkaiden kanssa. Lähes 70 prosenttia kokee työnsä myös mielekkääksi. Erityisen mielekkääksi työ koetaan taajaan asutuissa kunnissa, joissa lähes 90 prosenttia on väitteen kanssa samaa mieltä. Kaupunkimaisissa kunnissa vastaava osuus on alle 60 prosenttia.

Seuraavat väittämät taulukossa 19 kuvaavat puolestaan heikosti tai hyvin heikosti aikuisten kanssa tehtävää työtä:

TAULUKKO 19. Väittämät, jotka kuvaavat heikosti tai hyvin heikosti työn luonnetta aikuisasiakkaiden kanssa (% vastanneista), N=61.

| | <i>Heikosti</i> | <i>Hyvin heikosti</i> | <i>Yhteensä</i> |
|---|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Perustyöltäni jää aikaa kehittämiseen | 41 | 32,8 | 73,8 |
| Työtäni arvostetaan yhteiskunnassa | 50,8 | 14,8 | 65,6 |
| Käytän jatkuvasti melkoisen osan työajastani uusien asioiden opiskeluun | 49,2 | 16,4 | 65,6 |
| Tuen työssäni asiakkaan lähiyhteisöä | 39,3 | 14,8 | 54,1 |

Työn kehittäminen ja uusien asioiden opiskelu ei suurimmalla osalla kuulu aikuisasiakkaiden kanssa tehtävään työhön. Perustyöltä ei siis jää aikaa kehittämiseen ja todennäköisesti aikaa ei liioin ole uusien asioiden opiskeluunkaan. Siihen ei ainakaan voida käyttää ”melkoista osaa työajasta”. Vataja ja muut (2007) havaitsivat, että sosiaalitoimistoissa

työyhteisön kehitystyöhön riittää voimavaroja vain, mikäli työn organisointiin ja työyhteisöön liittyvät perusasiat ovat kunnossa. Työntekijät kokevat työnsä arvostuksen yhteiskunnassa heikkona, mutta kuten edellä todettiin, valtaosa työtä tekevästä kokee työnsä mielekkäänä tästä huolimatta. Työn heikko yhteiskunnallinen arvostus, joka näkyy muun muassa alhaisena palkkana, heijastuu alalle hakeutumiseen, työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon (Vataja & Julkunen 2004, 29; Karvinen–Niinikoski ym. 2005).

Loput neljä väittämää eivät jakaneet yhtä selvästi mielipiteitä puolesta tai vastaan aikuisasiakkaiden kanssa tehtävästä työn luonteesta (taulukko 20).

TAULUKKO 20. Mielipiteet tasaisemmin jakaneet väittämät aikuisasiakkaiden kanssa tehtävän työn luonteesta (% vastanneista), N=61.

| | <i>Erittäin hyvin tai hyvin</i> | <i>Ei osaa sanoa</i> | <i>Heikosti tai hyvin heikosti</i> |
|---|---------------------------------|----------------------|------------------------------------|
| Pystyn tarpeiden mukaan tekemään asiakaskäyntejä asiakkaiden kotiin | 42,6 | 32,8 | 47,5 |
| Kehitämme usein yhdessä työtovereiden kanssa uusia ajatuksia ja ideoita | 42,6 | 24,6 | 32,8 |
| Taloudellis-hallinnolliset reunaehdot estävät eettisesti kestävien ratkaisujen tekemistä työssäni | 39,4 | 39,3 | 21,3 |
| Työhöni liittyy paljon sellaista osaamista, jota on vaikea opettaa muille | 31,2 | 39,3 | 29,5 |

”Pystyn tarpeiden mukaan tekemään asiakaskäyntejä asiakkaiden kotiin” – väittämän kanssa samaa mieltä olevia (42,6 %) on lähes yhtä paljon kuin eri mieltä olevia (47,5 %). Vastausten suhteellisen tasainen jakautuminen puolesta ja vastaan saattaa esimerkiksi kertoa erilaisista työkäytännöistä. Kuntaryhmittäin tarkasteluna ero asiakaskäyntien toteuttamisessa oli selvä: kaupunkimaisissa kunnissa kaksi kolmasosaa ei pysty tekemään tarpeiden mukaan asiakaskäyntejä asiakkaiden kotiin, kun taas taajaan asutuissa kunnissa yli 80 prosenttia pystyy niitä tarpeen mukaan tekemään. Maaseutumaisissa kunnissa noin 43 prosenttia pystyy tekemään tarvittaessa kotikäyntejä, mutta sama määrä on myös heitä, jotka ilmoittivat päinvastaista.

Lähes 43 prosenttia vastanneista kehittää usein yhdessä työtovereiden kanssa uusia ajatuksia ja ideoita. Noin kolmasosa vastaajista kokee toisin. Hiukan alle 28 prosentin mielestä väittämä kuvaa aikuisasiakkaiden kanssa tehtävän työn luonnetta heikosti ja noin viiden prosentin mielestä erittäin heikosti. Kuntaryhmittäin tarkasteltuna tilanne ei juuri eroa edellisestä kaupunkimaisten ja maaseutumaisien kuntien osalta. Taajaan asutuissa kunnissa kuitenkin suurempi osa (reilu 40 %) on väitteen kanssa eri mieltä kuin samaa mieltä.

Eniten ”en osaa sanoa” -vastauksia saivat väittämät ”taloudellis-hallinnolliset reunaehdot estävät eettisesti kestävien ratkaisujen tekemistä työssäni” ja ”työhöni liittyy paljon sellaista osaamista, jota on vaikea opettaa muille” (molemmista osuudet 39,3 %). Organisaation talouden ja hallinnon vaikutuksia omaan työhön näyttää olevan jossain määrin

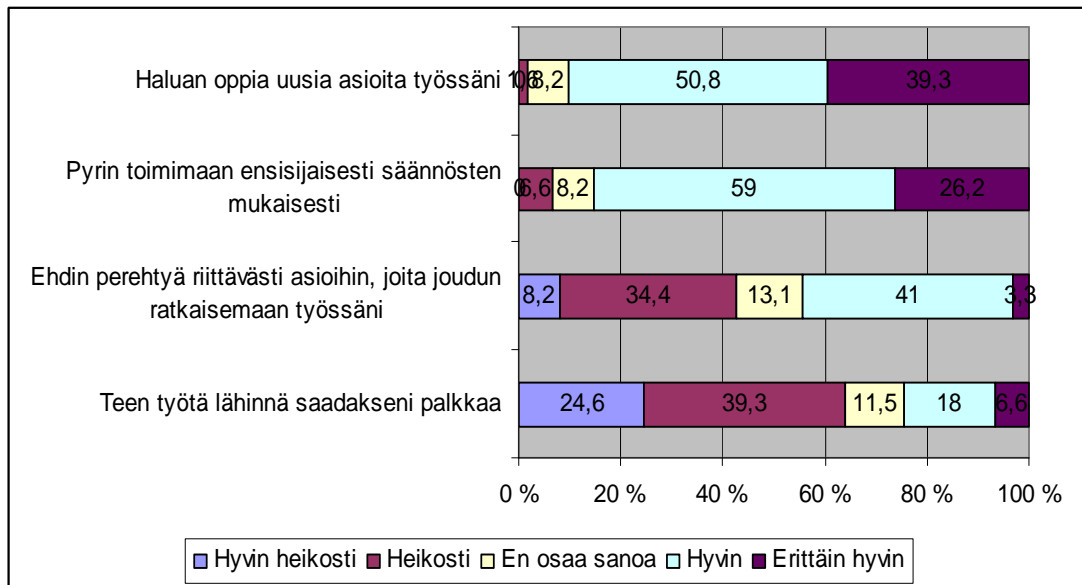
hankala arvioida, koska ”en osaa sanoa” -vastausten osuus oli suurin myös tiedusteltaessa mielipiteitä organisaation kustannuslähtöisestä ajattelusta. Onko organisaation talous perustyötä tekeville niin vieras, ettei taloutta koskeviin kysymyksiin sen vuoksi oteta kantaa? Toisaalta lähes 40 prosenttia vastanneista on sitä mieltä, että väittämä kuvaa hyvin tai erittäin hyvin työn luonnetta aikuisasiakkaiden kanssa. Viidesosa vastaajista on puolestaan eri mieltä. Kuntaryhmittäin tarkasteltuna kaupunkimaisissa kunnissa puolet vastanneista on sitä mieltä, että taloudellis-hallinnolliset reunaehdot ovat esteenä eettisesti kestävien ratkaisujen tekemiselle työssä. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa mielipide puolesta tai vastaan ei tule näin selvästi esille, sillä yhtä suuri osuus kummassakin ryhmässä on väitteen kanssa samaa kuin eri mieltäkin. Huomattava ero on kuitenkin väitteeseen kantaa ottaneiden määrässä. Taajaan asutuissa kunnissa yli puolet on vastannut väitteeseen ”en osaa sanoa”, kun vastaava osuus maaseutumaisissa kunnissa on vain reilu 28 prosenttia. Kaupunkimaisissa kunnissa ”en osaa sanoa” -vastanneiden osuus oli noin 37 prosenttia.

Niin sanottua hiljaista tietoa koskeva väittämä (”työhöni liittyy paljon sellaista osaamista, jota on vaikea opettaa muille”) jakaa mielipiteitä melko tasaisesti. Tyypillisin vastaus on ”en osaa sanoa”. Väittämä kuvaa työn luonnetta hyvin tai erittäin hyvin vajaan kolmasosan mielestä. Hieman harvempi (vähän alle 30 prosenttia) on eri mieltä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna esimiehistä ja sosiaalityöntekijöistä useampi kokee, että aikuisasiakkaiden kanssa tehtävään työhön liittyy paljon osaamista, jota on vaikea opettaa muille. Etuuskäsittelijöistä suurempi osuus on väitteen kanssa eri mieltä. Ammattiryhmissä ero vastakkain asian ajatteleviin jää kuitenkin pieneksi ja ”en osaa sanoa” -vastanneiden osuus on huomattavan suuri. Palveluohjaajilla mielipiteet väitteestä jakautuvat tasan.

9.6 Työmotivaatio

Työmotivaatiota aikuisasiakkaiden kanssa työskentelevillä kartoitettiin neljän mielipideväittämän kautta viisiportaisella asteikolla: hyvin heikosti, heikosti, en osaa sanoa, hyvin ja erittäin hyvin. (liite 1, kysymys 51). Kysymykseen vastasi 61 henkilöä. Kuvioista 27 ilmenee, mitä mieltä väittämistä kaiken kaikkiaan oltiin.

KUVIO 27. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työtäsi aikuisasiakkaiden kanssa?(%), N=61.



Aikuisasiakkaiden kanssa työskentelevät ovat erittäin innokkaita oppimaan uusia asioita työssään. Yli 90 prosenttia on sitä mieltä, että väittämä ”haluan oppia uusia asioita työssäni” kuvaa omaa työtään aikuisasiakkaiden kanssa vähintään hyvin. Työssä pyritään myös toimimaan ensisijaisesti säännösten mukaisesti. Lähes 60 prosenttia vastanneista arvioi väittämän kuvaavan työtään hyvin ja reilu neljäsosa erittäin hyvin. Noin kahdella kolmasosalla aikuistyön tekemisen motiivina on muita, tärkeämpiä syitä kuin palkka. Toisaalta neljäsosa vastaajista on väittämän kanssa samaa mieltä, eli työtä tehdään lähinnä palkan takia.

Työssä ratkaistaviin asioihin perehtymiseen käytettävän ajan koettu riittävyys ei niinkään mittaa työmotivaatiota vaan työssä koettua kiirettä. Vastaukset jakautuvat melko tasaisesti puolesta ja vastaan. Hieman suurempi osuus vastanneista kuitenkin kokee ehtivänsä perehtyä riittävästi asioihin, joita joutuu työssään ratkaisemaan. Kuntaryhmittäin tarkasteltuna käy ilmi, että maaseutumaisissa ja kaupunkimaisissa kunnissa työskentelevistä asioihin perehtymiseen työssä käytettävissä olevan ajan kokee riittäväksi alle 30 prosenttia työntekijöistä, kun vastaava osuus taajaan asutuissa kunnissa on lähes 90 prosenttia.

10 YHTEISTYÖTAHOT

Aikuissosiaalityötä ei tehdä ainoastaan kunnallisessa sosiaalitoimistossa, vaan suuri osa aikuissosiaalityön palveluista tarjotaan ja tuotetaan muilla sosiaalityön areenoilla kuten moniammatillisilla ja erityisillä julkisilla areenoilla esimerkkinä työvoiman palvelukeskukset sekä muilla hyvinvointiyhteiskunnan areenoilla kuten erilaisten järjestöjen ja diakoniatyön toimesta. Toimivat yhteistyösuhteet muihin aikuissosiaalityön erilaisiin palveluihin ja tarjoaviin ja tuottaviin toimijoihin ovat edellytys asiakaslähtöiseen aikuissosiaalityön kannalta. (vrt. Juhila 2008, 43-47.)

Kunnallisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön yhteistyötahoja kartoitettiin kyselyssä avoimella kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin ilmoittamaan kolme tärkeimmäksi kokemaansa yhteistyötahoa omassa työssään aikuisasiakkaiden kanssa (liite 1, kysymys 52). Kysymykseen vastattiin hyvin, sillä 61 henkilöstä ainoastaan yksi jätti tosiasiallisesti vastaamatta ja kirjoitti vastaukseksi kolme viivaa (---). Yksi ilmoitti, että työssä ”ei ole varsinaisia ulkoisia yhteistyökumppaneita”. Jotkut vastaajista olivat kirjoittaneet useamman kuin yhden tahon per vastaus, joten laskettujen vastausten määrä oli jonkin verran kysymykseen vastanneiden varsinaista lukumäärää suurempi. Kysymyksellä haluttiin jäsentää sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön yhteistyökumppaneita, niiden määrää ja laajuutta.

Aikuissosiaalityön tärkeimpiä yhteistyötahoja ovat vastausten perusteella työvoimatoimisto ja työvoimanpalvelukeskus, päihdepalveluja antavat tahot ja mielenterveystoimisto/palvelut. Yhteistyötahot eivät sinänsä yllätä, sillä kyselyn perusteella työttömien aktiivointi ja työllistäminen, päihdetyö, kuntouttava työtoiminta sekä mielenterveystyö määrittävät toimeentulotukityön jälkeen perustyössä useimmin (päivittäin tai viikoittain) tehtäväksi työksi. Myös Kelan kanssa tehdään verrattain paljon yhteistyötä, joka liittyyneen suurimmalta osin etuuksien, kuten esimerkiksi työmarkkinatuen tai asumistuen, selvittelyyn. Muita hieman harvemmin vastauksissa esiintyneitä yhteistyötahoja olivat sosiaalityöntekijät ja ylipäänsä sosiaalitoimet, asuntotoimi sekä terveyskeskukset. Muutamia mainintoja saivat kolmas sektori tai järjestöt, vanhustyö sekä kuntouttavan tai muun vastaavan työtoiminnan paikat. Yksittäisinä mainintoina esiin tulivat palveluohjaajat, lastensuojelu, nuoren erityispalvelut, Katulähetys ry, maahanmuuttajapalvelut, Jyväskylän vuokra-asunnot ja vammaistyö.

Yhteistyötahoja aikuissosiaalityössä on hyvin monia, mutta vastausten perusteella yhteistyö näyttää keskittyvän erityisesti työllistymispalveluiden sekä päihde- ja mielenterveyspalveluiden ympärille. Hieman yllättävää on, että ns. kolmannen sektorin ja erilaisten järjestöjen rooli aikuissosiaalityön asiakkaiden palvelujen, kuten erilaisten asumis- ja tukipalvelujen, osalta ei juurikaan näkynyt työntekijöiden vastauksissa.

Toisella avoimella kysymyksellä pyrittiin vielä jäsentämään yhteistyön luonnetta kysymällä: millaisissa asioissa yhteistyötä tehdään? Tähän kysymykseen jätti vastaamatta ainoastaan kaksi työntekijää. Pääosin kaikki vastaukset määrittivät yhteistyön tekemisen asiakkaan tilanteen selvittämiseen tavalla tai toisella. Tässä mielessä yhteistyötä ei määritelty muutama vastausta lukuun ottamatta eri toimijoiden ja/tai organisaatioiden väliseksi rakenteelliseksi yhteistyöksi tai esimerkiksi yhteistyön toimintamallien kehittämiseksi, vaan pääpaino oli asiakastason yhteistyöllä. Asiakastyön tasolla yhteistyö paikantui asiakkaan terveyteen, talouteen, asumiseen, työllistymiseen ja erilaisiin yksilöllisiin palveluihin.

hin liittyvien asioiden selvittelyyn, hoitoon ja järjestämiseen sekä ylipäänsä asiakkaan elämäntilanteen edistämiseen.

11 TULEVAISUUS

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin työntekijöiden näkemyksiä aikuissosiaalityön tulevaisuuden näkymistä. Tätä tiedusteltiin avoimena kysymyksenä, jossa kukin sai tuoda esiin omat mielipiteensä aikuissosiaalityön tulevaisuudesta. Kysymykseen jätti vastaamatta vain kaksi vastaajaa. Tässä mielessä voi olettaa, että kysymys nähtiin tärkeänä ja vastauksista näkyikin työntekijöiden tarve tuoda esiin ja perustella omia näkemyksiään aikuissosiaalityön tekemisen tulevaisuudesta.

11.1 ”Realistit”

Vastaukset luokiteltiin aineiston perusteella neljään eri kategoriaan, jotka jossain määrin menivät päällekkäin. Kuitenkin reilu 30 prosenttia vastauksista paikannettiin ns. ”realisteiksi”, jotka näkivät aikuissosiaalityön tulevaisuuden haasteellisena, työntäyteisenä sekä erilaisten reunaehtojen määrittämänä. Samalla työntekijät toivat esiin erilaisia aikuissosiaalityön tekemisen epäkohtia ja tulevaisuuden uhkia.

”Suuritöisenä, taloudellisesti tiukempana.”

”Näillä resursseilla ei hyvältä näytä, emme kuitenkaan mitään koneita ole... Aikuissosiaalityö tällä hetkellä keikkuu aika reunalla ainakin meidän kunnassa... Jos asialle ei tehdä jotain, niin korkealta putoaa ja kovaa.”

”Sikäli heikkoina, että tulevaisuudessa aina vaikeampi saada pitempiaikaisia sosiaalityöntekijöitä, jos työtä tehdään vanhaan malliin toimeentulotukikeisistä ja jos työn kehittäminen jäisi muutenkin teoriatasolle. Moni asiakasryhmä heikoilla, jos työllistymisen näkökulma edelleen vahvistuu.”

”Työmäärä lisääntyy ja työntekijän asiantuntemuksen määrän on lisäännytävä samassa suhteessa.”

”Tällä hetkellä aika negatiiviset näkymät; työtä riittäisi, mutta sosiaalityön tarve ei tule ajoissa esiin esim. kirjallinen toimeentulotuen käsittely ja mahdollisesti sen siirtyminen jatkossa Kelaan.”

”Jos tavoitteena on työllistää enemmän ihmisiä ja aktivoita heitä, riittää työ-sarkaa. Toisaalta aktivoitumisen esteet ovat vahva vastus, esim. päihdeongelmien ja mielenterveysongelmien hoito.”

”Työtä tulee olemaan paljon. Palveluohjaajia/sosiaalihoitajia tullaan tarvittamaan sosiaalityöntekijän rinnalle esimerkiksi työpariksi.”

11.2 ”Tulevaisuususkoiset”

Toiseksi suurimpana ryhmänä eroteltiin ns. ”tulevaisuususkoiset”, joita oli hieman alle 30 prosenttia vastaajista. Tämä ryhmä hahmotti aikuissosiaalityön tulevaisuuden erilaisista reunaehdoista huolimatta positiivisena sekä luotti aikuissosiaalityön eriytymisen tuovan enemmän sosiaalitoimiston ulkopuolista arvostusta sekä aikuissosiaalityön roolin

selkeytymistä ja profiloitumista alalle. Arvostuksen myötä myös aikuissosiaalityöhön resurssoinnin ja panostamisen ajateltiin kasvavan.

”Luotan parempaan tulevaisuuteen. Arvostuksen myötä kasvaa myös resurssointi.”

”Aikuisten parissa tehtävään työhön kannattaa panostaa myös tulevaisuudessa.”

”Aikuissosiaalityö kehittyi omaksi kokonaisuudekseen, samalla myös tuottaa tietoa muuhun sosiaalityöhön aikuisten parissa tehtävästä työstä.”

”Hyvänä, jos "omaan alaansa" saisi keskittyä rauhassa; ei toimeentulotukipainotteista työtä; ehkäpä pitäisi pystyä erikoistumaan vielä aikuissosiaalityön sisälläkin.”

”Aikuissosiaalityö on saanut jalansijaa eriytymisen myötä eikä se enää jää lastensuojelun varjoon. Näkymät ovat hyvät, mutta profiili on muistettava pitää jatkossakin korkealla.”

”Aikuissosiaalityön toimenkuvan selkiytymisen myötä olisi mahdollisuus syvällisempään työotteeseen ja jonka kautta sosiaalityön vaikuttavuus voisi lisääntyä.”

11.3 ”Analysoivat työntekijät”

Kolmantena ryhmänä vastauksista erottui ns. ”analysoivat työntekijät”, joita oli hieman alle 20 prosenttia vastaajista. Tämä ryhmä meni jossain määrin muiden kategorioiden, erityisesti realistien, kanssa päällekkäin ja limittäin, mutta se oli kuitenkin mahdollista erottaa omaksi perusr ryhmäkseen. Tämän ryhmän työntekijät eivät välttämättä ottaneet kantaa aikuissosiaalityön tulevaisuuteen joko positiivisena tai negatiivisena kehityksenä, vaan toivat esiin omia analyysejaan aikuissosiaalityön nykytilanteesta sekä tulevaisuuden kehitystendensseistä. Analyysit keskittyivät lähinnä taloudellisten reunaehtojen ja aktiivisen sosiaalipolitiikan vaikutusten esiin tuomiseen sekä oman työn ristiriitaiseen rooliin näiden reunaehtojen puristuksessa.

”Perheillä menee edelleen huonosti, töitä riittää myös tulevaisuudessa. Työnkuvat tulevat varmasti muuttumaan. Taloudelliset reunaehdot vaikeuttavat entisestään työn tekemistä jatkossa (olet puun ja kuoren välissä).”

”Työ painottuu entistä enemmän asiakkaiden työllistämiseen liittyviin asioihin. Työvoimatoimistot siivoavat tilastoistaan ne työnhakijat, jotka eivät tule työllistymään ja ne jäävät aikuissosiaalityön asiakkaiksi.”

”Yhteiskunta jakautuu kahtia yhä enemmän ja aikuissosiaalityön vastuulle jäävät yhä enemmän kelkasta pudonneet. Eli työ voi muuttua enemmän säilyttäväksi ja toisaalta pitäisi nousta barrikadeille asiakkaitten kanssa.”

”Profilin nostaminen ja tehtäväkuvan selkeyttäminen on ensisijaisen tärkeää. Tärkeää on löytää työskentelylle selkeämmät raamit; nyt näyttää nimittäin siltä, että aikuissosiaalityö hajoaa liian monelle eri alueelle, jolloin työskentelyn tavoitteet ovat epäselvät ja toisaalta vaatimukset kohtuuttomat. Lisäksi tietynlainen eriarvoistumiskehitys sosiaalityön sisällä on jo nähtävissä. Lastensuojelun ollessa ”oikeaa sosiaalityötä”; aikuissosiaalityössä puuhastellaan kaiken sen kanssa, mitä ei siellä ehditä tai haluta hoitaa.”

”Sikäli heikkoina, että tulevaisuudessa aina vaikeampi saada pitempiaaikaisia sosiaalityöntekijöitä, jos työtä tehdään vanhaan malliin toimeentulotukikeskeisesti ja jos työn kehittäminen jäisi muutenkin teoriatasolle. Moni asiakasryhmä heikoilla, jos työllistymisen näkökulma edelleen vahvistuu.”

”Mielenterveys- ja päihdeongelmat ovat lisääntymään päin ainakin näin sosiaalitoimistosta nähtynä. Työvoiman riittävyys on ongelma, koska palveluita eivät poliitikot arvoista (”pelkkiä menoja vain”).”

11.4 ”Kehittämiskokoukset”

Neljänneksi ryhmäksi erottui ns. ”kehittämiskokoukset” (reilu 15 prosenttia vastaajista), jotka suhtautuivat aikuissosiaalityön tulevaisuuteen melko neutraalisti, mutta näkivät, että nimenomaan erilaisella kehittämistyöllä aikuissosiaalityön tulevaisuus olisi turvattu. Samalla he toivat esiin erilaisia kehittämisehdotuksia kuten laadullisten mittareiden, ryhmätoiminnan ja dokumentoinnin kehittämistä sosiaalitoimistoissa tai ainakin toivoivat kehittämistyön tuovan positiivisia ratkaisuja aikuissosiaalityön käytäntöihin.

”Laadullisia mittareita tulisi kehittää ja tuoda niitä käytännön työhön työntekijöille. Työn tulokset huonosti mitattavissa sosiaalityön osalta, koska eteneminen/kuntoutuminen on monesti hidasta. Tulevaisuus näyttää haasteelliselta, sillä asiakkaiden ongelmat ovat monimutkaisia. Työmenetelmiä pitäisi kehittää.”

”Oma inspiraatio on hyvä, ja oma arvostus omaan työhön on vahva. Kuntien tiukentuvat taloudelliset tilanteet ovat joskus mielessä, että toivottavasti ne eivät vie työltä toimintamahdollisuuksia.”

”Toivottavasti kunnassamme aikuissosiaalityötä kehitetään. Aikuissosiaalityön selkiyttäminen (kuka tekee ja mitä tekee) on mielestäni ensimmäinen selvitettävä asia.”

”Kehittyy koko ajan. Meillä nyt suunnitteella kehittää dokumentointia, joka ollut lapsen kengissä.”

”Hyvät, jos työtapoja edelleen kehitetään. Myös työntekijöillä tulisi olla vaikutusmahdollisuuksia työtapojen suunnitteluun ja ennakkoluulotonta mieltä. Esim. ryhmiä voisi olla myös aluetyössä.”

”On alettu kehittämään/tutkimaan työtä/tapoja tehdä, se on hyvä asia (Aatamin perintö vähenee). Tarpeellinen aikuissosiaalityö vähentää syrjäytymistä, sillan alla asumista, yhteiskunnan liukumista "Amerikan malliin".”

11.5 Pällekkäiset kategoriat

Kategoriat menivät myös päällekkäin, erityisesti vastauksissa, joissa sekoittuivat realistien ja analyysoivien työntekijöiden näkökulmat. Nämä näkymät olivat pääasiassa pessimistisiä analyyseja aikuissosiaalityön tulevaisuudesta. Ongelmia nähtiin sosiaalitoimiston sisäisessä työnjaossa ja niukkuuden jaossa sekä toisaalta sosiaalitoimiston yhteistyökumppaneiden resurssien mahdollisena katoamisena ja aikuissosiaalityön asiakkaiden palvelujen niukentumisena. Samalla tuotiin esiin kunnan päättäjien ymmärtämättömyys aikuissosiaalityön sisällöille ja yhteiskunnallisille vaikutuksille.

”Pelkään, että se (aikuissosiaalityö) kuihtuu täysin. Lapsiperheiden palveluita korostetaan ja toisaalta vanhuspalvelujen tarve kasvaa. Ei nähdä, että aikuisten hyvinvoinnista riippuu myös lasten hyvinvointi. Aikuissosiaalityö typistetään pelkäksi toimeentulotukityöksi ja päihdepalveluiksi, jonka riittävästä resurssoinnista ei ryhmän marginaalisuuden takia huolehdita.”

”Jos kunnastamme poistuu työvoimatoimisto, tulee työttömän palveluohjauksesta työlästä, byrokratiamaista ja vaikeasti hallittavaa. Jos työkkäri säilyy, voidaan tehdä tarkoituksenmukaista aikuissosiaalityötä oikein kohdennettuna.”

”Aikuissosiaalityö on tärkeää, mutta pelkään, että päättäjät eivät näe sitä tärkeyttä. Siksi työn kehittämiseen ei päättäjien taholta panosteta tarpeeksi. Lisäksi ei ymmärretä, miten vaikeaa työtä aikuissosiaalityö on ja siksi ei kohta enää löydy tekijöitä tälle alalle, jos työoloihin ei puututa. Aikuissosiaalityö on ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä. Sitä eivät vain päättäjät tunnu ymmärtävän.”

Vastauksissa näkyi myös sekä tulevaisuus- ja kehittämiskokoisena että analyysoivan työntekijän vastauksia, joissa sosiaalityön tulevaisuus nähtiin peruspainotukseltaan positiivisena, joskin tulevaisuuden eteen on työntekijöiden tehtävä paljon työtä. Taustalla näkyy luottamus kunnalliseen päätöksentekoon resurssien turvaamisessa.

”Aikuissosiaalityön määrittely, tehtävät ja tavoitteet tulevat täsmentymään ja syventymään, työn merkitys ja arvostus sitä myötä lisääntymään. Laskennallinen toimeentulotukityö tulee siirtymään pois aikuissosiaalityön keskiöstä ja työn sisältö pystytään sanallistamaan paremmin. Toivottavasti resurssointiin kiinnitetään samalla huomiota ja aikuissosiaalityön resurssit kunnissa turvataan.”

Kyselyn moninaisissa vastauksissa näkyi selkeästi sekä aikuissosiaalityön tulevaisuuden uhat ja heikkoudet että vahvuudet ja mahdollisuudet erilaisine reunaehtoineen. Työntekijöiden vastauksissa painottuivat voimakkaasti samansuuntaiset elementit kuin Karvinen-Niinikosken ja muiden (2005, 86-105) tutkimustuloksissa. Suuri osa vastanneista työntekijöistä, erityisesti ns. tulevaisuus- ja kehittämiskokoiset, näyttivät luottavan siihen, että

aikuissosiaalityötä tarvitaan aina. Samalla oma motivaatio ja työn arvostus sekä parhailaan käynnissä olevien aikuissosiaalityöhön liittyvien menetelmien ja työkalujen kehittäminen nähtiin työn tulevaisuuden vahvuuksina. (Em., 86-88.) Toisaalta heikkouksina, erityisesti ns. realistit toivat esiin, että resursseja ammattitaidon oikeaan kohdentamiseen on liian vähän. Päättäjät eivät arvosta aikuissosiaalityötä, mikä näkyy työn heikkona palkkauksena sekä huonona työntekijä- ja palveluresurssointina. Taloudelliset reunaehdot ja esimerkiksi aktiivisen sosiaalipolitiikan vaikutukset asiakaskunnalle nähdään uhkina työn tekemisen järkevyydelle sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulmista. Tähän lisättynä huonon palkkauksen tuoma ristiriita sekä resurssipulan mahdollisesti jäädyttämä aikuissosiaalityön kehittäminen näyttäytyi vastauksissa epäuskona ja työntekijöiden haluttomuutena työskennellä tulevaisuudessa sosiaalitoimistossa (vrt. em., 96-101). Mahdollisuuksina työntekijät peilaavat kuvaa, jossa toimeentulotukityö erotetaan sosiaalityöstä ja oman työajan voi kohdentaa aikuissosiaalityön varsinaisiin sisällöllisiin teemoihin (vrt. em. 92-94).

12 YHTEENVETOA

Tämä raportti keskittyy analysoimaan melko vähän viime aikoina empiirisesti jäsenettyä kunnallisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön arkea työntekijöille sähköisesti lähetetyn kyselyn avulla. Kysely toteutettiin osana Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön kehittämishankkeen alkukartoitusta. Aineisto kerättiin tammi-helmikuussa 2008. Kyselylomakkeessa hyödynnettiin valtakunnallista Konstikas sosiaalityö 2003 -kyselyä (Karvonen–Niinikoski ym. 2005) tulosten mahdollisen vertailtavuuden vuoksi.

Kyselyllä haluttiin selvittää muun muassa sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön asiakkaiden jakautumista ammattiryhmittäin sekä eri asiakasryhmien palvelutarpeisiin vastaamista, työntekijöiden ajankäyttöä, työtehtäviä, dokumentointia, menetelmien käyttöä ja työpaikan tukirakenteita. Kaiken kaikkiaan tavoitteena oli saada vastaus kysymyksen: mitä aikuissosiaalityö on Keski-Suomen hankekunnissa? (vrt. Närhi ym. 2008). Miltä näyttää keskiuomalaisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön arki vuonna 2008?

Hankekuntien alueella aikuissosiaalityön alalla työskentelevistä lähes yhdeksän kymmenestä on nykyiseen työtehtäväänsä muodollisesti päteviä³⁶. Yli 80 prosenttia kyselyyn vastanneista työntekijöistä toimii vakituksessa työsuhteessa. Työkokemusta vastanneille oli kertynyt keskimäärin 11 vuoden ajalta, josta nykyisessä työpaikassa oli työskennelty keskimäärin lähes 10 vuotta. Aikuissosiaalityön alan henkilöstö hankekuntien alueella vaikuttaakin pysyvän työssään erittäin hyvin. Pysyvyys kertoo myös työhön sitoutumisesta. Tämän lisäksi henkilöstö on motivoitunutta ja kiinnostunut työstään. Vastanneista lähes seitsemän kymmenestä kokee työnsä mielekkääksi, yhdeksän kymmenestä haluaa oppia työssään uusia asioita ja yli 60 prosentilla ensisijaisena motivaation lähteenä työn tekemiseen on jokin muu syy kuin palkka. Kuusi kymmenestä kokee, että luottamuksellisten asiakassuhteiden luominen työssä on mahdollista. Positiivista on myös, että kyselyn mukaan tieto kulkee hyvin työpaikoilla. Työntekijätasolla pohja suunnitelmallisen ja tavoitteellisen aikuissosiaalityön tekemiseen on siis olemassa, vaikka tällä hetkellä suunnitelmallisuus ja dokumentointi eivät kyselyn perusteella kuulu täydessä laajuudessaan aikuissosiaalityön tekemisen arkeen. Estävien tekijöiden täytyy siis löytyä muualta kuin työntekijöistä itsestään, toisin sanoen työn reunaehdoista ja sen organisoinnista.

Mitkä tekijät kyselyn perusteella ovat sitten estämässä suunnitelmallista ja tavoitteellista sekä dokumentointiin perustuvaa työtä? Kyselyn lähtökohtana on ollut sosiaalihuollon ammatillinen tehtävärakennesuositus (Sarvimäki & Siltaniemi 2007), johon hankekuntien aikuissosiaalityön tilaa on peilattu. Suosituksen kannalta katsottuna eri ammattiryhmien osaamista ei ole nykytilanteessa hyödynnetty parhaalla mahdollisella tavalla. Toimeentulotukityö on tehtävärakennesuosituksen mukaan etuskäsittelijöiden ydintyötä ja kyselyn

³⁶ Tämän kyselyn tuloksia tulkittaessa on huomioitava, että kaupunkimaiset ja maaseutumaiset kunnat ovat kyselyssä jossain määrin yliedustettuna verrattuna niiden työntekijävakanssien suhteelliseen osuuteen kaikissa hankekunnissa. Siten kaupunkimaisten kuntien jo ennestään suurempi vaikutus kyselyyn vastanneiden joukossa vain vahvistuu. Vastaavasti taajaan asuttujen kuntien edustus kyselyyn osallistuneiden osalta jää suhteellista osuuttaan alhaisemmaksi. Ammattiryhmittäin kyselyssä korostuvat erityisesti sosiaalityöntekijöiden vastaukset, koska heitä on lukumääräisesti eniten kaikkien hankekuntien alueella aikuissosiaalityön alalla työskentelevistä, mutta myös sosiaalityöntekijöiden osuus kyselyyn vastanneiden joukossa on suurempi kuin heidän osuutensa kaikista työntekijöistä antaisi olettaa.

perusteella suuri osa etuuskäsittelijöistä tekeekin sitä pääasiallisesti työssään. Tämän hetkessä tilanteessa toimeentulotukityö on kuitenkin suurella roolilla myös sosiaalityöntekijöillä ja niillä palveluohjaajilla, joiden työnkuvaan toimeentulotuki kuuluu. Myös osa esimiehistä tekee toimeentulotukityötä. Vaikka toimeentulotukityö koetaan verrattain tärkeäksi osaksi työtä, varsinkin sosiaalityöntekijät kokevat sen vievän liikaa aikaa muulta työltä. Toimeentulotuki on lisäksi eräs niistä ”dominoivista tehtävistä”, jotka toistuvasti menevät tärkeysjärjestyksessä aikuissosiaalityön muiden tehtävien edelle (Närhi ym. 2008, 50). Tähän velvoitetaan myös valtiovallan taholta toimeentulotuen käsittelyaikojen säätämisen muodossa. Ammatti- ja tehtävärakennesuosituksen osalta tämä näyttäytyy kuitenkin osittain ristiriitaisena kehitystendenssinä.

Asiakastyö eri ammattiryhmien osalta tarkasteltuna näyttää hyvin vaihtelevalta. Kyselyn vastausten perusteella lasketut keskimääräiset asiakastyöhön käytettävissä olevien ajat ja asiakasmäärät vaikuttavat kohtuullisilta verrattuna esimerkiksi Konstikas sosiaalityö 2003 – tutkimuksen (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 39) tuloksiin, jonka perusteella kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät tapasivat keskimäärin neljä asiakasta päivässä sekä hoitivat lisäksi keskimäärin kuuden asiakkaan asioita päivittäin. Keskiarvojen taustalta löytyy kuitenkin vaihtelevia, äärimmäisen yksilöllisiä työnkuvia saman ammattiryhmän eri työntekijöiden välillä. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöillä asiakkaiden määrä viikossa vaihtelee 0–30 välillä. Asiakastyötä tekeillä sosiaalityöntekijöillä yhteen asiakastapaamiseen keskimäärin käytössä oleva aika on noin 50 minuuttia. Asiakastyöhön käytettävissä oleva aika vaihtelee luonnollisesti vaihtelevien ja yksilöllisten tehtäväkuvien suuntaisesti. Suuret asiakasmäärät ja asiakastapaamisiin käytössä oleva liian vähäinen aika on yhtälö, joka luo monia hankaluuksia asiakastyön suunnitelmallisuuden ja asiakassuhteen syventämisen, mutta myös dokumentoinnin kannalta. Ajan puutteella ja asiakasmäärällä on vaikutusta myös tuntemuksiin työn hallinnasta (Vataja ja Julkunen 2004, 29). Asiakastyötä leimaa todennäköisesti myös kiire, kun ottaa huomioon kyselyssä esiin nousevan toimeentulotukityön määrän. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöistä 70 prosenttia tekee perustoimeentulotukityötä asiakastapaamisissa päivittäin. Lisäksi sosiaalityöntekijät ja palveluohjaajat kokevat, että toimeentulotukityö vie liikaa aikaa aikuissosiaalityön sisällöllisiltä työtehtäviltä. Ratkaisun yhtenä osatekijänä työmäärän suhteen voisi olla työn uudelleenorganisointi siten, että kunkin ammattiryhmän osaaminen vastaisi työtehtäviä nykytilannetta paremmin ja ammattirakenteessa huomioitaisiin tehtäväsisältöjen mukainen ja asiakastarpeiden kannalta riittävä työntekijöiden määrä.

Näyttääkin siltä, että vaikka yhdennettyä työtä tekevät käyttävät työaikaansa yhtä lailla sekä lapsi- että aikuisasiakkaisiin, aikuisasiakkaiden kanssa tehtävä työ koostuu suurilta osin toimeentulotuesta, muiden sisältöjen jäädessä vähemmälle. Sekä eriytettyä että yhdennettyä sosiaalityötä tekeillä toimeentulotukityön osuus varsinkin täydentävän ja perustoimeentulotuen osalta oli huomattava. Aikuisten kanssa ei siis kyselyn vastausten perusteella ehditä keskittyä varsinaisiin sosiaalityön kysymyksiin kuten päihde- ja mielenterveystyöhön, aktivointiin ja työllistämiseen tai asumisen kysymyksiin. Tässä valossa työntekijöiden esiin nostama väite, jonka mukaan yhdennetyssä sosiaalityössä lastensuojelu ja toimeentulotuki menevät aikuisten kanssa tehtävän sosiaalityön edelle pitää paikkaansa (vrt. Närhi ym. 2008).

Kyselyn perusteella hankekuntien sosiaalityöntekijöiden työtehtävät eivät nykyisellään vastaa koulutuksen tuottamaa osaamista. Työ keskittyy lähes täysin toimeentulotuen ympärille ja aikuissosiaalityön sisällölliset tehtävät, kuten työttömien aktivointi, päihde- ja mielenterveystyö sekä kuntouttava työtoiminta jäävät perustyössä toimeentulotukeen

verrattuna vähäisemmiksi. Kun tähän liittyy kyselyn perusteella esiin nousevan dokumentoinnin sekä suunnitelmallisen ja tavoitteellisen sosiaalityön tekemisen puutteet, kuva ei todellakaan ole suositusten mukainen, jossa sosiaalityöntekijöiden tehtäviksi asetuvat asiakasprosessien vastuunkanto, rakenteellinen ja ehkäisevä työ sekä tiedonmuodostus (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007).

Toimeentulotukityön tilalle on sosiaalityöntekijöillä ja palveluohjaajilla olemassa vaihtoehtoja. Pelkästään tässä kyselyssä kävi ilmi, että työntekijöillä on eri asiakasryhmistä paljon tietoa ja erityisesti tietoa on palvelurakenteiden epäkohdista, joihin tulisi löytää ratkaisuja. Työtä olisi siis paljon muutenkin kuin ainoastaan toimeentulotukilaskelmien parissa. Tietoa asiakkaiden elämän epäkohdista, vaikeista taloudellisista ja sosiaalisista tilanteista sekä hyvinvointivaltion palvelujärjestelmän puutteista tulisi tuoda esille enemmän, jotta olisi mahdollisuus tehdä yhteiskunnallisesti vaikuttavaa sosiaalityötä, joka olisi erityisen tarpeellista eriarvoistuvassa yhteiskunnassa (vrt. Juhila 2008b, 75). Samalla sosiaalityöntekijöiden, mutta myös palveluohjaajien osaaminen tulisi ottaa paremmin käyttöön tämän hetkiseen, toimeentulotukikeskeiseen työnkuvaan verrattuna. Rakenteellisen ja ehkäisevän työn näkökulmista myös asiakastarpeet asiakasanalyysiin tulisi olla tiedossa sekä seurantajärjestelmä ja tiedontuotanto asiakastietojärjestelmään työntekijälähtöisessä käytössä. Työvoiman palvelukeskuksen suhde kunnallisen sosiaalitoimiston aikuissosiaalityöhön ei tässä kyselyssä tullut esille pienen vastaajaprocentin vuoksi. Pieniä viitteitä työtapojen poikkeamista voidaan kuitenkin saada esimerkiksi palveluohjaajien työkuvioiden kautta.

Työn organisoimisen lisäksi työn resursoinnissa on vastausten perusteella puutteita hankekunnissa. Kuntaryhmästä riippumatta koetaan, että työskentelyorganisaatioissa ajatellaan liian kustannuslähtöisesti eikä työntekijöiden käytettävissä olevien voimavarojen riittävydestä huolehdita organisaatioissa. Lisäksi kaikissa kuntaryhmissä useampi vastaaja kokee taloudellishallinnollisten reunaehtojen estävän eettisesti kestävien ratkaisujen tekemistä työssä verrattuna heihin, jotka eivät koe edellä mainittujen tekijöiden vaikuttavan työhönsä. Kaikki kolme riittämättömistä resursseista kertovaa asiaa korostuvat erityisesti kaupunkimaisten kuntien työntekijöiden vastauksissa. Työyhteisöstä saatava tuki sekä tyytyväisyys organisaation toimintaan näyttävät olevan suurempaa taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa kaupunkimaisiin kuntiin verrattuna. Eroihin voi olla syynä kaupunkimaisten kuntien suuremmat organisaatiot, joissa jyrkempi hierarkia voi olla yhteydessä suurempaan tyytymättömyyteen. Erot tyytyväisyyden suhteen ovat kuitenkin löydettävissä aineistossa ja ne on syytä huomioida.

Vataja ja Julkunen (2004) kartoittivat tutkimuskatsauksessaan sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tutkimusten perusteella he esittävät kuusi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta keskeisessä asemassa olevaa tekijää, jotka ovat työn suunnitelmallisuus, työn arvostus, työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tuki sekä osaamisen kehittäminen. Edellä mainitut tekijät ovat yhteydessä työmotivaatioon, työn koettuun mielekkyyteen ja työhön sitoutumiseen, jotka puolestaan vaikuttavat työhyvinvointiin. (Vataja & Julkunen 2004, 26, taulukko 1.)

Kyselyn perusteella hankekuntien työntekijät ovat pääosin motivoituneita työhönsä, kokevat työnsä mielekkäänä ja ovat siihen sitoutuneita. Tästä huolimatta työhyvinvointia edistävissä asioissa on parannettavaa, vaikka kunnittain olikin löydettävissä vaihtelua. Työn suunnitelmallisuus kuuluu jossain määrin nykytilanteessa aikuisten kanssa tehtä-

vään sosiaalityöhön, vaikkakaan se ei läpäise työtä täysin, kuten asiakasprosessin vaiheisiin ja dokumentteihin liittyvässä tarkastelussa tuli esiin. Työn arvostus koetaan yhteiskunnan puolelta vähäiseksi. Kaupunkimaisissa kunnissa koetaan, ettei työntekijöiden ammatillista osaamista arvosteta päinvastoin kuin taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa. Työntekijät kuitenkin itse kokevat tekevänsä mielekästä työtä.

Työn itsenäisyys puolestaan ilmenee kyselyssä muun muassa äärimmäisen vaihtelevina työnkuvina esimerkiksi asiakastyön osalta. Työn itsenäisyys on työhyvinvointia lisäävä tekijä, mutta suuri vaihtelu ammattiryhmien sisäisissä työnkuville voi kuitenkin hankaloittaa hyvien käytäntöjen ja moniammatillisten tiimien yhteistyön kehittämistä. Huolestuttavaa on, että vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan ainoastaan oman työn laadukkuuden suhteen. Muihin kyselyssä tiedusteltuihin työn osa-alueisiin, etenkin työmäärään, ei koeta pystyvän vaikuttamaan läheskään samassa määrin. Kyselyn vastaukset ovatkin jossain määrin ristiriitaisia sen suhteen kuinka paljon työntekijät voivat todellisuudessa vaikuttaa työnsä laatuun jos samaan aikaan he eivät kokeneet voivansa vaikuttaa työmääräänsä.

Johtavassa asemassa olevilta saatava tuki koetaan vaihtelevasti eri kuntaryhmissä. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa lähiesimiehiltä saatavan tuen koetaan olevan riittävää, jonka lisäksi organisaation johdon sosiaalityön ammatillista tuntemusta pidetään hyvänä. Kaupunkimaisissa kunnissa edelliset koetaan jälleen kerran päinvastaisina. Vatajan ja Julkusen (2004, 34) mukaan oikeudenmukainen ja työyhteisöä tukeva vuorovaikutteinen johtamistapa edistää työyhteisön toimivuutta ja henkilöstön hyvinvointia.

Työntekijät haluavat oppia uusia asioita työssään, mutta nykytilanteessa perustyöltä ei jää aikaa kehittämiseen eikä uusien asioiden opiskeluun voida työaikaa juurikaan käyttää. Sosiaalityössä tarvitaan riittävästi aikaa myös oman työn kehittämiseen. Työntekijän oman osaamisen hyödyntämismahdollisuus tulisi huomioida, kun sosiaalitoimiston työtä organisoidaan. Kun oma osaaminen on parhaalla mahdollisella tavalla käytössä, se näkyy työhyvinvoinnissa myönteisesti. (Vataja & Julkunen 2004, 26, 38.) Juuri tästä koulutukseen ja osaamiseen perustuvassa aikuisten palvelujen ammatti- ja tehtävärakennesuosituksessa (Sarvimäki & Siltaniemi 2007) on kysymys.

Miltä näyttää työntekijöiden mielestä sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tulevaisuus? Kaiken kaikkiaan työntekijöiden taholta näyttää löytyvän uskoa aikuissosiaalityön positiiviseen tulevaisuuteen muun muassa erilaisen kehittämistyön avulla, vaikkakin tarjolla oli runsaasti myös pessimistisiä ääniä ja tulevaisuudenvisioita. Kyselyn tulokset vahvistavat väitteen siitä, että työntekijöillä on paljon käytännön tietoa aikuissosiaalityön tekemisen arjesta, palvelurakenteiden epäkohdista ja asiakkaiden palvelutarpeista sekä kykyä tehdä tarkkoja analyyskejä aikuissosiaalityön tulevaisuutta määrittävistä reunaehdoista. Tässä mielessä aikuissosiaalityön tulevaisuus näyttää turvatulta. Eri asia sitten on kuinka työntekijöiden tieto ja analyysit saadaan mukaan ja käyttöön yhteiskunnalliseen keskusteluun päätettäessä huono-osaisten viimesijaisista palveluista. Jääkö tärkeä tieto edelleen hiljaiseksi vai tuodaanko sitä esiin erilaisilla rakenteellisen ja vaikuttamaan pyrkivän sosiaalityön keinoilla. Tällöin myös heikkoudet voisivat ainakin pitkällä tähtäimellä kääntyä aikuissosiaalityön mahdollisuuksiksi.

KIRJALLISUUS

- Borgman, Merja (2006) Sosionomit AMK 2015. Teoksessa Vuorensyrjä Matti, Borgman Merja, Kemppainen Tarja, Mäntysaari Mikko & Pohjola Anneli. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti, Sosiaalityön julkaisusarja 4, Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto. Saatavana www-muodossa: http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf [Viitattu: 23.7.2008].
- Hussi, Taina (2005) Sosiaalinen raportointi tiedon rakentajana – menetelmäkuvaus ja käytännön kokemukset, SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 4/2005, Helsinki.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (2008) Johdanto. Teoksessa Jokinen Arja & Juhila Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Tampere, Vastapaino, 7–11.
- Juhila, Kirsi (2008a) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen Arja & Juhila Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Tampere, Vastapaino, 14–47.
- Juhila, Kirsi (2008b) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön yhteiskunnallinen paikka. Teoksessa Jokinen Arja & Juhila Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Tampere, Vastapaino, 48–81.
- Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti, Marjamäki, Pirjo, Laiho, Kristiina, Sarvimäki, Pirjo, Karjalainen, Pekka & Seppänen, Marjaana (2007) Sosiaalityön käsikirja, Jyväskylä, Gummerus kirjapaino Oy.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Salonen, Jari, Meltti, Tero, Yliruka, Laura, Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005:28, Helsinki, Yliopistopaino. Saatavana www-muodossa: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/01/h11136808640322/passthru.pdf> [Viitattu: 31.7.2008].
- Kotro, Helena (2008) Aikuissosiaalityön areenat. Kehittämishankkeen loppuraportti, Socom, Kaakkos-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavana www-muodossa: http://www.socom.fi/dokumentit/Paattyneet_hankkeet/areenat/Aikuissosiaalityon_areenat_loppuraportti.pdf [Viitattu: 13.10.2008]
- Kumpulainen, Aila & Kilponen, Maija-Riitta (2007) Sosiaalityö Kuusikon kunnissa 2006. Aikuisten sosiaalityö, sosiaaliohjaus ja toimeentulotukityö. Saatavana www-muodossa: http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA_FILES/AST2006.pdf [Viitattu: 6.8.2008].
- Kärkkäinen, Sirkka-Liisa (2006) Minne häviää asunnoton mielenterveysongelmainen? Teoksessa: Hänninen Sakari, Karjalainen Jouko & Lahti Tuukka (toim.) Toinen tieto. Kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Stakes, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Vaajakoski, Gummerus Kirjapaino Oy, 293–318.
- Kääriäinen, Aino (2005) Dokumentointi tiedonmuodostuksena. Teoksessa Satka Mirja, Karvinen-Niinikoski Synnöve, Nylund Marianne & Hoikkala Susanna (toim.) Sosiaalityön käytäntötutkimus, Helsinki, Palmenia-kustannus, 159–171.
- Liukko, Eeva (2006) Kuntouttavaa sosiaalityötä paikantamassa. SOCCA:n ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 9/2007, Helsinki, Yliopistopaino. Saatavana www-muodossa: <http://www.socca.fi/aineistot/eevateksti.pdf> [Viitattu: 6.8.2008].

- Liukonen, Ritva & Lukman, Leena (2007) TEHTY-hanke. Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin sosiaalivirastossa, Helsingin kaupungin sosiaalivirasto, Oppaita ja työkirjoja 2007:5, Helsinki, Yliopistopaino.
- Lång, Perttu, Nyssönen, Toivo, Suortti, Juho & Taina, Jaana (2008) Aikuissosiaalityö Keski-Suomessa, Projektiraportti 13.5.2008, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Sosiaalityön laitos, Julkaisematon.
- Metteri, Anna (2003) Asiakkaan tieto sosiaalityön ja palvelujärjestelmän itsearvioinnista. FinSoc News, Uutiskirje sosiaalihuollon menetelmien arvioinnista 1/2003, Stakes, 8–10. Saatavana [www-muodossa: http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/A1FEB024-2076-4337-8A06-AB7928065AD8/0/Finsoclehti_1_03.pdf](http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/A1FEB024-2076-4337-8A06-AB7928065AD8/0/Finsoclehti_1_03.pdf) [Viitattu: 31.7.2008].
- Muuri, Anu (2007) Sukupuolittuneet sosiaalipalvelut – asiakkuus, työyhteisö ja arjen verkostot. Teoksessa Heikkilä Matti & Lahti Tuukka (toim.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, Stakes, Helsinki, Yliopistopaino, 220–236.
- Mäntysaari, Mikko (2006) Syrjiikö sosiaalityö? Teoksessa Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.) Vääryyskirja, Kelan tutkimusosasto, Helsinki, 115-132.
- Mäntysaari, Mikko (1999) Sosiaalityön tutkimuksen suuntaamisesta, Janus 7(4), 355-366.
- Närhi, Kati (2004) The eco-social approach in social work and the challenges to the expertise of social work, Jyväskylä studies in education, psychology and social research 243, University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Närhi, Kati, Karjalainen, Juhani & Valppu-Vanhainen, Anne (2008) Aikuissosiaalityötä paikantamassa. Alkukartoitus aikuissosiaalityön kehittämishankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön resursseista, rakenteista ja epäkohdista Keski-Suomen maakunnassa, Keski-Suomen Sosiaalialan Osaamiskeskus, Raportteja 12, Jyväskylä, Tekevä.
- Partanen, Airi & Kuussaari, Kristiina (2007) Päihdepalvelujärjestelmän haasteet 2000-luvulla. Teoksessa Heikkilä Matti & Lahti Tuukka (toim.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, Stakes, Helsinki, Yliopistopaino, 68–86.
- Rostila, Ilmari (2001). Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet, SoPhi 61, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä, Kopijyvä Oy.
- Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (toim.) (2007) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14, Helsinki, Yliopistopaino. Saatavana [www-muodossa: http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2007/06/ka1181634468618/passthru.pdf](http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2007/06/ka1181634468618/passthru.pdf) [Viitattu: 31.7.2008].
- SOSWEB - Sosiaalityön työmenetelmät (2008) Saatavana [www-muodossa: http://www.valt.helsinki.fi/yhpo/sosweb/sivut/millatyovalinenin.htm](http://www.valt.helsinki.fi/yhpo/sosweb/sivut/millatyovalinenin.htm) [Viitattu 13.10.2008]
- Talvensola, Sivi (2008) Sosiaalihuollon työvoima-, osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointi Keski-Suomessa, Julkaisematon. Saatavana [www-muodossa: http://www.koske.jyu.fi/doc/Sosiaalihuollon_tyovoima-osaamis-ja_koulutustarpeiden_ennakointi_Keski-Suomessa.pdf](http://www.koske.jyu.fi/doc/Sosiaalihuollon_tyovoima-osaamis-ja_koulutustarpeiden_ennakointi_Keski-Suomessa.pdf) [Viitattu: 26.6.2008].
- Tapola, Maria (2005a) Dokumentointi ja työn suunnitelmallisuus, <http://www.mv.helsinki.fi/home/mtapola/dokumentointi/suunnitelmallisuus.html> [Viitattu 13.10.2008].
- Tapola, Maria (2005b) Dokumentoinnin tehtävät, <http://www.mv.helsinki.fi/home/mtapola/dokumentointi/tehtavat.html> [Viitattu 13.10.2008].

- Thompson, Neil (2002) Social work with adults. Teoksessa Adams, Robert, Dominelli, Lena & Payne, Malcolm (toim.) Social work: Themes, issues and critical debates, London, MacMillan, 287-307.
- Tuusa, Matti (2005) Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä, Aktivointi ja työllistymisen tukeminen sosiaalityön ammattikäytäntönä kunnissa, Kuntoutussäätiö, Tutkimuksia 74, Helsinki.
- Törmä, Sinikka (2007) Sopimaton hoitojärjestelmälle. Teoksessa Hänninen Sakari, Karjalainen Jouko & Lehtelä Kirsi-Marja (toim.) Pääsy kielletty! Poiskäännyttämisen politiikka ja sosiaaliturva, Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Vaajakoski, Gummerus Kirjapaino Oy, 86–115.
- Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Hyvät käytännöt – tutkimuskatsaus, FinSoc, Työpapereita 5/2004, Helsinki, Stakes.
- Vataja, Katri, Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas (2007) Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta, Yhteiskuntapolitiikka 72 (2007):4., 357–370. Saatavana www-muodossa: <http://yp.stakes.fi/NR/rdonlyres/E7570FFE-A44D-4BB9-88B3-79344797BEB8/0/074vataja.pdf> [Viitattu: 31.7.2008].
- Välimaa, Outi (2008) Oikeutetusti työtön? Neuvottelu pitkäaikaistyöttömien ryhmän leimatusta jäsenyydestä. Teoksessa Roivainen Irene, Nylund Marianne, Korkiamäki Riikka & Raitakari Suvi (toim.) Yhteisöt ja sosiaalityö, Jyväskylä, PS-kustannus, 245–260.

Lait ja asetukset

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.

Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412.

Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.7.2005/608.

Tilastot

Tilastollinen kuntaryhmitys 2008. Luokitukset. Tilastokeskus. Saatavana www-osoitteesta: <http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/kuntaryhmitys/001-2008/kuvaus.html> [Viitattu: 28.7.2008].

Toimeentulotuki 2006 - Utkomststöd 2006 - Social Assistance 2006. Tilastotiedote 5/2008. 14.2.2008. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2008. Stakes. Saatavana www-muodossa: http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2008/Tt05_08.pdf [Viitattu: 28.7.2008].

LIITTEET

Liite 1. Aikuissosiaalityön hankkeen yksilökohtainen alkukartoituskysely



K O S K E
KESKI-SUOMEN
SOSIAALIALAN
OSAAMISKESKUS

Julkaisija

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Käyntiosoite

Matarankatu 4, Jyväskylä

Postiosoite

PL 35 (MaT), 40014 Jyväskylän yliopisto

www.koskeverkko.fi