



K O S K E
KESKI-SUOMEN
SOSIAALIALAN
OSAAMISKESKUS

RAPORTTEJA 12

AIKUISSOSIAALITYÖTÄ PAIKANTAMASSA

ALKUKARTOITUS AIKUISSOSIAALITYÖN
KEHITTÄMISHANKKEESEEN OSALLISTUVIEN KUNTIEN
AIKUISSOSIAALITYÖN RESURSSISTA, RAKENTEISTA JA
EPÄKOHDISTA KESKI-SUOMEN MAAKUNNASSA

KATI NÄRHI, JUHANI KARJALAINEN JA
ANNE VALPPU-VANHAINEN

Julkaisija

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Raportteja 12

Käyntiosoite

Matarankatu 4, 1. kerros, Jyväskylä

Postiosoite

PL 35 (MaT), 40014 Jyväskylän yliopisto

www.koske.jyu.fi

ISBN 978-952-5477-14-6

ISSN 1459-4757 (painettu)

ISSN 1459-479X (verkkojulkaisu)

Painopaikka

Tekevä, Jyväskylä, 2008

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Kati Närhi, Juhani Karjalainen ja Anne Valppu-Vanhainen
Raportin nimi	Aikuissosiaalityötä paikantamassa. Alkukartoitus aikuissosiaalityön kehittämishankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön resursseista, rakenteista ja epäkohdista Keski-Suomen maakunnassa.
Kustantaja	Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
Painopaikka	Tekevä
Vuosi	2008
Sivumäärä	79
Sarjanro	Raportteja 12

Sosiaalityön toimintaympäristön muutokset ja tehtäväkentän eriytyminen ovat luoneet sosiaalityön työkäytäntöihin liittyviä erilaisia sisällöllisiä kehittämishaasteita. Yksi näistä haasteista liittyy aikuisiin kohdistuvien sosiaalityön palvelujen kehittämiseen. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön 'uuden tulemisen' myötä käsitettä ja ilmiötä on ryhdytty avaamaan ja käsitteellistämään erilaisten aineistojen ja käytäntöjen pohjalta. Tämä raportti keskittyy kuvaamaan kunnallisella areenalla toimivaa aikuissosiaalityön kehittämishanketta Keski-Suomen maakunnassa sekä analysoimaan kahta hankkeen toimesta kerättyä alkukartoitusaineistoa, joiden tarkoituksena on jäsentää seitsemäntoista (17) keskisuomalaisen hankkeeseen osallistuvan kunnan aikuissosiaalityön resursseja, rakenteita sekä epäkohtia ja niihin liittyviä ratkaisuehdotuksia kyselyjen ajankohtana syksyllä 2007.

SISÄLLYS

I JOHDANTO	5
1 Aikuissosiaalityön taustakeskustelua	5
2 Aikuissosiaalityön määrittely-yrityksiä	7
3 Aikuissosiaalityön kehittämishanke Keski-Suomen maakunnassa	8
4 Aikuissosiaalityön hankkeen alkukartoitusaineistot	10
II ALKUKARTOITUS AIKUISSOSIAALITYÖN RESURSSISTA JA RAKENTEISTA HANKEKUNNISSA	12
1 Miten alkukartoitus toteutettiin?	12
2 Yhdennetyn sosiaalityön vai eriytetyn aikuissosiaalityön toimintamalli?	13
2.1 Asiakkaan ohjautuminen sosiaalityön palveluihin hankekunnissa	14
2.2 Miten aikuissosiaalityön alue organisoituu hankekuntien sosiaalitoimistoissa?	16
3 Sosiaalitoimiston työntekijäresurssit hankekunnissa	21
3.1 Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijäresurssit hankekunnissa	22
3.2 Aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssit hankekunnissa	26
3.3 Aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön resurssien vertailu hankekunnissa	27
3.4 Kuntakohtainen aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssien tarkastelu	29
4 Sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön vakanssi- ja pätevyysrakenteet hankekunnissa	31
5 Sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tehtävät hankekunnissa	33
6 Toimeentulotukikysymyksiä aikuissosiaalityön kehittämisen näkökulmasta	36
6.1 Toimeentulotukipäätökset ammattiryhmittäin	37
6.2 Työmarkkinauudistuksen vaikutukset toimeentulotukityöhön	40
7 Asiakastietojärjestelmä ja dokumentointi	41
8 Kunnan kokoluokan vaikutukset sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön toimintamalliin	42
9 Yhteenvetoa	43

III TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ AIKUISSOSIAALITYÖN EPÄKOHDISTA JA RATKAISUEHDOTUKSISTA HANKEKUNNISSA	48
1 Kyselyn toteutus	48
2 Työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin epäkohta	49
3 Mistä ongelma johtuu?	52
4 Miten korjata ongelma?	54
5 Mitä estää korjaamasta ongelmaa?	56
6 Muut kehittämiskohteet	57
7 Yhteenvetoa	59
IV JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	62
LÄHTEET	65
LIITTEET	70

I JOHDANTO

Sosiaalityön toimintaympäristön muutokset ja tehtäväkentän eriytyminen ovat luoneet sosiaalityön työkäytäntöihin liittyviä erilaisia sisällöllisiä kehittämishaasteita (esim. Kananoja ym. 2007; Karjalainen & Sarvimäki 2005). Yksi näistä haasteista liittyy aikuisiin kohdistuvien sosiaalityön palvelujen kehittämiseen. Kuten Arja Jokinen ja Kirsi Juhila (2008a, 7) toteavat, sosiaalityötä aikuisten parissa on tehty aina. Tarve aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön kehittämiseen Suomessa on syntynyt erityisesti 1990-luvun yhteiskunnallisten muutosten seurauksena. Kuitenkin vasta 2000-luvulla se on nostettu esiin kohdennetummin sosiaalityön keskusteluissa. Sosiaalityön käytännöissä aikuissosiaalityön 'nostamiseen' liittyvä ilmiö on näyttäytynyt viime vuosina moninaisten kunnallisten ja valtakunnallisten kehittämishankkeiden muodossa. (esim. Jokinen & Juhila 2008a, 7; Liukko 2006, 27-30, Liukonen & Lukman 2007; Kumpulainen & Kilponen 2007, 2-4; Suoninen-Erhiö 2008a, 11-12; Suoninen-Erhiö 2008b, 14-15.)

1 Aikuissosiaalityön taustakeskustelua

Aikuissosiaalityön kehittämistarpeiden ja -hankkeiden taustalla on hahmotettavissa erilaisia yhteiskunnallisia kehityskulkuja ja muutostendenssejä, jotka ovat läheisessä suhteessa toisiinsa. Yksi näistä kehityskuluista liittyy kunnallisen sosiaalityön eri tehtäväalueiden sisällölliseen erikoistumiseen ja palvelujen tarjoamiseen, mikä näyttäytyy sosiaalityön käytännössä ns. yhdenmisen sosiaalityön¹ eriytymisenä ja siirtymisenä elämänkaariajattelumallin² ja ns. eriytetyn sosiaalityön³ mallin mukaiseen palvelujen tarjontaan. (Juhila 2008c, 83-89.) Eriytymiskehitys on tapahtunut suomalaisissa kunnissa erityisesti 2000-luvun aikana. Kehitystendenssiin on vaikuttanut muun muassa se, että esimerkiksi lapsiperhesosiaalityöllä ja aikuissosiaalityöllä on nähty olevan erilainen paikka ja historia sosiaalityössä. Erot liittyvät Kirsi Juhilan mukaan (2008c, 85) eriytyneeseen tietoperustaan, työssä käytettäviin menetelmiin sekä yhä eriytyvämpään lainsäädäntöön. Myös keskustelut eri asiakasryhmien eroista vahvistavat ikäkategorioiden välisten erojen syvenemistä. Samalla yhteiskunnalliset instituutiot ylläpitävät elämänkaariajattelun mukaisia ikäkattegioita. (Em., 85-87.)

¹ Yhdennetyllä sosiaalityöllä tarkoitetaan tässä sosiaalityötä, jossa sama työntekijä kohtaa ja käsittelee yhden asiakkaan tai asiakasperheen kaikki asiat tai ongelmat (Juhila 2008c, 84). Yhdennetystä sosiaalityöstä voidaan puhua myös silloin, kun sosiaalityöntekijä työskentelee samanaikaisesti usean eri sosiaalityön osa-alueen tehtäviä (mm. Kumpulainen 2004, 15).

² Elämänkaariajattelun mukainen sosiaalityö tarkoittaa työtä, jossa asiakkaiden ikä on keskeinen kriteeri palvelun saamiselle. Sosiaalityössä tämä tarkoittaa palvelujen pilkkoutumista lapsi- ja perhesosiaalityöhön, aikuissosiaalityöhön ja vanhussosiaalityöhön. (Juhila 2008c, 83.)

³ Eriytetystä sosiaalityöstä on kyse silloin, kun sosiaalityöntekijä keskittyy pääasiassa yhden sosiaalityön alueen tehtävien hoitamiseen (mm. Kumpulainen 2004, 15).

Aikuisten kanssa tehtävän sosiaalityön määrittelyn, tekemisen ja sen reunaehtojen taustalla ovat laajemmat yhteiskuntapolitiittiset, hallinnolliset ja taloudelliset diskurssit, jotka Kirsi Juhila (2008b, 48-81) paikantaa yksityisen vastuun diskurssiksi sekä eriarvoistumisdiskurssiksi. ”Yksityisen vastuun diskurssi perustuu uusliberalistiseen yksilökeskeiseen politiikkaan, jossa sosiaalityön tavoitteeksi asetuu yksilöitä kannustava ja aktivoiva muutos työ, joka tehokkaasti poluttaa ihmiset takaisin työmarkkinoille ja hyvinvointivaltiosta riippumattomiksi kansalaisiksi. Eriarvoistumisdiskurssi puolestaan on huolissaan hyvinvoinnin epätasaisesta jakautumisesta ja kaikkein huono-osaisimpien heikosta tilanteesta yhteiskunnassa ja palvelujärjestelmässä. Sosiaalityön tavoitteeksi asetuu sen mukaisesti yhteiskunnallisesti vaikuttava, rakenteellinen työ” (Jokinen & Juhila 2008b, 283).

Yhteiskunnallisella ilmapiirillä ja siihen liittyvillä keskusteluilla on aina myös konkreettinen kääntöpuolensa. Muun muassa Juhilan (em.) jäsentämän yksityisen vastuun diskurssin sisään paikantuvan aktivoivan sosiaalipolitiikan (mm. Juhila 2006; Tuusa 2005; Liukko 2006) konkreettisenä tuotoksena voidaan nähdä erilaiset aikuissosiaalityön tehtäviä koskevat lainsäädännölliset muutokset, jotka ovat ajoittuneet 2000-luvulle. Aikuissosiaalityön sisällöllisissä tehtävissä tämä on näkynyt kuntouttavan työtoiminnan lakina, joka tuli voimaan 2001. Toinen lainsäädännöllinen muutos tuli työmarkkinatuki uudistuksen mukana vuonna 2006. Lainsäädännön uudistukset ovat tuoneet sosiaalityön keskiöön teemoja kuten työllistäminen ja aktivointi, jotka liittyvät edellä mainittuihin laajempiin yhteiskunnallisiin muutosprosesseihin ja diskurssikamppailuihin (vrt. Juhila 2008b). Käytännön tasolla lainsäädännölliset muutokset näkyvät mm. sosiaalityön sisällöllisissä keskusteluissa, joissa on ryhdytty jäsentämään esimerkiksi kuntouttavan sosiaalityön roolia, sisältöä ja paikkaa osana kunnallista sosiaalityötä. Tämä rooli ja tehtävä on paikannettu erityisesti osaksi aikuisten sosiaalityön palveluja. (esim. Tuusa 2005; Liukko 2006; Karjalainen & Karjalainen 2007.)

Samanaikaisena muutosvoimana, joka on ajankohtaistanut kunnallisen aikuissosiaalityön roolin jäsenystä käytännön sosiaalityössä, mutta joka liittyy keskeisesti edelliseen keskusteluun yksityisestä vastuun diskurssista (Juhila 2008b), on kunnalliseen sosiaalipalvelujen järjestämiseen ja priorisointiin liittyvät kehityskulut, kuten kuntien organisaatioiden ja tehtävärakenteiden muutosprosessit (mm. Rousu 2006). Tässä ilmiössä on laajemmin kyse uusliberalististen arvojen ja niihin perustuvan julkisen hallinnon (New Public Management) ja tehokkuusajattelun tuomisesta niin suomalaisen yhteiskuntaan kuin kunnalliseen järjestelmään aina sosiaalityötä myöten (vrt. Juhila 2008b, 49-50; Juhila 2006, 65-101). Kunta- ja palvelurakennemuutosten mukanaan tuomat hallinnolliset muutostuulet tuovat myös sosiaalityölle paineita organisoitua osana sosiaali- ja terveyshallintoa sekä mahdollisesti samalla osana laajempia kuntayhtymä- tai kuntaliitosrakenteita ja -organisaatioita (mm. Rousu 2006). Samaan aikaan muun muassa kuntatalouden heikkenevä tilanne asettaa lisää paineita kunnallisen sosiaalityön tuloksellisuudelle ja vaikuttavuudelle (vrt. vaikuttavuusyhteiskunnasta Rajavaara 2007). Vaikuttavuutta ja tehokkuutta onkin lähdetty etsimään usein elämäntapaajattelun mukaisista sosiaalityön toimintamalleista ja -rakenteista (vrt. Juhila 2008c; Jokinen & Juhila 2008b, 283).

Eräs kehityssuunta, joka voidaan nähdä osana Juhilan (2008b) jäsentämää eriarvoistumisdiskurssia, liittyy keskusteluihin perinteisen asiantuntijuuskäsityksen kriittisestä uudelleenarvioinnista ja yleisestä ajattelutavan muutoksesta, joka näkyy sosiaalityössä esimerkiksi ns. asiakaslähtöisen työotteen vahvistamisen tarpeena (Juhila 2006, 118-149; Liukko 2006) tai jopa kansalaisosallistumisen tukemisena (mm. Matthies 2008). Viime vuosi-

en aikuissosiaalityön erilaisissa käytännön kehittämishankkeissa ilmiö paikantuu tarpeeseen kehittää aikuissosiaalityötä asiakaslähtöisempään suuntaan. Tällöin puhutaan asiantuntijuuden uudelleenarvioinnista (mm. Karvinen 1996; Satka & Karvinen 1999), avoimesta asiantuntijuudesta (mm. Saaristo 2000) 'toisen tiedon' näkyväksi tekemisestä (mm. Hänninen ym. 2006) sekä asiakkaan tarpeisiin vastaamisesta monimutkaistuneen palvelujärjestelmän 'tarpeiden' sijasta (mm. Hänninen 2007). Kyse on siis keskusteluista, jotka kohdistuvat kansalaisten ja asiakkaiden roolien uudelleenmäärittelyyn. Viimeaikaisten kunta- ja palvelurakennemuutosten myötä nouseekin esiin kysymys, mihin kansalaisen, kuntalaisen sekä asiakkaan roolit ja näkökulmat paikantuvat yhä laajenevissa ja ihmisen elämän pirstovissa palvelurakenteissa. Voidaankin ajatella, että tämä kehityssuunta on jännitteisessä suhteessa yksityisen vastuun diskurssin kanssa ja jäsenyyttä osaksi eriarvoistumisdiskurssia (vrt. Juhila 2008b). Kaiken kaikkiaan yhteiskunnallinen ilmapiiri ja siihen liittyvät erilaiset diskurssikamppailut sekä kehityskulut vaikuttavat pitkälti käsityksiimme ja määrittelyihin aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tavoitteista, sisällöistä ja rooleista osana sosiaalipalveluiden kokonaisuutta.

2 Aikuissosiaalityön määrittely-yrityksiä

Mutta mitä sitten tarkoitetaan, kun puhutaan aikuisten parissa tehtävästä sosiaalityöstä? Aikuisiin kohdistuvista sosiaalityön palveluista käytetään myös nimitystä aikuissosiaalityö. Aikuissosiaalityön käsitteellä tarkoitetaan puolestaan usein kuntien sosiaalitoimistossa tehtävää sosiaalityötä, joka keskittyy erityisesti aikuisväestön kysymyksiin (Liukko 2006; Kananoja ym. 2007; Kumpulainen & Kilponen 2007; Jokinen & Juhila 2008). Määrittely ei kuitenkaan ole kovin selkeärajainen, vaikkakin siinä useimmiten rajataan pois lastensuojelun sosiaalityö. Kirsi Juhila (2008a, 14-44) paikantaa aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat kunnallisen aikuissosiaalityön lisäksi moniammatilliseen ja erityiseen julkiseen areenaan (esim. TYP) sekä kolmanneksi muilla hyvinvointiyhteiskunnan areenoilla (esim. diakoniatyö) aikuisten parissa tehtävään sosiaalityöhön. Jäsenyys on hyödyllinen, jotta olisi mahdollista jäsentää kunkin areenan roolia ja tehtäviä puhuttaessa laajasti ymmärretystä aikuisten parissa tehtävästä sosiaalityöstä.

Aikuissosiaalityötä käsitteenä voidaan pitää ensisijaisesti hallinnollisena tapana jakaa sosiaalityön palveluja tietyille asiakasryhmille ikäryhmäperustaisesti (mm. Juhila 2008a,c; Kananoja 2007; Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Roivainen 2008). Aikuissosiaalityön palveluthan on kohdennettu yli 18 -vuotiaille aikuisille. Käytännössä työ painottuu yksin asuvien ja usein miesten kanssa tehtävään työhön (esim. Kananoja ym. 2007, 165). Aikuissosiaalityön käsite on liitetty usein myös toimeentulotukityön kysymyksiin, jolloin se paikantuu erityisesti kunnallisen aikuissosiaalityön sisään. Samalla kun toimeentulotuen tehtäviä on siirretty etuuskäsittelijöille erilaisten muutos- ja kokeiluprosessien seurauksena, on ryhdytty pohtimaan aikuissosiaalityön sisältöjä uusista sisällöllisistä näkökulmista käsin (mm. Kananoja 2007, 61; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40-44). Aikuissosiaalityön kehittämisessä on noussut esiin mm. kuntouttavan sosiaalityön työorientaatio (Liukko 2006, 18-23, 110-115). Eeva Liukko (2006, 116-118) pohtii sosiaalisen kuntoutuksen periaatteen mukaisen perussosiaalityön olevan pitkäjänteistä sosiaalityötä asiakkaan tukemisessa, voimavarojen löytämisessä ja toimintakyvyn vahvistamisessa (myös Kananoja ym. 2007, 170).

3 Aikuissosiaalityön kehittämishanke Keski-Suomen maakunnassa

Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön 'uuden tulemisen' myötä käsitettä ja ilmiötä on ryhdytty avaamaan ja käsitteellistämään erilaisten aineistojen ja käytäntöjen pohjalta (esim. Jokinen & Juhila 2008; Liukonen & Lukman 2007; Kumpulainen & Kilponen 2007). Tämä raportti keskittyy kuvaamaan kunnallisella areenalla toimivaa aikuissosiaalityön kehittämishanketta ja hankkeen toimesta tehtyä alkukartoitusta siitä, miltä aikuissosiaalityö näytti 17 keskisuomalaisessa kunnassa syksyllä 2007. Raportti ottaa siis omalta osaltaan kantaa keskusteluun aikuissosiaalityön erilaisista määrittelyistä kuvaamalla ja analysoimalla kunnallista aikuissosiaalityötä hankkeessa kerättyjen kahden aineiston näkökulmista.

Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön kehittämishankkeen (6/2007 - 10/2009) tarkoituksena on kehittää ja tutkia kuntien sosiaalitoimistojen aikuisiin kohdistuvaa asiakaslähtöistä sosiaalityötä yhteistyössä eri toimijoiden kanssa sekä tarkastella aikuissosiaalityön asemaa kuntien muuttuvassa palvelujärjestelmässä. Hankkeen peruslähtökohtana on jäsentää ja etsiä vastauksia kysymyksiin: Mitä aikuissosiaalityö on Keski-Suomessa ja mitä se voisi olla tulevaisuudessa? Millainen aikuissosiaalityö tukee asiakkaan hyvää elämänlaatua ja osallisuutta? Kuten monessa muussakin kunnallisessa aikuissosiaalityön kehittämishankkeessa (mm. Liukonen & Lukman 2007; Kumpulainen & Kilponen 2007, 2-4) niin myös tässä hankkeessa tavoitteena on aikuissosiaalityön osaamisen ja asiantuntijuuden vahvistaminen, aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakenteiden kehittäminen sekä aikuissosiaalityön yhteiskunnallisen roolin kirkastaminen.

Hankkeen yhteistyökumppaneina toimivat Keski-Suomen maakunnan 28 kunnasta (vuonna 2007) 17 kuntaa: Hankasalmi, Jyväskylä, Jyväskylän maalaiskunta, Jämsä, Jämsänkoski, Kannonkoski, Keuruu, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Laukaa, Muurame, Pihtipudas, Pylkönmäki, Saarijärvi, Viitasaari ja Äänekoski. Muita yhteistyötahoja edustavat hankkeessa Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Stakes, Talentia ja työvoimahallinto. Hanke toimii osana Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kehittämistoimintaa. Hankkeen varsinaisia toimijoita ja asiantuntijoita ovat hankkeeseen osallistuvien kuntien sosiaalitoimistojen ja työvoiman palvelukeskuksien aikuissosiaalityön työntekijäryhmät: sosiaalityöntekijä (sisältäen johtavan sosiaalityöntekijän), palveluohjaaja ja etuuskäsittelijä, yhteensä noin 120 työntekijää.

Kuvio 1 jäsentää aikuissosiaalityön hankkeen tavoitteita, niiden tasoja sekä keinovalikoimaa. Tavoitteisiin pyritään neljän elementin; täydennyskoulutuksen, maakunnallisen keskustelufoorumin, neljän kehittämisen painopistealueen sekä tutkimustoiminnan avulla.

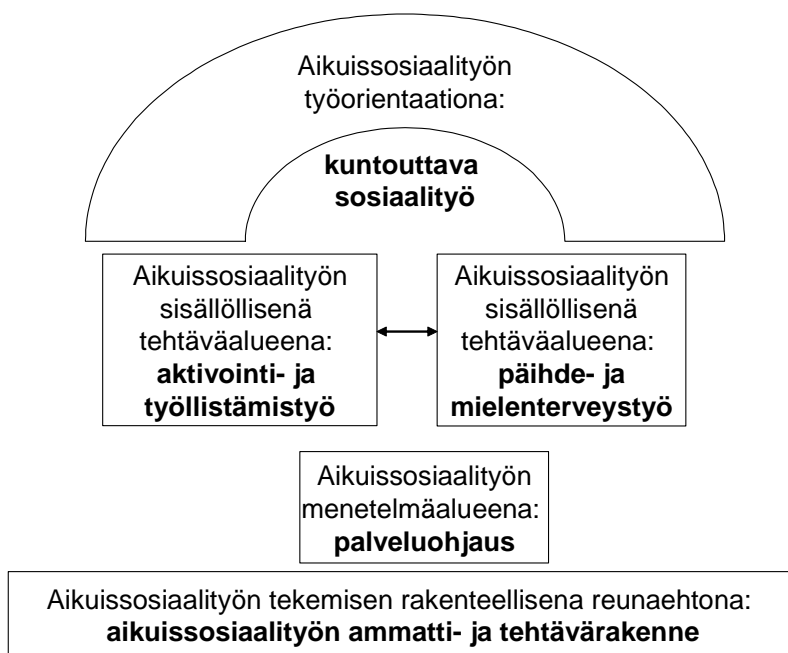
Kuvio 1. Aikuissosiaalityön kehittämishankkeet tavoitteet, tasot ja keinot



Aikuissosiaalityön kehittämishankkeen täydennyskoulutuskokonaisuus on tarkoitettu hankkeeseen osallistuvien kuntien sosiaalitoimistojen aikuissosiaalityön alueella toimiville työntekijöille. Täydennyskoulutuskokonaisuus kestää vuoden 2007 marraskuusta vuoden 2009 syyskuuhun sisältäen yhteensä 13 koulutuspäivää. Koulutuspäiviin yhdistetään maakunnallinen keskustelufoorumi, jossa jakaudutaan ammattiryhmittäin keskustelemaan ja vaihtamaan kokemuksia aikuissosiaalityön ajankohtaisista ja tärkeistä teemoista.

Kuvio 2 tuo esiin aikuissosiaalityön hankkeessa kohdennetut kehittämisen painopisteet. Hankkeessa paikannetaan aikuissosiaalityön perustyöorientaatio laajasti ymmärretyn kuntouttavan sosiaalityön käsitteen ja toiminnan alle (esim. Tuusa 2005; Liukko 2006; myös Karjalainen & Sarvimäki 2005; Karjalainen & Karjalainen 2007). Aikuissosiaalityön sisällöllisistä tehtäväalueista keskitytään hankkeessa erityisesti aktivointi- ja työllistämistyön sekä päihde- ja mielenterveystyön kehittämiseen sosiaalitoimiston työssä. Menetelmällisenä painopisteenä tarkastellaan erityisesti sosiaalitoimiston aikuissosiaalityöhön liittyvän palveluohjauksen käsitteen ja käytännön selkeyttämistä. Aikuissosiaalityön tekemisen rakenteellisenä reunaehtona nähdään aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakenteen kehittäminen. Muun muassa työprosessimallinnuksilla avataan ammatti- ja tehtävärakenteita, jotka rakentuvat osaamisen ja koulutuksen mukaan. Mallinnuksilla tehdään ymmärrettäväksi se, että asiakastyö muodostuu prosessiksi, vaiheittain rakentuviksi tilanteiden ja toimenpiteiden ketjuksi, jotka vaativat erilaista osaamista. Mallinnuksilla löydetään työprosessien dokumentaation puutteet, mikä mahdollistaa työvälineiden kehittämisen suunnitelmalliseen aikuissosiaalityöhön. Työssä hyödynnetään sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön ammatti- ja tehtävärakennesuosituksista (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007) sekä tarkastellaan sitä kriittisesti aikuissosiaalityön käytäntöjen näkökulmasta.

Kuvio 2. Aikuissosiaalityön hankkeen kehittämisen painopisteet



Aikuissosiaalityön hanke Keski-Suomessa on ensisijaisesti kehittämishanke. Toisaalta aikuissosiaalityön kehittäminen ja tieto kehittämisprosesseista eivät kumuloidu mikäli kehittämisprosessia ei dokumentoida, kuvata ja analysoida. Tästä syystä hankkeen tarkoituksena on kehittämistyön ohella kerätä, dokumentoida ja analysoida kehittämisprosessin aikana muodostuvaa aineistomateriaalia. Tutkimus- ja kartoitustoiminnan tavoitteena on luoda jäsentyneempi ymmärrys aikuissosiaalityöstä ilmiönä, käsitteenä ja käytäntönä erilaisten aineistojen pohjalta. (vrt. Närhi ym. 2007.) Tässä raportissa analysoidaan alkukartoitukseen liittyvät kyselyaineistot ovat osa hankkeen ns. tutkimus- ja kartoitustoimintaa.

4 Aikuissosiaalityön hankkeen alkukartoitusaineistot

Hankkeen aikana sen toimintasuunnitelman mukaisesti kerätään hankkeen tutkimuskysymyksiä avaavia ja niihin vastaamaan pyrkiviä tutkimusaineistoja (ks. Närhi ym. 2007). Hankkeen alkuvaiheen aineistoihin liittyvät ns. alkukartoitukset (syksy 2007 ja kevät 2008), jotka toistetaan hankkeen loppupuolella uudestaan ns. loppukartoituksena (kevät 2009). Alkukartoitus koostuu kahdesta kyselystä. Ensimmäistä alkukartoituskokonaisuutta kutsutaan ns. aikuissosiaalityön henkilöstöresurssi sekä tehtävä- ja toimintarakennekartoitukseksi. Tämä raportti dokumentoi osaltaan tätä ensimmäistä kartoituskokonaisuutta. Toinen alkukartoituskokonaisuus on aikuissosiaalityön ammattikohtainen tehtävärakennekartoitus. Tämä kartoitus toteutettiin tammi-helmikuussa 2008 yksilöllisenä sähköisenä lomakekyselynä hankkeeseen osallistuvilla työntekijöillä. Kysely analysoidaan ja raportoidaan vuoden 2008 aikana. Näiden kahden alkukartoituskokonaisuuden avulla pyritään hahmottamaan vastausta hankkeen peruskysymykselle: Mitä aikuissosiaalityö on

Keski-Suomessa ja erityisesti hankekunnissa? Kyse on siis aikuissosiaalityön nykytilan ja hankkeen alkulähtötilanteen kartoittamisesta.

Alkukartoituksella on vielä kolmaskin ulottuvuus. Hankkeen alustavan toimintasuunnitelman valmistuttua kesäkuussa 2007, päätettiin toteuttaa hankkeeseen osallistuvien 17 kunnan kuntakierros toimintasuunnitelman konkretisoimiseksi. Ensimmäisen kuntatapaamisen jälkeen elokuun 2007 lopulla, todettiin, että kuntatapaamisten ja etukäteen suunnitellun aikuissosiaalityön alkukartoituksen ohella tarvitaan lisätietoa aikuissosiaalityön toimimattomista käytännöistä ja epäkohdista sekä niihin liittyvistä ratkaisuehdotuksista työntekijöiden näkökulmasta. Tämä sen vuoksi, että toisaalta kuntatapaamisissa ei ehditty käydä systemaattista keskustelua kaikista aikuissosiaalityön tehtäväkentistä sekä toisaalta kaikki olennaiset toimijat eivät välttämättä olleet paikalla tai jos olivatkin, he eivät kenties ehtineet tai halunneet julkisesti tuoda esiin ajatuksiaan aikuissosiaalityön epäkohdista ja kehittämistarpeista. Tietoa kerättiin sähköpostitse erillisellä viiden kohdan kysymyspatteristolla. Pienimuotoisen kyselyn tavoitteena ja tarkoituksena oli kartoittaa hankkeeseen osallistuvien työntekijöiden omia näkemyksiä aikuissosiaalityön ongelmakohdista, niiden ratkaisuista sekä kehittämistarpeista hankkeen jatkotyöskentelyä varten.

Tämä raportti koostuu kahdesta erillisestä alkukartoituskyselystä, joiden tarkoituksena on jäsentää 17 keskisuomalaisen kunnan aikuissosiaalityön resursseja, rakenteita sekä epäkohtia ja niihin liittyviä ratkaisuehdotuksia. Ensin avataan aikuissosiaalityön henkilöresursseihin sekä tehtävä- ja toimintarakenteisiin liittyvän kyselyn tulokset. Toisessa osassa dokumentoidaan ja tuodaan esiin aikuissosiaalityön epäkohtiin ja niiden ratkaisuihin liittyvän kyselyn tuloksia. Lopuksi pohditaan mitä johtopäätöksiä kyselyjen tuloksista voidaan tehdä ja miten ne suuntaavat aikuissosiaalityön kehittämistä Keski-Suomen seitsemässätoista (17) hankekunnassa.

II ALKUKARTOITUS AIKUISSOSIAALITYÖN RESURSSISTA JA RAKENTEISTA HANKEKUNNISSA

1 Miten alkukartoitus toteutettiin?

Alustavan toimintasuunnitelman valmistuttua kesäkuussa 2007, päätettiin toteuttaa hankkeeseen osallistuvien seitsemäntoista (17) kunnan kuntakierros toimintasuunnitelman konkretisoimiseksi. Kuntatapaamisten yhteydessä toteutettiin Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön resursseihin ja toimintarakenteisiin liittyvä alkukartoitus. Kartoituksen tarkoituksena oli selvittää hankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön henkilöstöresursseja sekä tehtävä- ja toimintarakenteita erilaisilla kysymyskokonaisuuksilla (ks. alkukartoituslomake liite 1). Olemassa olevan tilanteen kartoitus mahdollistaa keski-suomalaisen aikuissosiaalityön tilan tarkemman jäsentämisen kyselyn ajankohtana syys - lokakuussa 2007 sekä toisaalta se on väline aikuissosiaalityön hankkeen jatkotoimenpiteiden suunnittelussa. Samalla se toimii myös hankkeen prosessiarvioinnin yhtenä elementtinä (vrt. Vataja & Seppänen-Järvelä 2006).

Alkukartoituskysely toteutettiin aikuissosiaalityön kehittämishankkeen elo - lokakuun 2007 aikana tehdyn kuntakierroksen yhteydessä siten, että jokaisen kuntatapaamisen jälkeen hanke lähetti alkukartoituslomakkeen sähköisesti kyseisen kunnan aikuissosiaalityön lähiesimiehelle, jonka tehtävänä oli täyttää lomake. Kartoituksen kohteena oli hankekuntien sosiaalitoimiston aikuissosiaalityö, eikä kyselyä siis kohdennettu esimerkiksi alueella sijainneisiin Jyväskylän ja Äänekosken työvoimapalvelukeskuksiin, vaikka ne ovatkin osallisia kehittämishankkeen muissa toiminnoissa. Lomakkeista suurin osa palautettiin syys - lokakuun 2007 aikana. Karhukierroksen jälkeen viimeiset lomakkeet palautettiin marraskuun 2007 alkupuolella. Kaikki 17 hankkeeseen osallistuvaa kuntaa palauttivat lomakkeen. Kyselyn vastaukset purettiin kysymys kysymykseltä kuntakohtaisesti taulukoihin, joiden avulla kuntien välinen vertailu oli mahdollista. Kysymyksiin vastattiin kuitenkin osittain puutteellisesti, joten kaikilta osin aineisto ei koske kaikkia vastanneita kuntia. Tällöin myös kuntien välinen vertailu ei ollut kaikilta osin mahdollista. Aineiston kattavuus avataan kunkin kysymyksen analysoinnin yhteydessä. Alkukartoituskyselyn tarkoituksena on viime kädessä kartoittaa hankekuntien työntekijäresurssien sekä tehtävä- ja toimintarakenteiden osalta aikuissosiaalityön tilaa kyselyn ajankohtana syys - lokakuussa 2007 ja vastata kysymykseen: Mitä aikuissosiaalityö on Keski-Suomessa?

2 Yhdennetyn sosiaalityön vai eriytetyn aikuissosiaalityön toimintamalli?

Keskustelua sosiaalityön palvelujen organisoitumisesta on käyty viime aikoina ns. alueellisen ja yhdennetyn sosiaalityön ja ns. eriytetyn ja elämänkaariajattelun mukaisen sosiaalityön toimintamallien välillä⁴ (mm. Juhila 2008c, Roivainen 2008, 258). Vaikka yhdennettyä ja alueellista sosiaalityön mallia on pidetty jopa kansainvälisen sosiaalityön ideaalina, on viime vuosina Suomi monien muiden maiden perässä siirtynyt kunnallisessa sosiaalityössä kohti eriytynyttä ja asiakasryhmäkohtaista mallia (vrt. Roivainen 2008, 258). Eriytymiskeskustelussa Irene Roivainen (em.) paikantaa kaksi osin päällekkäistä trendiä: yhtäältä sosiaalityön tehtäväalueiden organisointi ilmiöperustaisesti ja toisaalta organisointi ikä- ja väestöryhmäperusteisesti (ks. myös Karjalainen & Sarvimäki 2005, 38). Ilmiöpohjainen eriytymiskehitys perustuu tehtäväalueiden organisointiin sosiaalisten ongelmien mukaan, jolloin kohdataan kysymykset erityispalvelujen luonteesta ja niiden kokonaisvaltaisen näkökulman puutteesta asiakkaiden elämäntilanteeseen ja arkeen. Toinen eriytymiskehitys perustuu sosiaalityön organisointiin sosiaalisten ongelmien mukaan ikäperusteisesti. (Roivainen 2008, 258-261.) On arvioitu, että yhä useampi kunta organisoii palvelunsa tällä tavoin kuntien palvelurakennemuutoksen myötä (mm. Rousu 2006). Näin pyritään tehokkaisiin palvelukokonaisuuksiin tiettyjen ikäryhmien palvelujen osalta. Tällöin voi kuitenkin olla vaarana, että moneen osaan jakautunut sosiaalityö ei enää vastaa asiakkaiden tarpeisiin ja laajempi yhteiskunnallinen näkökulma unohtuu (vrt. Roivainen 2008, 261; Jokinen & Juhila 2008b, 288).

Kyselylomakkeen ensimmäinen kysymys (ks. liite 1) koski sosiaalitoimiston sosiaalityön organisoitumisen tapaa kunnassa. Alkukartoituksen hetkellä syys - lokakuussa 2007 kyselyyn vastanneesta 17 hankekunnasta 11 ilmoitti toimivansa sosiaalityössä yhdennetyn mallin (aikuis- ja lapsiperhesosiaalityö/lastensuojelu yhdessä) mukaisesti (Hankasalmi, Jyväskylän maalaiskunta, Jämsänkoski, Kannonkoski, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Muurame, Pihtipudas, Pylkönmäki ja Viitasaari). Näistä kaksi kuntaa (Viitasaari: Pihtipudas ja Viitasaari) vastasi tekevänsä virallisesti yhdennettyä, mutta käytännössä pitkälti eriytettyä sosiaalityötä. Kuusi kuntaa ilmoitti toimivansa ns. eriytetyn sosiaalityön mallin mukaan, jossa on virallisesti eriytetty lapsiperhesosiaalityö/lastensuojelu ja aikuis- ja sosiaalityö omiksi työskentelyalueikseen ja/tai tiimeikseen (Jyväskylä, Jämsä, Keuruu, Laukaa, Saarijärvi ja Äänekoski). Kun kysyttiin milloin yhdennetystä mallista ollaan mahdollisesti siirtymässä eriytettyyn malliin, myönteisiä vastauksia tuli kahdeksasta yhdennettyä sosiaalityötä tekevästä kunnasta. Muutoksen ajankohdaksi vastattiin vuoden 2009 tammikuu. Kun laskee yhteen muutokset vuoden 2009 jälkeen, huomataan, että jopa 14 kuntaa 17 hankekunnasta ilmoittaa kyselyn ajankohtana syys - lokakuussa 2007 tulevansa siirtymään lähiaikoina eriytettyyn sosiaalityön malliin tai jo tekevänsä sitä, kolmen kunnan ilmoittaessa tekevänsä edelleen jatkossakin yhdennetyn mallin mukaista sosiaalityötä: Hankasalmi, Jyväskylän maalaiskunta ja Kinnula. Toisaalta siitä, millaisiin sosiaalityön malleihin kunnissa, kuntayhtymissä ja yhteistoiminta-alueilla lopulta päädytään vuonna 2009, ei ole raporttia kirjoitettaessa vielä varmaa tietoa. Parhailaan murroksessa oleva kuntarakennemuutos aiheutti kyselyn ajankohtana kuitenkin selkeästi epä-

⁴ Näkökulmat eivät välttämättä ole selkeästi toistensa vastakohtia, koska jälkimmäinen lähestymistapa voi toimia myös alueellisen orientaation pohjalta.

varmuutta hankekuntien sosiaalityön organisoitumisessa. Tässä mielessä voi olla liian aikaista ennustaa eriytetyn mallin mukaisesti toimivien kuntien ja/tai kuntayhtymien lukumäärää Keski-Suomessa vuonna 2009. Joka tapauksessa kyselyn perusteella valtakunnallinen tendenssi sosiaalityön tehtävien eriyttämisen suuntaan ja palvelujen tarjoaminen elämäntapaajattelun pohjalta (vrt. esim. Jokinen 2008, 82-84; Roivainen 2008, 258-261; Sarvimäki & Siltaniemi 2007) näyttäisi kyselyn mukaan ohjaavan kunnallisen sosiaalitoimiston sosiaalityön organisointia myös Keski-Suomen hankekunnissa.

Loppujen lopuksi kaikissa sosiaalityön toimintaorganisaatoratkaisuissa ja -malleissa on sekä hyviä että huonoja puolia. Yhdennetty sosiaalityö mallina edistää asiakkaan kokonaisvaltaista huomioimista lähiyhteisönsä ja paikallisen ympäristön jäsenenä (esim. Roivainen 2008, 258; Juhila 2008c, 84-85; Vinnurva 2008, 86). Asiakkaan tilannetta käsitellään kokonaisuutena yhden henkilön ottaessa kokonaistilanteesta vastuun yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakasta ei tällöin pompotella palveluorganisaation sisällä tai organisaatioiden välillä (vrt. Sosiaali- ja terveyspalvelujen ... 1987, 22). Samalla työntekijä joutuu kuitenkin hallitsemaan koko sosiaalityön toimintakentät ja koko asiakaskunnan elämäntapaajattelun mukaisesti. Malli asettaa työntekijälle haasteellisen tilanteen toimia kaikkien sosiaalitoimiston sosiaalityön tehtävien asiantuntijana (vrt. Hytönen 2002). Yhdennettyä mallia toteutettiin kyselyn ajankohtana asukaslukumääriltään pienemmissä keskisuomalaisissa kunnissa, joista Jyväskylän maalaiskunta teki poikkeuksen toiseksi suurimpana hankkeeseen osallistuvista kunnista. Voisiko tästä vetää johtopäätöksen, että enää vain pienempien kuntien 'matalissa' toimintaorganisaatioissa on mahdollista huomioida asiakas kokonaisvaltaisesti yhden työntekijän toimesta asiakasmäärien jäädessä vielä jossain määrin hallittaviksi.

Eriytetyn sosiaalityön mallin hyviä puolia ovat työntekijän mahdollisuus keskittyä tietynlaiseen asiakasryhmään sekä asiantuntemuksen syveneminen ko. asiakasryhmään liittyvistä ilmiöistä ja palveluista (Sarvimäki & Siltaniemi 2007). Eriytymisen myötä myös oman työn kokonaisuuden hallinnan on ajateltu paranevan. Toisaalta eriytetyn työn ongelmakohtana ovat sille asettuvat hallinnolliset rajat, jotka aiheuttavat ongelmia erityisesti niille asiakkaille, joilla on enemmän kuin yksi ongelma, eli heille, joiden palvelut pirstaloituvat eri tahojen järjestettäväksi (mm. Roivainen 2008, 259). Tuolloin vaarana on, että asiakkaan palvelut eivät rakennu asiakasta tukevaksi kokonaisuudeksi, asiakasta juoksetetaan jopa sosiaalitoimen sisällä eri toimipisteiden välillä ja lopulta palvelukokonaisuutta ei hallitse kukaan, ei edes asiakas itse.

2.1 Asiakkaan ohjautuminen sosiaalityön palveluihin hankekunnissa

Sosiaalityön organisoitumisen mallin ohella tärkeää on jäsentää sitä systematiikkaa, jolla asiakkaat ohjautuvat (aikuis)sosiaalityön palveluihin ja tietyille työntekijöille. Tämä ohjautuminen voi tapahtua mm. aluelähtöisesti⁵, asiakkaan osoitteen mukaisesti tai esimerkiksi

⁵Suomessa aluelähtöisyys periaatteena juontaa juurensa 1960-luvun lopun sosiaalihuollon kritiikkiin yksilöllisestä ja laitospainotteisesta toimintaorientaatiosta (Roivainen 2008, 255). Varsinaisesti sosiaalitoimistojen osalta alueellistaminen nousi keskiöön 1980-luvun sosiaalihuoltouudistuksen myötä toteutettujen sosiaali- ja terveyspalvelujen alueellistamiskokeilujen yhteydessä (em., 256). Tarkoituksena oli vähentää sektoroituneiden ja keskitettyjen palvelujen epäkohtia ja parantaa palveluja tuomalla ne lähelle ihmistä.

asiakkaan sukunimen perusteella eli ns. aakkosten mukaan. Kyselyn perusteella (ks. kysymys 5, liite 1) asiakkaan ohjautuminen tapahtuu kahdeksassa kunnassa aluelähtöisesti, ns. aluejaon mukaan. Tosin yhdessä näistä kahdeksasta kunnasta esiintyi ammattiryhmitäistä jakoa siten, että asiakkaat ohjautuivat sosiaalityöntekijöille alueen mukaan, mutta etuuskäsittelyyn aakkosten mukaan. Viisi asukaslukumäärältään pientä keskisuomalaista kuntaa ilmoittivat, että asiakas ohjautuu siten, että kaikki asiakkaat ohjautuvat yhdelle työntekijälle, alueena siis koko kunta. Näissä kunnissa toimi vain yksi työntekijä, sosiaalityöntekijä.

Kyselyn perusteella kaksi kuntaa ilmoitti asiakkaan ohjautuvan tietyn asiakasryhmän perusteella, jolloin sosiaalityöntekijä ottaa vastaan esimerkiksi uudet asiakkaat ja harkinnanvaraisten tukien saajat. Yksi kunta ilmoitti ottavansa asiakkaat vastaan aakkosten perusteella ja yhdellä kunnalla ei ollut selvää periaatetta asiakkaan ohjautumiseen. Asiakasryhmäkohtainen tai aakkosiin pohjautuva ohjautuminen ovat esimerkkejä aluelähtöisyyttä spesifimmistä sisällöllisistä asiakkuuden kategorisoinneista, joissa vaarana voi olla jonkinasteinen asiakkaan kokonaisvaltaisen näkökulman kapeutuminen. On eri asia kohdata asiakkaita alkukirjaimen mukaan erilaisilta alueilta ympäri kuntaa/kaupunkia, kuin kohdata samalta alueelta tulevia asiakkaita, jolloin ymmärrys asiakkaan tilanteesta voi ainakin potentiaalisesti olla kokonaisvaltaisempi kuin aakkosperustaisen ajattelun logiikkaan pohjautuen. Aluepohjaisessa mallissa työntekijän tietämys asiakkaan elinympäristön resursseista ja haasteista syvenee ja asiakkaan elämäntilanteen kokonaisvaltainen ymmärrys mahdollistuu. (vrt. Närhi 2004.) Toisaalta on huomattava, että myös asiakasryhmäkohtainen tai linkaarimallin mukainen työ voi organisoitua aluepohjaisuuden perusteella (vrt. Liukonen & Lukman 2007, 68-70).

Asiakkaan ohjautumisessa oli kyselyn perusteella eroja myös suhteessa kunnan kokoluokkaan. Pienemmässä kunnassa, jossa asiakkaan ohjautumisen perusteena on koko kunnan alue ja alueella työskentelee yksi tai kaksi sosiaalityöntekijää, kokonaisvaltainen asiakkaan tilanteen jäsenitys tulee ikään kuin 'luonnostaan', koska asiakkaan elinympäristö, väestömäärältään pieni kunta, on myös työntekijän hahmotettavissa (esim. Hytönen 2002). Suuren kaupungin ongelmana aakkosohjautuvuudessa voi olla sen mahdottomuudessa hyödyntää yhteisesti jäsenettyä tietoa asiakkaan elinympäristöstä hänen elämäntilanteensa arvioinnissa (mm. Liukonen & Lukman 2007, 70).

Kaiken kaikkiaan kyselyn perusteella näyttää siltä, että aluelähtöisyys toimi ainakin kyselyn ajankohtana syksyllä 2007 vielä suurimmalla osalla tarkastelluista kunnista asiakkaiden ohjautumisen peruslähtökohtana. Asiakkaan ohjautumiseen ei kyselyn mukaan ollut kuitenkaan nähtävissä mitään yhtä ja ainoaa mallia, vaan kunnat toimivat näkemiensä tarpeiden ja toisaalta henkilöstöressurssien asettamien reunaehtojen mukaisesti. Toisaalta on kuitenkin kysyttävä, mistä näkökulmasta ja kenen kannalta asiakkaan ohjautumista

Asiakkaiden kokemukset valtakunnallisesta kokeilusta olivat myönteisiä siinä merkityksessä, että asiakkaat kokivat saavansa parempaa palvelua aluetoimistoissa ja kynnys sosiaalitoimistossa käymiseen madaltui. Tosin kokeilujen jälkeen monet kunnat siirtyivät takaisin keskitettyyn ja eriytettyyn järjestelmään. (Roivainen 2008, 256-258; Niemelä & Salo 1993, 56-57.) On kuitenkin muistettava, että palvelut voidaan myös aluelähtöisessä mallissa tarjota joko aluejaon tai aakkosten mukaan. Myös hallinnollisesti ns. keskitetyssä mallissa työntekijät voivat ottaa asiakkaitaan vastaan joko aluejaon tai aakkosten mukaan.

palveluihin tarkastellaan; asiakaslähtöisesti asiakkaan palvelujen tarpeiden kannalta vai esimerkiksi hallinnon tehokkuuden kannalta. Voisiko kyselyn ajankohtana useimpien kuntien käyttämä aluelähtöisyys olla periaate, jossa yhdistyvät pitkällä tähtämellä molemmat näkökulmat? Aluelähtöisyyden ja aluelähtöisten toimintatapojen on todettu auttavan työntekijää hahmottamaan asiakkaan elin- ja lähiympäristön heikkoudet ja vahvuudet tarkasteltaessa asiakkaan kokonaisvaltaista elämäntilannetta (vrt. Närhi 2004). Voidaan myös ajatella, että alue- ja asiakaslähtöinen palvelujen saatavuus pitkällä tähtämällä on tärkeä kriteeri myös hallinnon tehokkaan toiminnan kannalta (vrt. Roivainen 2008, 280-281).

2.2 Miten aikuissosiaalityön alue organisoituu hankekuntien sosiaalitoimistoissa?

Jotta olisi mahdollista jäsentää selkeämmin kunnallista aikuissosiaalityötä, siihen liittyviä työtehtäviä sekä resursseja, tarvitaan tietoa siitä, miten aikuissosiaalityön alue organisoituu kuntien sosiaalitoimistoissa. Varsinaisessa kyselyssä asiaa ei kartoitettu riittävän selkeästi, joten hanketyöntekijät selvittivät asiaa sähköpostitse jälkikäteen. Hankekuntien 11 yhdenntyn ja kuuden eriytetyn sosiaalityön sosiaalitoimistojen vastausten perusteella voidaan tehdä seuraavanlainen kuvio. Kuviossa 3 on tehty hyvin karkea jäsenitys työstä sosiaalitoimistossa, jotta voitaisiin paikantaa yleisellä tasolla sosiaalitoimistossa tehtävää työtä erityisesti suhteessa aikuissosiaalityöhön ja lapsiperhesosiaalityöhön / lastensuojeluun. Kuviossa 3 työskentely sosiaalitoimistossa on jaettu karkeasti sosiaalityön alueeseen ja toimeentuloturvaan. Sosiaalityön alue voidaan jakaa ns. aikuissosiaalityön alueen palveluihin⁶ ja lapsiperhesosiaalityön alueen palveluihin, joka voidaan jakaa perheiden sosiaalityöhön⁷ ja lastensuojelun sosiaalityöhön⁸ (lastensuojelun sosiaalityö sisältää lastensuojelun sosiaalityön ja lastensuojelulain taloudellisen tuen § 13). Toimeentuloturva tässä tarkastelussa palautuu toimeentulotukityöksi ja edelleen perus-, täydentävään ja ehkäisevään toimeentulotukeen. (vrt. mm. Kumpulainen & Kilponen 2007.) Asiakaskategoriat voidaan vastaavasti jakaa hallinnollisesti sekä tietyssä suhteessa elämäntilanteen pohjalta yksinasuviin aikuisiin ja lapsettomiin pariskuntiin (yli 18 v.), lapsiperheisiin sekä lastensuojeluperheisiin. Tällaisen yleisen jaottelun pohjalta voidaan paikantaa kunkin hankekunnan sosiaalitoimiston palvelujen organisointi. Kuviossa 3 lastensuojelun sosiaalityön kohdalle on kirjoitettu 'ei palvelua', yksinasuvien aikuisten ja lapsettomien

⁶ ”Aikuissosiaalityö on aikuisten kanssa tehtävää sosiaalityötä, jonka tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön tai perheen sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Aikuissosiaalityöhön sisältyy päihdehuoltoa, toimeentulotukea, vammaisten palveluja, vanhusten palveluja, mielenterveystyötä, työllistymistä edistävää toimintaa (mm. kuntouttavaa työtoimintaa) ja asumispalveluja. Palvelujen organisointi vaihtelee eri kunnissa” (Kumpulainen & Kilponen 2007, liite 2, 1).

⁷ ”Perhesosiaalityö on sosiaalityötä, jota tehdään lapsiperheiden kanssa, joilla ei ole lastensuojelun tarvetta. Perhesosiaalityössä sosiaalityön asiakkuus on vanhemmilla ja työ painottuu vanhemmuuden tukemiseen. Perhesosiaalityön asiakkuus voi muodostua esim. perheen pitkäaikaisen köyhyyden vuoksi (toimeentulotukiasiakkuus), joka erottaa lapsen kasvuolot niistä lapsen kaveriperheistä, jotka selviytyvät ilman toimeentulotukea. Toisena esimerkkinä voi olla vanhempi, joka kaipaa tukea murrosikäisen kasvattamiseen. Kolmantena esimerkkinä on yksinhuoltaja, joka avioeron vuoksi opettelee lapsen arkihuolehtimista yksin ja selvittää yksinhuoltajuuteen liittyvien asioiden hoitoa” (Kumpulainen & Kilponen 2007, liite 2, 8).

⁸ ”Lastensuojelun sosiaalityö on lastensuojelun avoimuuden, sijaishuollon ja jälkihuollon sosiaalityötä. Lastensuojelun sosiaalityötä tekee pätevyyden omaava sosiaalityöntekijä” (Kumpulainen & Kilponen 2007, liite 2, 6).

pariskuntien sekä lapsiperheiden osalta, koska kyseisille asiakasryhmille ei tarjota ko. palveluja. Myöskään perhesosiaalityön palveluja ei tarjota yksiasuville aikuisille tai lapsettomille pariskunnille.

Kuvio 3. Sosiaalityön alueen ja toimeentuloturvatyön jakautuminen asiakasryhmien perusteella kunnallisessa sosiaalitoimistossa

Sosiaalityön alueet ja toimeentuloturva	Yksin asuvat aikuiset ja lapsettomat pariskunnat	Lapsiperheet	Lastensuojelu-perheet
Aikuissosiaalityö (päihdetyö, kuntouttava työtoiminta, asumispalvelut, mahdolliset vammais- ja vanhuspalvelut kuntien työnjaon mukaan jne.)			
Perhesosiaalityö	Ei palvelua		
Lastensuojelun sosiaalityö	Ei palvelua	Ei palvelua	
Ehkäisevä ttt.			
Täydentävä ttt.			
Perus ttt.			

Yhdennetyn sosiaalityön kuntien osalta aikuissosiaalityön paikka jäsentyy osana kokonaisvaltaista ja yhdennettyä sosiaalityötä työntekijän ’omassa päässä’. Hallinnollisesta näkökulmasta aikuissosiaalityö asettuu samalle viivalle lapsiperhesosiaalityön ja lastensuojelun sekä sosiaalitoimiston muiden mahdollisten sosiaalityön tehtäväalueiden kanssa. Myös toimeentulotukityö tehdään yhdennetyn sosiaalityön toimistoissa joko osana sosiaalityöntekijän, palveluohjaajan tai etuuskäsittelijän työtä.

Kuudessa eriytetyn sosiaalityön kunnassa työn organisointi sosiaalitoimistossa aikuissosiaalityön alueen tiimin (sosiaalityöntekijä⁹, palveluohjaaja¹⁰ ja etuuskäsittelijä¹¹) ja lap-

⁹ Sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä sosiaalityöntekijän pätevyuden saanutta henkilöä, jolla on sosiaali- ja terveysministeriön ammatti- ja tehtäväkennesuosituksen mukaan aikuisten palveluissa ”kokonaisvastuu asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista ja palvelusuunnitelman laatimisesta. Sosiaalityöntekijä vastaa palvelusuunnitelman pohjalta tarvittavien asiakaskohtaisten hallinnollisten päätösten tekemisestä sekä psykososiaalisen työn, aktivoivan työn ja palveluohjauksen koordinaatiosta (kokonaisvastuu/prosessin johtajan vastuu).” (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 41).

¹⁰ Palveluohjaajalla tarkoitetaan tässä yhteydessä sosiaalialan koulutuksen saanutta henkilöä, jonka työ sosiaali- ja terveysministeriön suositusten mukaan aikuisten palveluissa ”painottuu asiakkaan ja asiakkaan lähiyhteisön kanssa työskentelyyn, palveluohjaukseen sekä asiakkaan asian hoitamiseen viranomaisverkostoissa. Työhön sisältyy asiakkaan aktiivointia, taloudellista neuvontaa ja ohjausta sekä muita asiakkaan voimavaroja vahvistavia toimia. Työtä tulisi kohdentaa erityisesti nuoriin aikuisiin, maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseen sekä aikuisväestön ongelmia ehkäisevään yhteisölliseen työhön.” (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 42).

siperhesosiaalityön tiimin (sosiaalityöntekijä, perhetyöntekijä ja etuuskäsittelijä) välillä vaihtelivat jonkin verran. Myös tiimien sisäinen ammattirakenne vaihteli kunnittain. Tässä alkukartoituksessa oli tarkasteltavana ainoastaan aikuissosiaalityön tiimin ammattirakenne. Kolmessa eriytetyn sosiaalityön kunnassa (Jämsä, Keuruu ja Laukaa) työn organisoituminen näytti vastausten perusteella melko samanlaiselta. Jämsässä jakauduttiin kyselyn ajankohtana aikuissosiaalityön tiimiin sekä lapsiperhetimiin, joista jälkimmäinen vastasi myös lapsiperheiden muusta sosiaalityöstä (perheen vanhempien aikuissosiaalityö). Lapsiperhetimien vastuulla oli myös perhesosiaalityön tehtävät. Etuuskäsittely (kanslistit) oli yhteinen kummallekin sosiaalityön alueelle. Aikuissosiaalityön tiimi koostui kyselyn ajankohtana sosiaalityöntekijöistä ja kanslistista, joka jakoi työaikaansa lapsiperhetimiin ja aikuissosiaalityön tiimin kesken.

Keuruulla puolestaan oli kyselyn ajankohtana aikuissosiaalityön tiimi sekä lapsiperhetimi, joista jälkimmäinen vastasi myös lapsiperheiden perhesosiaalityöstä sekä muusta sosiaalityöstä (perheen vanhempien aikuissosiaalityö), paitsi kuntouttavasta työtoiminnasta, josta vastasi aikuissosiaalityön alueella toimiva palveluohjaaja. Etuuskäsittely jakautui molemmille alueille siten, että kummallakin alueella oli omat etuuskäsittelijänsä. Aikuissosiaalityön tiimi Keuruulla koostui sosiaalityöntekijöistä, palveluohjaajasta sekä etuuskäsittelijästä.

Laukaassa toimi kyselyn ajankohtana aikuissosiaalityön tiimi ja lapsiperhetimi, joista jälkimmäinen vastasi lastensuojelun ohella myös lapsiperheiden muusta sosiaalityöstä sekä perhesosiaalityöstä. Laukaassa työskenteli kyselyn ajankohtana omat etuuskäsittelijät kummallakin sosiaalityön alueella (etuussihteerit). Laukaan aikuissosiaalityön tiimi koostui sosiaalityöntekijöistä, palveluohjaajasta sekä etuussihteeristä.

Näitä malleja voitaisiin luonnehtia kuviolla 4, jossa aikuissosiaalityön tiimi työskentelee yksin asuvien aikuisten ja lapsettomien pariskuntien kanssa. Lapsiperhesosiaalityön tiimi työskentelee puolestaan lapsiperheiden ja lastensuojeluperheiden asiakkaiden kanssa, jolloin heidän työnkuvaansa kuuluvat sekä lastensuojelukysymykset, perhesosiaalityö että lapsiperheiden vanhempien aikuissosiaalityön palveluihin liittyvät kysymykset, poikkeuksena Keuruu, jossa palveluohjaaja vastaa kummankin sosiaalityön alueen kuntouttavan työtoiminnan palveluista. Yleisellä tasolla tässä mallissa molemmat sosiaalityön alueen tiimit hoitavat asiakkaitensa toimeentulotukityön itse omalla alueellaan, poikkeuksena Jämsä, jossa on yksi yhteinen etuuskäsittelijä molemmille sosiaalityön alueille. Kuviossa 4 nähdään tummennetulla lapsiperhesosiaalityön alueen ja valkoisella aikuissosiaalityön alueen vastuut.

¹¹ Etuuskäsittelijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä mm. merkonomien koulutuksen saanutta henkilöä, jonka työ sosiaali- ja terveysministeriön suositusten mukaan aikuisten palveluissa on ”toimeentuloon liittyvät tehtävät, mikäli kyse on lyhytaikaisesta ja tilapäisestä toimeentulotuen tarpeesta, johon ei liity muita sosiaalisia ongelmia tai sosiaalityön tarvetta. Toimeentuloon liittyvät tehtävät ovat toimeentulotuen perusosan maksaminen ja mahdollinen takaisinperintä”. (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40).

Kuvio 4. Kolmen hankekunnan aikuissosiaalityön alueen ja lapsiperhesosiaalityön alueen vastuiden jakautuminen kunnallisessa sosiaalitoimistossa

Sosiaalityön alueet ja toimeentuloturva	Yksin asuvat aikuiset ja lapsettomat pariskunnat	Lapsiperheet	Lastensuojeluperheet
Aikuissosiaalityö (päihdetyö, kuntouttava työtoiminta, asumispalvelut, mahdolliset vammais- ja vanhuspalvelut kuntien työnjaon mukaan jne.)			
Perhesosiaalityö	Ei palvelua		
Lastensuojelun sosiaalityö	Ei palvelua	Ei palvelua	
Ehkäisevä ttt.			
Täydentävä ttt.			
Perus ttt.			

Saarijärven malli poikkeaa edellisistä. Siellä on vastauksen mukaan lastensuojeluperheetiimi, joka vastaa lastensuojelun sosiaalityöstä. Yhdessä aikuissosiaalityön tiimin ja lapsiperhetiimin kanssa vastataan lapsiperhesosiaalityöstä sekä lastensuojeluperheen muusta sosiaalityöstä. Toimeentulotuki myönnetään aikuissosiaalityön alueen puolelta; sosiaalityöntekijät tekevät toimeentulotukea, koska etuuskäsittelyä ei ole ja kanslisti hoitaa välitystilejä. Aikuissosiaalityön tiimi koostui siis kyselyn ajankohtana ainoastaan sosiaalityöntekijöistä.

Äänekoski nosti vastauksessaan esiin saman mallin kuin edellä. Äänekoskella oli kyselyn ajankohtana lastensuojeluperhetiimi, joka on vastuussa lastensuojelukysymyksistä, mutta lapsiperhetiimin sosiaalityöntekijät tekivät kyselyn ajankohtana myös perheiden toimeentulotukityöstä huomattavan osan. Aikuissosiaalityön tiimin asiakkaina ovat siis tässä mallissa yksinasuvat aikuiset ja lapsettomat pariskunnat sekä lapsiperheet, joilla ei ole lastensuojelun tarvetta. Lastensuojeluperheiden vanhempien aikuissosiaalityön vastuista käydään neuvottelua aikuissosiaalityön ja lastensuojelun tiimin välillä. Aikuissosiaalityön tiimi rakentui Äänekoskella sosiaalityöntekijöistä, palveluohjaajasta ja etuuskäsittelijöistä.

Jyväskylässä oli kyselyn ajankohtana jakauduttu aikuissosiaalityön tiimiin (kuntouttava sosiaalityö ja perusturva) sekä lapsiperhesosiaalityön tiimiin (sosiaalityöntekijä ja perhetyöntekijä), jota voidaan käytännössä kutsua lastensuojeluperhetiimiksi, koska tiimi ei vastaa lapsiperheiden perhesosiaalityöstä tai lapsiperheiden muusta sosiaalityöstä eikä myöskään lastensuojeluperheiden muusta sosiaalityöstä lastensuojelukysymysten lisäksi. Mallissa käydään jatkuvaa neuvottelua aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön tiimien välillä lastensuojeluperheiden aikuisten palvelujen tarjoamisesta. Lapsiperhesosiaalityön tiimi hoitaa perheiden ennaltaehkäisevän toimeentulotuen. Jäljelle jäävän toimeentulotukityön tekevät aikuissosiaalityön alueen etuuskäsittely ja palveluohjaajat. Aikuissosiaali-

työn alueen tiimiin kuuluivat kyselyn ajankohtana sosiaalityöntekijöitä, palveluohjaajia ja etuuskäsittelijöitä.

Kuvio 5 pyrkii jäsentämään erityisesti Jyväskylän tilannetta, jossa lastensuojelutiimi työskentelee lastensuojelukysymysten parissa lastensuojeluperheissä ja neuvottelee tapauskohtaisesti lastensuojeluperheiden asiakkaiden aikuisten palveluista aikuissosiaalityön alueen tiimin kanssa. Aikuissosiaalityön tiimin vastuulla ovat tässä mallissa yksinasuvien aikuisten ja lapsettomien pariskuntien sosiaalityön ohella myös lapsiperheiden perhesosiaalityö sekä perheiden aikuisten sosiaalityö. Toimeentulotuen osalta lastensuojelutiimi hoitaa ainoastaan ehkäisevän toimentulotuen. Äänekosken malliin erona on, että Äänekoskella lastensuojelun toimeentulotuki hoidetaan kokonaan lastensuojelutiimin puolelta. Saarijärven erona puolestaan on, että aikuissosiaalityön tiimi hoitaa lastensuojeluperheen kaiken toimeentulotukityön. Kuviossa 5 nähdään tummennetulla lastensuojelun sosiaalityön alueen ja valkoisella aikuissosiaalityön alueen vastuut. Tiimien välisistä neuvottelun paikoista käytetään kuviossa nimitystä 'harmaa alue'/neuvottelussa.

Kuvio 5. Kahden hankekunnan aikuissosiaalityön alueen ja lapsiperhesosiaalityön alueen vastuiden jakautuminen kunnallisessa sosiaalitoimistossa

Sosiaalityön alueet ja toimeentuloturva	Yksin asuvat aikuiset ja lapsettomat pariskunnat	Lapsiperheet	Lastensuojeluperheet
Aikuissosiaalityö (päihdetyö, kuntouttava työtoiminta, asunnottomuus, mahdolliset vammais- ja vanhuspalvelut kuntien työnjaon mukaan jne.)			'Harmaa alue'/neuvottelussa
Perhesosiaalityö	Ei palvelua		
Lastensuojelun sosiaalityö	Ei palvelua	Ei palvelua	
Ehkäisevä ttt.			
Täydentävä ttt.			
Perus ttt.			

Kaikkein selkeimmältä näyttää malli, joka on käytössä kolmessa eriytetyn sosiaalityön mallin hankekunnassa. Siinä aikuissosiaalityön tiimi (sisältäen vaihtelevasti sosiaalityöntekijän, palveluohjaajan ja/tai etuuskäsittelijän) ja lapsiperhesosiaalityön tiimi (sosiaalityöntekijä, perhetyöntekijä ja mahdollinen etuuskäsittelijä) hoitavat keskitetysti sekä oman sosiaalityön tehtäväalueensa että siihen liittyvän toimeentulotukityön. Tällöin asiakkaat saavat palvelua saman tiimin työntekijöiltä, eikä asiakkaan juoksutusta ainakaan sosiaalitoimiston sisällä tapahdu. Saarijärven ja Äänekosken malleissa toimitaan ja neuvotellaan yhdessä aikuissosiaalityön tiimin ja lastensuojelutiimin kanssa siitä, mikä taho kussakin tilanteessa tarjoaa aikuisille kohdenneet palvelut. Samantyyppinen malli on myös Jyväskylässä, jossa lastensuojeluperhetiimi ei käytännössä vastaa automaattisesti

lapsiperheiden eikä lastensuojeluperheiden aikuisten palveluista, vaan näiden palvelujen osalta käydään jatkuvaa neuvottelua poikkeuksena kuitenkin esimerkiksi tilanne, jossa päihteet liittyvät lastensuojelun asiakkuuden syntyyn. Ero Saarijärveen on, että Jyväskylän lastensuojelutiimi hoitaa ehkäisevän toimeentulotuen, mutta Saarijärvellä lastensuojeluperheen toimeentulotukityön tekevät aikuissosiaalityön alueen sosiaalityöntekijät. Äänekoskella puolestaan lastensuojeluperhetiimi (sosiaalityöntekijät) vastaavat lastensuojeluperheiden toimeentulotuesta.

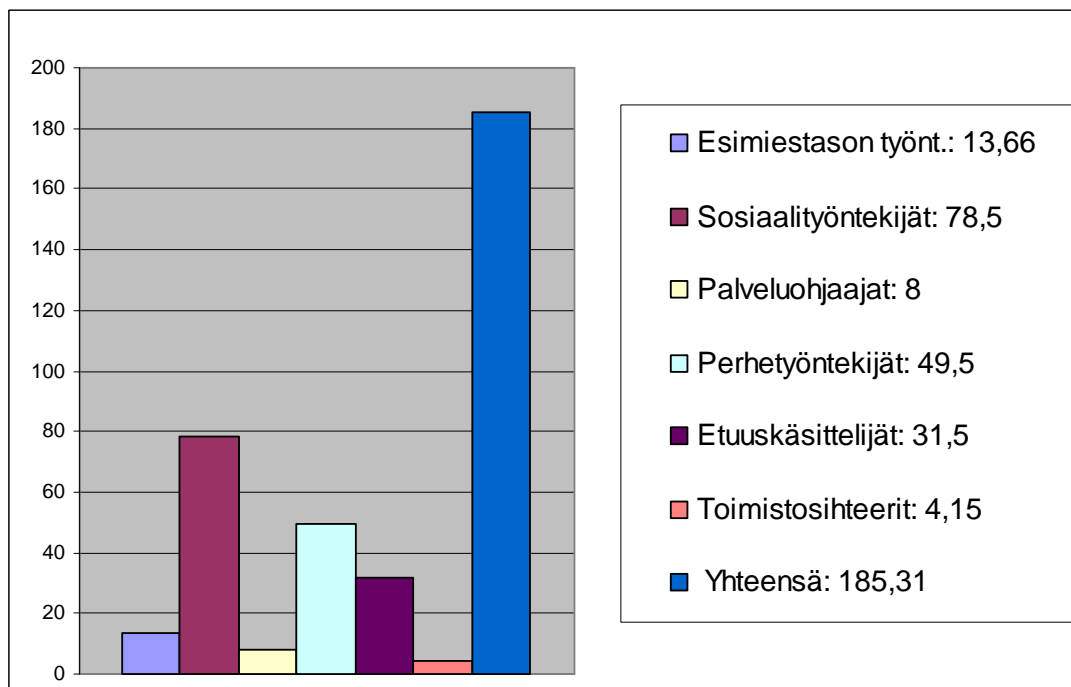
Erilaisia malleja hahmotettaessa, on tärkeää pohtia, ovatko edellä paikannetut hallinnolliset jaottelut toimivat työntekijöiden ja erityisesti asiakkaiden näkökulmista. Aikuissosiaalityön kehittämisen kannalta on olennaista se, miten aikuissosiaalityö määrittyy sisällöllisesti erilaisten mallien ja vastuiden pohjalta.

Toimeentulotukityön osalta voi todeta, että kuudesta eriytetyn sosiaalityön kunnasta neljä (Jämsä, Keuruu, Laukaa ja Äänekoski) vastasi lapsiperhesosiaalityön tiimin tekevän myös lapsiperheiden toimeentulotukityön. Tässä mielessä voidaan todeta, että lapsiperheiden toimeentulotukityö ei rasita aikuissosiaalityön resursseja eriytetyn sosiaalityön mallin kunnissa. Hieman epäselväksi tämän kartoituksen puitteissa kuitenkin jää, tekevätkö toimeentulotukityön sosiaalityöntekijät vai mahdollinen etuuskäsittelijä kyseisessä tiimissä, jos siellä sellainen on. Jyväskylässä tilanne näyttää selkeältä siten, että sosiaalityöntekijän vastuulla on toimeentulotukityön kokonaisuudesta ainoastaan ennaltaehkäisevä toimeentulotukityö. Tämä ratkaisu vastaa sosiaali- ja terveysministeriön antamaa ammatti- ja tehtäväarakennesuositusta (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40-44). Sen sijaan Saarijärven tilanteessa ammatti- ja tehtäväarakennesuositus kääntyy aikuissosiaalityön puolella huonompaan suuntaan, jos aikuissosiaalityöntekijät joutuvat tekemään lastensuojelun tai jopa koko lapsiperheiden toimeentulotukityön. Tärkeä kysymys olisikin pohtia, tulisiko myös aikuissosiaalityössä rakentaa ammattirakennetta siihen suuntaa mihin mm. Jyväskylällä on lastensuojelun sosiaalityössä edennyt. Näin varsinaiset sosiaalityön resurssit olisi mahdollista kohdentaa nykyistä enemmän mm. ammatti- ja tehtäväarakennesuosituksen (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40-44) mukaisiksi.

3 Sosiaalitoimiston työntekijäresurssit hankekunnissa

Kysymyslomakkeen kysymyksellä kaksi (2) (ks. liite 1) kysyttiin, kuinka paljon työntekijöitä on lapsiperhesosiaalityön ja aikuissosiaalityön alueilla. Näin siksi, että haluttiin saada jäsenystä siitä, miten työntekijöiden lukumäärät jakautuvat ammattiryhmittäin lapsiperhesosiaalityön ja aikuissosiaalityön alueiden välillä. Samalla haluttiin saada kokonaiskuvaa sosiaalitoimiston sosiaalityön työntekijäresursseista hankekunnissa. Kuviosta 6 voi havainnoida, että kun lasketaan yhteen 17 vastanneen kunnan ilmoittamat lapsiperhesosiaalityön sekä aikuissosiaalityön työntekijäresurssit saadaan kokonaislukumääräksi yhteensä 185,31 työntekijää, jotka jakautuvat seuraavasti: 13,66 esimiestason työntekijää (sisältää kyselyssä ilmoitetut sosiaalijohtajat, johtavat sosiaalityöntekijät ja sosiaalisihteerin) 78,5 sosiaalityöntekijää, 8 palveluohjaajaa, 49,5 perhetyöntekijää, 31,5 etuuskäsittelijää ja 4,15 toimistosihteerä. Luvut on laskettu ilmoitettujen todellisten työresurssien perusteella, ei ns. 'kokonaisina' henkilöinä.

Kuvio 6. Hankekuntien sosiaalitoimiston henkilöstöresurssit ammattiryhmittäin (lapsiperhe- ja aikuissosiaalityön alueella yhteensä).



Voidaanko luvuista sanoa mitään henkilöstömäärän riittävyyden ja mitoituksen suhteen? Sosiaalialan henkilöstön mitoitus perustuu vain muutamilta osin ja epäsuorasti lainsäädäntöön. Lainsäädännössä ei pääsääntöisesti oteta suoraan kantaa henkilöstömääriin, vaan useimmiten viitataan palvelun sisältöön, laajuuteen ja laatuun, jotka puolestaan implisiittisesti viittaavat henkilöstömääriin. Sosiaalihuoltolain 10 §:n mukaan kunnassa tulee olla sosiaalihuollon toimeenpanoon liittyviä tehtäviä varten sosiaalihuollon ammatillista henkilöstöä. Lain mukaan jokaisen kunnan käytettävissä tulee olla sellaisen asiakastyöhön osallistuvan viranhaltijan palveluja, jolla on sosiaalityöntekijän ammatillinen kelpoisuus. Sosiaalihuoltolaki ei siis ota kantaa suoraan henkilöstömääriin. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 55.)

3.1 Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijäresurssit hankekunnissa

Toisaalta on olemassa yksi valtakunnallinen henkilöstömitoitussuositus, mutta ainoastaan sosiaalityöntekijöiden osalta. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelman (2000-2003) suosituksena on esitetty, että jokaista 2000 asukasta kohden tulisi olla vähintään yksi sosiaalityöntekijä (Sosiaali- ja terveydenhuollon ...1999). Tämä mitoitus on toteutunut vaihtelevasti (vrt. esim. Sosiaalibarometri 2005; Sosiaalibarometri 2003; Sarvimäki & Siltaniemi 2007,58).

Tämän kyselyn perusteella hankekuntien yhteenlasketun kuntalaisten määrän (tilanne 2006) ja kuntien ilmoittamien sosiaalityöntekijöiden määrien vertailussa yhtä sosiaalityöntekijää kohden asettuu 2717 asukasta. Jos sosiaalityöntekijöiksi katsotaan myös kun-

tien ilmoittamat sosiaalityön esimiehet ja johtajat, luku poikkeaa hiukan edellisestä. Silloin suhde on yksi sosiaalityöntekijä/2335,6 asukasta. Suositus ei näin ollen aivan toteudu yhteenlasketun hankekuntatason tarkastelussa. Luvut perustuvat kuntien antamiin vastauksiin sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden lukumääristä kunnissa, esimerkiksi Jyväskylän lukumäärä perustuu kaupungin kolmen sosiaaliaseman sosiaalityöntekijöiden lukumäärään. Tarkastelussa ei siis ole mukana kunnissa muualla (esimerkiksi terveyskeskuksissa ja mielenterveystoimistoissa työskentelevät sosiaalityöntekijät) kuin sosiaalitoimistossa työskentelevät sosiaalityöntekijät.

Kuntien keskinäisessä vertailussa täytyy huomioida myös se, että suurissa kunnissa toimeentulotukityötä on tekemässä etuuskäsittely eriasteisesti. Etuuskäsittelyn työntekijät tekevät siis sitä työtä, mitä pienissä kunnissa tekee usein sosiaalityöntekijä etuuskäsittelyn puuttuessa ammattirakenteesta. Koska suuremmissa kunnissa ammattirakenne on viime aikoina monipuolistunut, sosiaalityöntekijöiden määrä suhteessa asukaslukuun on pienempi kuin pienissä kunnissa. Taustalla vaikuttaa työttömyyden voimakas kasvu 1990-luvun alusta alkaen sekä ensisijaisemmissa etuuksissa tapahtuneet leikkaukset, jotka nostivat toimeentulon saaneiden osuuden kaksinkertaiseksi viidessä vuodessa (vrt. mm. Keskitalo ym. 1998, 1-2). Tuolloin nähtiin tarkoituksenmukaisena vapauttaa sosiaalityöntekijöitä rutiininomaisemmasta toimeentulotukityöstä sosiaalityöhön sekä kehittää etuuskäsittelyä ja rekrytoida siihen omaa henkilöstöä. Pienemmissä kunnissa etuuskäsittelyn kehittämiseen ei tuolloin panostettu samalla tavalla ja yhden sosiaalityöntekijän kunnissa toimeentulotukityö on edelleenkin sosiaalityöntekijän vastuulla (esim. Veko 1999). Tästä syystä pienten kuntien sosiaalityöntekijöiden määrä suhteessa kunnan asukaslukuun näyttää suurempana, kun sitä verrataan suurten kaupunkien monipuolisempaan ammattirakenteeseen. Pienissä kunnissa sosiaalityöntekijällä on myös hallinnollisia tehtäviä, jotka isommissa kunnissa hoitavat esimerkiksi sosiaalijohtajat tai sosiaalihuollon eri vastuualueiden johtajat. Heidän peruskoulutuksensa voi olla myös muu kuin sosiaalityöntekijän yliopistollinen koulutus (YTM tai VTM), esimerkiksi hallinto- tai lääketieteellinen. Tästä syystä heitä on vaikea lukea sosiaalityön resurssiksi. Myös tämä seikka vaikuttaa siten, että pienten kuntien sosiaalityöntekijöiden määrä suhteessa kunnan asukaslukuun näyttää suurempana verrattuna suurten kuntien monipuolistuneempaan ammattirakenteeseen.

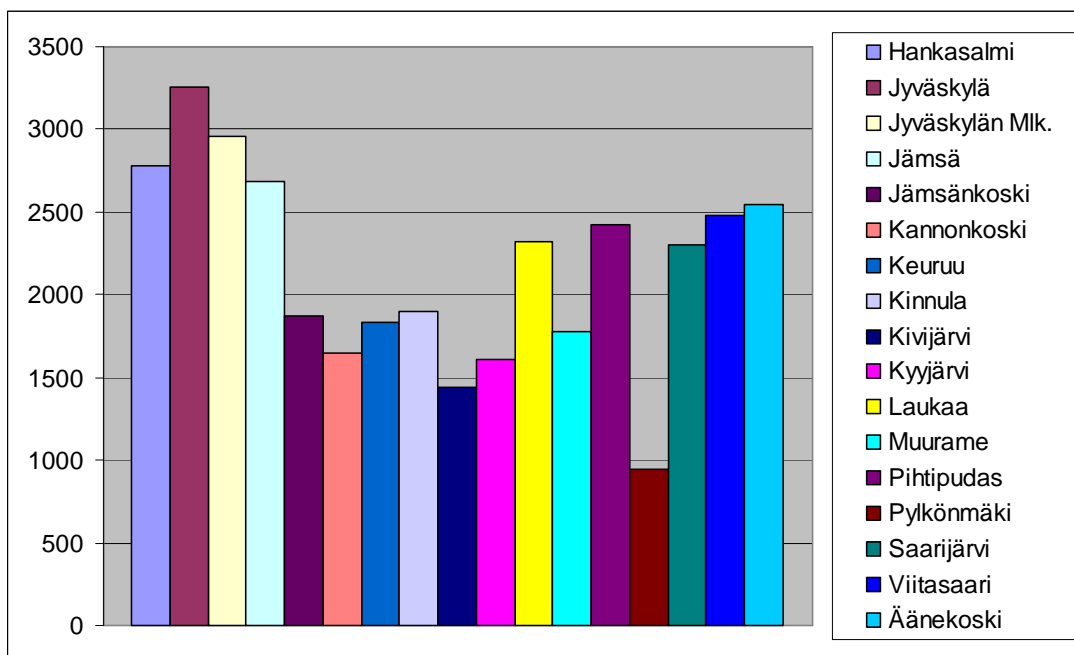
Kun vertaillaan sosiaalityöntekijöiden ja kunnan asukasmäärän välistä suhdetta, niin kunnan asukasmäärän suuret erot vaikuttavat myös keskinäisten vertailujen luotettavuuteen. Mitä erikokoisempia kunnat ovat keskenään, sitä vaikeampaa on johtopäätösten teko sosiaalityöntekijä per asukasmäärän välisen suhteen merkityksestä kuntien kesken. Tässä suhteessa vain melko samankokoisia kuntia on perusteltua vertailla keskenään. Samassa yhteydessä on myös huomioitava miten etuuskäsittelyä on kunnassa rakennettu. Vastaavatko siitä sosiaalityöntekijät vai etuuskäsittelijät ja kuinka suurelta osalta. Kuviossa 7 voi nähdä hankekuntien keskinäisen vertailun sosiaalityöntekijöiden suhteesta kunnan asukaslukuun, ottaen samalla huomioon edellä esitetyt varaukset.

Kuntakohtainen tarkastelu sosiaalityöntekijäsuosituksesta kertoo, että kyselyn vastausten mukaan kahdeksassa kunnassa 17 hankekunnasta on suositusten mukainen määrä sosiaalityöntekijöitä. Tarkastelun lähtökohdaksi on otettu kyselyssä ilmoitettu sosiaalityöntekijöiden lukumäärä (sisältää sosiaalityöntekijät ja johtavat sosiaalityöntekijät) yhteensä aikuissosiaalityössä ja lapsiperhesosiaalityössä suhteessa kunnan asukaslukuun (vuoden

2006 tilanne). Osassa kunnista johtavat sosiaalityöntekijät tekevät osan työajastaan asiakastyötä. Jyväskylän ja Äänekosken osalta laskelmissa ei ole huomioitu työvoiman palvelukeskuksien sosiaalityöntekijöitä (Jyväskylässä kolme sosiaalityöntekijää ja Äänekoskella yksi sosiaalityöntekijä), koska kunnat eivät ole ilmoittaneet niitä ja koska tarkoituksena oli vertailla keskenään kuntien sosiaalitoimistojen henkilöstöresursseja. Laskelmissa ei myöskään ole otettu huomioon ovatko kyselyssä ilmoitetut sosiaalityöntekijät päteviä vaan mukaan on otettu kaikki kyselyssä ilmoitetut sosiaalityön vakanssia hoitaneet työntekijät.

Kuviosta 7 voi edellä mainittujen lähtökohtien perusteella nähdä, että suosituksen yksi sosiaalityöntekijä/2000 asukasta täyttää kahdeksan kuntaa: Jämsänkoski, Kannonkoski, Keuruu, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Murame ja Pylkönmäki. Eniten suosituksesta jäävät Jyväskylä, Hankasalmi ja Jämsä. On kuitenkin erityisen tärkeää huomata, että kuvion 7 vertailuluvut ovat ainoastaan suuntaa-antavia edellä esitettyjen varausten vuoksi.

Kuvio 7. Kunnan asukasmäärä yhdellä sosiaalityöntekijällä (sostt. + joht.sostt.) aikuis- ja lastensuojelutyössä 17 hankekunnassa.



Suuntaa-antavat luvut ovat myös siinä mielessä, että sosiaalityöntekijöiden määrää suhteessa asukaslukuun hämärtää vielä se, miten esimerkiksi vanhustenhuollon ja vammaispalvelun sosiaalityöntekijät sijoittuvat kunnassa, ovatko he esimerkiksi kunnan vai sairaanhoitopiirin työntekijöitä. Sosiaalityön resurssit voidaan arvioida myös kunnan kaikkien sosiaalityöntekijöiden määränä suhteessa asukaslukuun. Valtakunnallinen toimenpidesuositus ei ota kantaa siihen, missä organisaatiossa sosiaalityöntekijät toimivat, vaan toimenpiteenä todetaan: ”Kunnat varmistavat sosiaalityön riittävät voimavarat siten, että 2000 asukasta kohden on vähintään yksi sosiaalityöntekijä” (Sosiaali- ja terveydenhuollon... 1999). Tässä kyselyssä tarkastelunäkökulmana olivat sosiaalitoimiston sosiaalityön ja erityisesti aikuissosiaalityön resurssit.

Täysin uusi lähtökohta olisi vertailu, jossa yritetään saada kuvaa kunnan asukasmäärän ja asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden väliseen suhteeseen. Olisi esimerkiksi tiedettävä kuinka paljon johtavat sosiaalityöntekijät tekevät asiakastyötä omasta työajasta tai mikäli eivät tee lainkaan. Näin olisi mahdollista määrittellä tarkemmin erityisesti sosiaalityön asiakastyön resurssia suhteessa asukasmäärään.

Oman problematiikkansa arvioille tuo edelleen se, miten arvioida muun henkilöstömäärän (palveluohjaajien, perhetyöntekijöiden ja etuuskäsittelijöiden) resurssia suhteessa kunnan asukasmäärään. Lasketaanko esimerkiksi palveluohjaajien ja perhetyöntekijöiden resurssit mukaan sosiaalityön resurssi- ja toiminta-alueelle? Katsotaanko, että etuuskäsittelijät tai muut toimistotyöntekijät, jotka tekevät toimeentulotuen päätöksiä sekä mahdollisesti muita taloushallintoon liittyviä työtehtäviä, ovat osa sosiaalityön resursseja? Pääkaupunkiseudun ammatti- ja tehtävärakennehankkeessa etuuskäsittelijöitä ei lueta aikuissosiaalityön resurssilaskelmissa sosiaalityön resurssiksi, mutta hallinnollisesti etuuskäsittely katsotaan osaksi aikuissosiaalityön alueen työntekijäresurssia (vrt. Liukonen & Lukman 2007, 63-64). Sosiaali- ja terveysministeriön ammatti- ja tehtävärakennesuosituksessa etuuskäsittelijän roolista puhutaan ainoastaan aikuisten palvelujen yhteydessä. Tällöin viitataan lyhytaikaiseen tai tilapäiseen toimeentuloon liittyviin ongelmiin, johon ei liity muita sosiaalisia ongelmia tai sosiaalityön tarvetta. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 41.) Tässä mielessä voidaan tulkita, että suositus ei laske etuuskäsittelyä varsinaiseksi sosiaalityön resurssiksi, vaikka etuuskäsittelijät katsotaankin hallinnollisesti aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssiksi. Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön kehittämishankkeen lähtökohta-ajatuksena on nähdä koko aikuissosiaalityön henkilöstö aikuissosiaalityön 'tiiminä', jossa kaikilla ammattiryhmillä (sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat, etuuskäsittelijät) on oma tärkeä roolinsa ja osaamisalueensa aikuisten asiakkaiden palveluissa (vrt. myös Liukonen & Lukman 2007, 64-66,72; Kähäri ym. 2007; Suoninen-Erhiö 2008b, 14-15) vaikka toimeentulotukivajeen selvittämistä sekä siihen perustuvaa päätöstä ja mahdollista takaisinperintää ei varsinaiseksi sosiaalityöksi ymmärrettäisikään.

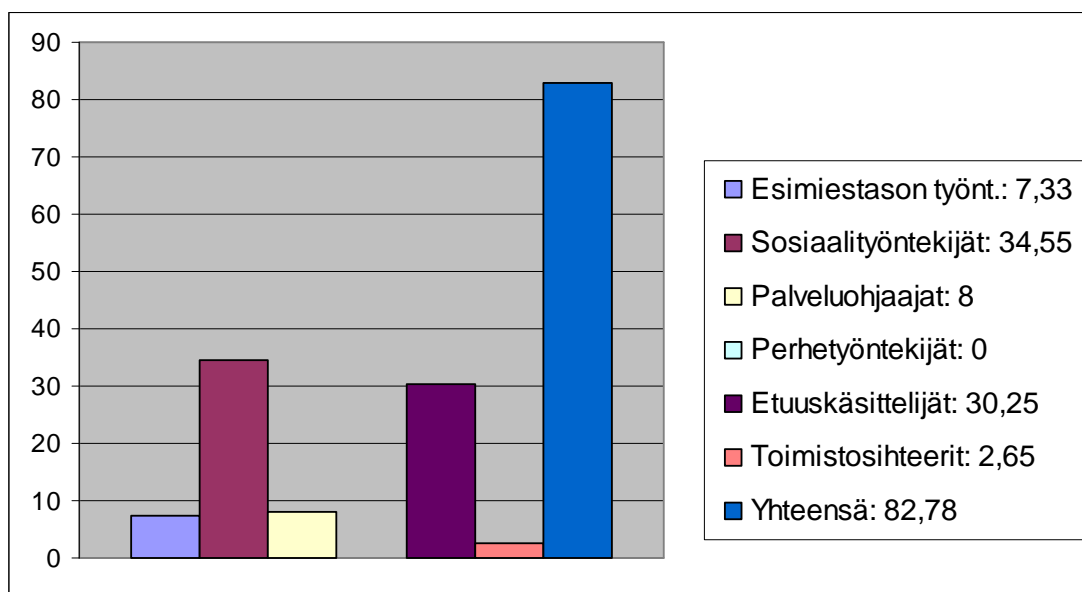
Edellä oleva vertailu ja sen eri problematisoinnit arvioivat tilannetta sosiaalityöntekijän ja asukasmäärän välisenä suhteena. Hieman toisenlaista vertailutietoa saataisiin, jos olisi käytettävissä esimerkiksi sosiaalityöntekijän ja asiakasmäärien mukaista vertailutietoa eri kuntien kesken. Tämä tieto olisi ilmeisemmin relevantimpaa, koska asiakasmäärät suhteessa kunnan asukasmäärään vaihtelevat. Ongelmaksi tulisi kuitenkin tällöin se periaate, miten asiakkuus määritellään. Tulisivatko tällöin kysymykseen kaikki asiakkaat, jotka ylipäänsä asioivat sosiaalitoimessa esim. aikuissosiaalityön puolella (vaikka vain kerran esim. vuoden aikana) vai esimerkiksi vähintään tietyn ajan asioineet (esim. puolen vuoden asiakkuus)? Vertailun kohteeksi voisi myös nostaa päätösten määrää suhteessa asiakastyön henkilöstömääriin. Ongelma on tässä tapauksessa se, etteivät päätökset ole yhteismitallisia keskenään eivätkä myöskään kerro todellisesta työmäärästä, koska asiakkaan kanssa saatetaan tehdä paljon työtä ilman ainutta hallinnollista päätöstä. Toinen kysymys olisi vielä miten tilastoja on mahdollista kerätä yhtenäisesti maakunnan alueella sekä miten kuntien asiakastietojärjestelmiä voisi hyödyntää yhteisesti sovitun ja hyväksi todetun asiakasmäärittelyn mukaisesti (vrt. Kuusikkokuntien tilastoinnista, esim. Kumpulainen & Kilponen 2007).

3.2 Aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssit hankekunnissa

Hankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön henkilöstöresurssien laskeminen osoittautui erittäin haasteelliseksi tehtäväksi alkukartoituksessa. Tämä johtuu siitä, että hankkeeseen osallistuvasta 17 kunnasta jopa 11 kuntaa teki kyselyn ajankohtana yhdennettyä sosiaalityötä. Yhdennettyä sosiaalityötä tekevästä kunnista kuusi kuntaa ilmoitti aikuissosiaalityöhön käyttämänsä työntekijäresurssit ja viisi kuntaa ilmoitti ainoastaan kokonaistyöntekijämäärät. Vain yksi yhdennetyn sosiaalityön esimiestason työntekijä ilmoitti oman aikuissosiaalityöhön laittamansa työpanoksen. Tästä syystä päädyttiin ratkaisuun, että niissä yhdennetyn sosiaalityön kunnissa, joissa aikuissosiaalityön henkilöstöpanosta ei ollut eriytetty lapsiperhesosiaalityöstä, sosiaalityöntekijöiden ja esimiesasemassa olevien sosiaalityöntekijöiden työaika puolitettiin logiikkana, että puolet työajasta menee lapsiperhesosiaalityöhön ja puolet aikuissosiaalityöhön. Työajan puolitukseen perustuva laskelma on toki pitkälle fiktiivinen ja siten perustuu vain osittain saamiimme vastauksiin. Tilanne on kuitenkin suuntaa-antavampi kuin tilanne, jossa laskettaisiin yhteen sekä yhdennetyn sosiaalityön että eriytetyn aikuissosiaalityön työntekijäresurssit. Tähän ajatukseen perustuva laskelma yliarvioisi suuresti hankkeisiin osallistuvien kuntien aikuissosiaalityöhön kohdistuvaa todellista työpanosta ja työntekijäresursseja.

Lähtökohtana edellä mainittu 'fiktiivinen' laskelma, voidaan kuviosta 8 havainnoida, että kun lasketaan yhteen 17 vastanneen kunnan yhdennetyn sosiaalityön ja eriytetyn aikuissosiaalityön työntekijät saadaan potentiaalinen lukumäärä aikuissosiaalityön alueelle keskittyvistä työntekijöistä. Näin laskien heitä on yhteensä 82,78 henkilöä ja määrä jakautuu seuraavasti: 7,33 esimiestason henkilöstöä (sisältää vastauksissa ilmoitetut sosiaalijohtajat, johtavat sosiaalityöntekijät ja sosiaalisihteerit), 34,55 sosiaalityöntekijää, 8 palveluohjaajaa, 30,25 etuuskäsittelijää ja 2,65 toimistosihteeria.

Kuvio 8. Hankekuntien yhteenlasketut aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssit ammattiryhmittäin (yhdennetyn sosiaalityön ja aikuissosiaalityön työntekijät).



Kun tähän lisää Jyväskylän ja Äänekosken työvoiman palvelukeskusten työntekijät: yhteensä neljä sosiaalityöntekijää ja kuusi palveluohjaajaa, saadaan aikuissosiaalityöhön keskittyväksi potentiaaliseksi henkilömääräksi hankkeeseen osallistuvissa kunnissa vastausten perusteella yhteensä 92,78 työntekijää.

Kun vertaa sosiaalitoimistossa aikuissosiaalityöhön kohdistuvaa työpanosta 82,78 henkilöä vastausten perusteella yhteenlaskettuun koko sosiaalitoimiston henkilöstöpanokseen 185,31 henkilöä (vrt. kuvio 6), jää erotukseksi 102,53 henkilöä. Tämän täytynee olla suuntaa-antava sosiaalitoimiston lapsiperhetyöhön kohdistuva henkilöstöpanos hankkeeseen osallistuvissa kunnissa.

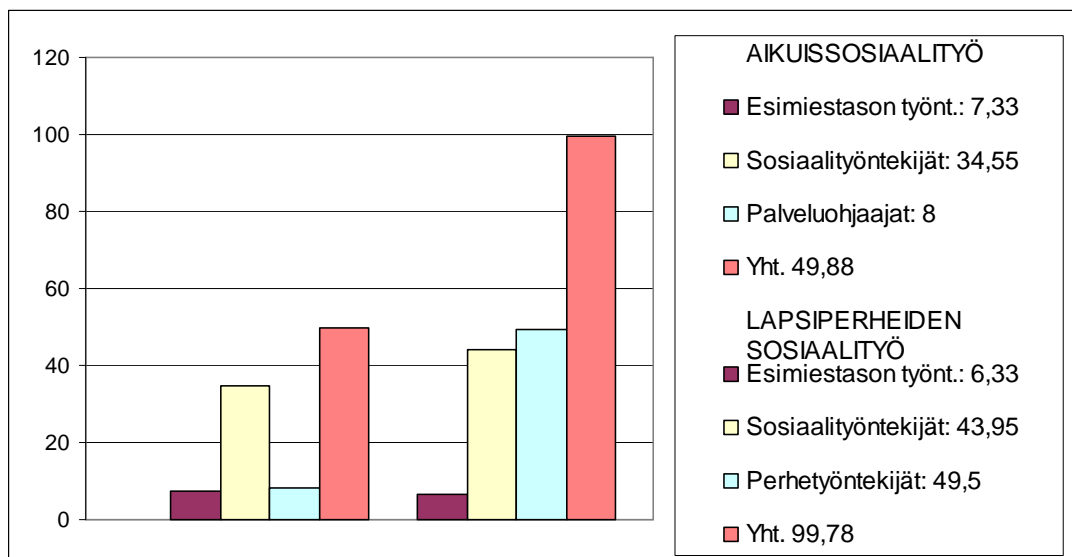
3.3 Aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön resurssien vertailu hankekunnissa

Jotta saataisiin hieman tarkempaa ja vertailevaa tietoa sosiaalitoimistojen aikuissosiaalityön alueen ja lapsiperhesosiaalityön alueen resurssista, asiaa tarkasteltiin vielä hieman kohdennetummin. Vertailusta jätettiin pois etuuskäsittely ja toimistosihteerien työ, koska niitä ei suoraan katsota sosiaalityön resurssiksi, vaan pikemminkin aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssiksi. Sosiaalityön resurssiksi sen sijaan voidaan katsoa kuuluvan sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan/palveluohjaajan/sosionomin (amk) työtehtäviin liittyvä sosiaalityö ja sosiaaliohjaus (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Liukonen & Lukman 2007, 66). Näin ollen vertailuun otettiin mukaan aikuissosiaalityön puolelta sosiaalityöntekijät ja palveluohjaajat sekä lapsiperhesosiaalityön osalta sosiaalityöntekijät ja perhetyöntekijät. Kuvioista 9 nähdään, että kun vertaillaan 17 hankekunnan sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön fokusoitua *sosiaalityön resurssia*, kokonaislukumäärä aikuissosiaalityön alueella on kyselyn mukaan 49,88 henkilöä. Aikuissosiaalityön henkilömäärä jakautuu siten, että johtavia sosiaalityöntekijöitä on 7,33 henkilöä, sosiaalityöntekijöitä 34,55 henkilöä ja kahdeksan palveluohjaajaa (vrt. kuvio 8). Lapsiperhesosiaalityön kokonaislukumäärä on kyselyn vastausten perusteella 99,78 henkilöä, joka jakautuu siten, että johtavia sosiaalityöntekijöitä on 6,33 henkilöä eli yksi vähemmän kuin aikuissosiaalityön alueella. Sosiaalityöntekijöitä on 43,95 henkilöä ja perhetyöntekijöitä 49,5 henkilöä. Toisin sanoen kun vertailun tekee ainoastaan sosiaalityön resurssien (sosiaalityö ja sosiaaliohjaus) kesken, lapsiperhesosiaalityön resurssi on 99,78 henkilöä ja aikuissosiaalityön 49,88 henkilöä. Vertailuasetelma osoittaa aikuissosiaalityön sosiaalityöhön kohdentuvan henkilöstön niukkuuden suhteessa lapsiperhesosiaalityöhön. Erityisesti vertailuasetelma tuo esiin aikuissosiaalityön alueen sosiaali/palveluohjauksen aliresursoinnin suhteessa lapsiperhesosiaalityön vastaaviin resurssihin. Aikuissosiaalityön alueen hankekuntien yhteenlaskettu resurssimäärä on kahdeksan palveluohjaajaa. Lapsiperhesosiaalityön alueen osalta hankekuntien perhetyöntekijöiden lukumäärä on 49,5 työntekijää.

Tarkastelussa etuuskäsittely nähtiin aikuissosiaalityön henkilöstöresurssiksi, ei siis varsinaiseksi sosiaalityön resurssiksi. Jos etuuskäsittely katsottaisiin varsinaiseksi sosiaalityön resurssiksi, vaarana voisi olla, että aikuissosiaalityön osuus voisi tulla aliresursoiduksi varsinaisen sosiaalityön (sosiaaliohjaus ja sosiaalityö) suhteen. Jotta lapsiperhesosiaalityön alueen ja aikuissosiaalityön alueen työntekijäresurssit voitaisiin todella verrata keskenään, tarvittaisiin lisää eriytettyä tietoa kummankin alueen tarkoista tehtäväkuvista

sekä asiakasmääristä. Tämän kartoituksen puitteissa kyseinen tarkastelu ei ollut mahdollista, koska ko. vertailuasetelmassa tarkasteltiin henkilöstöresursseja kyselyn ajankohtana saatujen vastausten pohjalta melko karkealla tasolla.

Kuvio 9. Aikuissosiaalityön (sostt. ja po.) ja lapsiperhetyön (sostt. ja perhett.) sosiaalityön resurssien vertailu



Helsingin kaupungin Tehty-hankkeen tulosten mukaan aikuissosiaalityön alueen työntekijäresursointi suhteessa lapsiperhesosiaalityöhön on 82 %, kun lapsiperhesosiaalityön alueen henkilöstöresurssi merkitään 100 % (vuoden 2006 tilanne) (Liukonen & Lukman 2007; Heinonen 2008). Vastaava luku kyselyyn vastanneiden kuntien vertailussa Keski-Suomessa aikuissosiaalityön alueen osalta on 50,27 %. Tämä tarkoittaa, että suhteessa Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön työntekijäresursointiin, hankekuntien yhteenlaskettu aikuissosiaalityön työntekijäresurssi on paljon pienempi. Kun vertaa Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön (sisältäen johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat) resurssien suhdetta kaupungin asukaslukuun (tilanne 2006) saadaan suhdeluku yksi työntekijä/3092 asukasta. Vastaava suhdeluku hankekuntien yhteenlasketun aikuissosiaalityön resurssien (sisältäen johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat/sosiaaliohjaajat) ja hankekuntien yhteenlasketun asukasmäärän (tilanne 2006) perusteella on yksi työntekijä/4747 asukasta. Toisin sanoen, hankekuntien aikuissosiaalityön henkilöstöresursointi suhteessa asukasmäärään on huomattavasti pienempi verrattuna Helsingin kaupungin vastaavaan tilanteeseen. On kuitenkin huomioitava, että Helsingissä aikuissosiaalityön alueen palvelut kohdistuvat selkeämmin aikuisten palveluihin, jossa ei ole mukana vammaispalvelun ja vanhushuollon palveluja. Sitä vastoin hankkeessa mukana olevissa, erityisesti pienemmissä kunnissa, aikuissosiaalityön alueella toimivilla sosiaalityöntekijöillä voi olla vastuullaan sekä vammaispalvelut että osalla työntekijöistä mahdollisesti myös vanhuspalveluiden sosiaalityö. Tämä tarkoittaa, että edellä esitetty suhdeluku hankekunnissa voi todellisuudessa olla vieläkin pienempi.

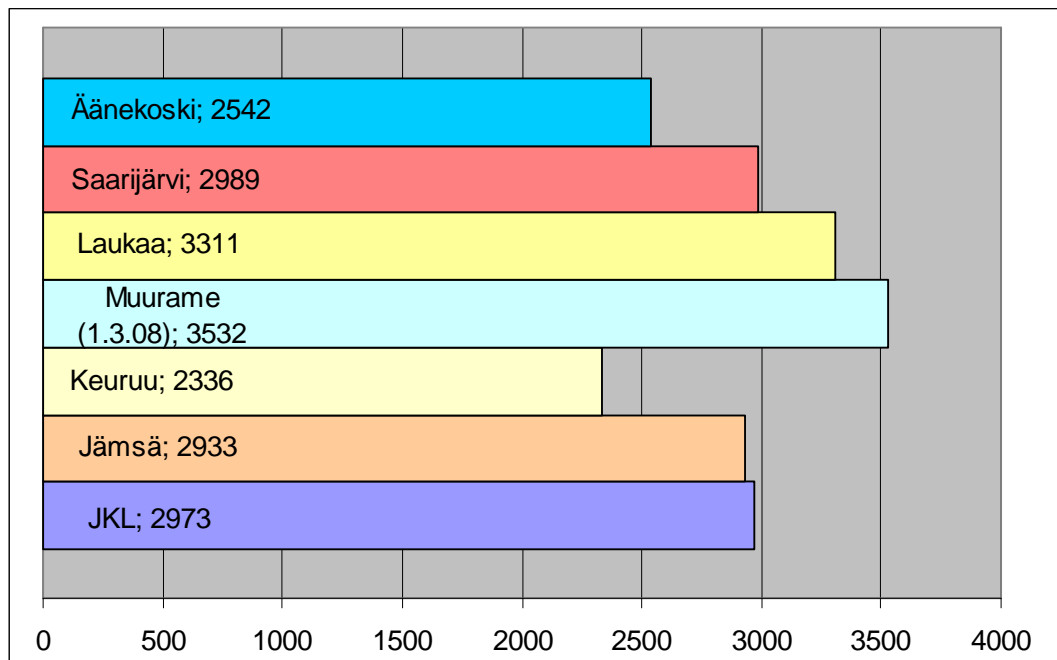
3.4 Kuntakohtainen aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresurssien tarkastelu

Kyselyn analysoinnissa haluttiin jäsentää myös kuntakohtaisia aikuissosiaalityön henkilöstöresursseja, jotta olisi mahdollista tehdä suuntaa-antavaa vertailua hankekuntien henkilöstöresurssien välillä. Tällöin ei ollut järkevää tarkastella vain yksittäisiä ammattiryhmäkohtaisia henkilöstöresursseja, vaan tarkoituksen mukaista oli ottaa mukaan tarkasteluun kaikki kyselyn vastauksissa ilmoitetut aikuissosiaalityön alueen työntekijäresurssit kuntakohtaisesti.

Kuntakohtainen aikuissosiaalityön henkilöstöresurssien (johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijä, palveluohjaaja ja etuuskäsittelijä) vertailu osoittautui kuitenkin varsinkin haasteelliseksi. Kuntakohtaisessa tarkastelussa otettiin laskelmien lähtökohdaksi kunkin kunnan koko aikuissosiaalityön henkilöstö (johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat ja etuuskäsittelijät tai toimistosihteerit, jotka tekevät ns. etuuskäsittelyn tehtäviä) suhteessa kunnan asukasmäärään (tilanne vuonna 2006). Alla on vertailu sellaisesta tilanteesta. Vertailu koskee niitä seitsemää eriytetyn sosiaalityön mallin kuntaa (Jyväskylä, Jämsä, Keuruu, Laukaa, Saarijärvi, Äänekoski ja Muurame 1.3.2008 malli), joiden vastauksissa pystyttiin esittämään todellinen aikuissosiaalityöhön kohdistuva työpanos. Vertailuun ei otettu kuntia, jossa tätä erittelyä aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön välillä ei ollut tehty. Neljässä tarkastellussa kunnassa (JKL, Keuruu, Laukaa ja Äänekoski) toimi kyselyn ajankohtana palveluohjaaja. Muuramessa vammaispalvelun ohjaaja aloitti työtehtävät 1.3.2008 alkaen. Saarijärvellä ja Jämsässä ei ollut palveluohjaajia kyselyn ajankohtana. Kyselyn vastausten perusteella kaikissa tarkasteluun otetuissa kunnissa, paitsi Saarijärvellä, oli kyselyn ajankohtana etuuskäsittelyn työntekijä/työntekijöitä. Kuviossa 10 voi nähdä, että vertailuun otetuista kunnista paras aikuissosiaalityön alueen henkilöstöresursointi suhteessa asukasmäärään oli kyselyn ajankohtana Keuruulla ja Äänekoskella. Haasteellisin resurssitilanne näyttäisi olevan 1.3.2008 aloitettavassa Muuramen aikuissosiaalityön mallissa¹² sekä Laukaan aikuissosiaalityön resursoinnissa suhteutettuna kunnan asukaslukuun. Tässäkin vertailussa on tärkeää ymmärtää, että suhdeluvut ovat suuntaa-antavia, koska asiakasmäärät suhteessa työntekijämääriin vaihtelevat.

¹² Muuramen osalta on huomioitu tässä tarkastelussa kyselyn ajankohdasta poikkeava vertailuluku koska kyselyn ajankohtana oli tiedossa, että Muuramessa tullaan siirtymään eriytettyyn aikuissosiaalityön malliin 1.3.2008. Tässä mielessä ei ollut järkevää tehdä vertailua ns. vanhan mallin pohjalta.

Kuvio 10. Eriytetyn sosiaalityön mallin asukasmäärä/per yksi työntekijä aikuis-sosiaalityössä (työntekijöiksi luetaan joht. sostt., sostt., po., ja ek. tai etuuskäsittelyä tekevä toimistosihiteeri).



Sarvimäen ja Siltaniemen (2007) mukaan kuntien sosiaalijohdon antaman palautteen perusteella sosiaalialan henkilöstön mitoituksessa ja nykyisissä mitoitusperusteissa on runsaasti kehitettävää. Muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelmassa määriteltyä sosiaalityöntekijämitoitusta (1 sosiaalityöntekijä 2000 asukasta kohden) pidetään osin toimivana, mutta toisaalta myös mekanistisena ja karkeana. Mitoitus ei sosiaalijohdon mielipiteiden mukaan huomioi kuntien erilaista väestörakennetta ja sosiaalisia ongelmia eikä niiden määrää. Tämän vuoksi suositukset olisivatkin sosiaalijohdon mukaan järkevä peruste mitoituksille. Mitoitusperusteiden tulisi liittyä samalla myös osaksi kuntien strategiatyöskentelyä sekä henkilöstö- ja palvelustrategioita. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 61-62.)

Sarvimäki ja Siltaniemi (em., 64) toteavat, että henkilöstön ammatti- ja tehtävärakenteiden uudistamisella ja käynnissä olevalla kunta- ja palvelurakennemuutoksella on vaikutuksia henkilöstön mitoittamiseen. Tehtävärakenteiden uudistaminen ja ammattiryhmien uudenlaisen osaamisen hyödyntäminen voivat vaikuttaa eri ammattiryhmien työn painotukseen ja sitä kautta myös eri ammattiryhmien määrällisiin osuuksiin. Samalla kunta- ja palvelurakennemuutos puolestaan voi muuttaa myös palvelujen tuottamis- ja järjestämistapoja, jolla voi olla vaikutusta henkilöstön määriin ja eri ammattiryhmien määrällisiin suhteisiin. Ylipäätäänkin kuntien välillä on eroja siinä, kuinka palveluja järjestetään. Tämän vuoksi Sarvimäki ja Siltaniemi (2007) toteavatkin, että suosituksia on järkevää soveltaa paikallisten palvelujen järjestämistapojen ja toimintakäytäntöjen mukaisesti.

Sosiaali- ja terveysministeriön suositukset uusista työntekijäresursseista ja -mitoituksista ammatti- ja tehtävärakenteen yhteydessä tulevat vuoden 2008 lopussa (em). Mitoitus-suositusten perusteella voidaan tehdä konkreettisia vertailuja olemassa oleviin aikuissosiaalityön henkilöstöresursseihin myös Keski-Suomessa.

4 Sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön vakanssi- ja pätevyysrakenteet hankekunnissa

Kyselylomakkeen kysymyksellä kolme (3) kartoitettiin Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön työntekijöiden vakanssi- ja pätevyysrakenteita. Kaikki 17 kuntaa vastasivat kysymykseen.

Tässä yhteydessä työntekijöitä tarkastellaan 'kokonaisina' henkilöinä, ei vain aikuissosiaalityöhön kohdistuvana työpanoksena tai -resurssina. Aikaisemmin esitetyt luvut aikuissosiaalityöhön kohdistetuista henkilöstöresursseista ja työpanoksista (vrt. kuvio 8) sekä tässä tarkasteltavat aikuissosiaalityön työntekijöiden vakanssi- ja pätevyysrakenteisiin liittyvät luvut eivät siis vastaa toisiaan.

Taulukosta 1 voi todeta, että aikuissosiaalityön johtotehtävissä oli kyselyn ajankohtana vastausten perusteella 17 hankekunnassa yhteensä 13 henkilöä. Varsinainen aikuissosiaalityöhön kohdistettu johtavien työntekijöiden työpanos oli laskelmien mukaan 7,33 henkilöä (vrt. kuvio 8). Ammatillisia pätevyysvaatimuksia tarkastellessa sosiaalityöntekijän ammatilliset pätevyysvaatimukset (L272/2005) täyttää 12 henkilöä ja 'epäpäteviä' oli yksi henkilö. Vakituksissa viroissa työskenteli 12 henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa oli yksi. Epäpätevä ja määräaikainen työntekijä eivät kuitenkaan olleet sama henkilö.

Aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöitä oli kyselyn ajankohtana vastausten mukaan yhteensä 50 henkilöä. Määrä saatiin laskemalla yhteen yhden sosiaalityön sekä eriytetyn aikuissosiaalityön mallin aikuissosiaalityöhön nimetyt 'kokonaiset' työntekijät. Varsinaisesti aikuissosiaalityöhön kohdistettu sosiaalityöntekijöiden työpanos oli laskelmien mukaan kuitenkin jo edellä mainittu 34,55 henkilöä (vrt. kuvio 8). Näistä 50 sosiaalityöntekijästä 39 henkilöä (78 %) oli kelpoisuuslain mukaan päteviä ja 11 henkilöä (22 %) epäpäteviä. 40 sosiaalityöntekijää (80 %) toimi vakituksessa virassa ja 10 sosiaalityöntekijää (20 %) määräaikaisessa työsuhteessa.

17 kyselyyn vastanneessa kunnassa oli kyselyn ajankohtana yhteensä kahdeksan sosiaaliohjaajaa, joista kuusi on koulutukseltaan sosionomeja (AMK). Yksi oli koulutukseltaan lähihoitaja ja yksi opistotason koulutuksen saanut sosiaaliohjaaja. Kaikki toimivat palveluohjaajan nimikkeellä ja heistä neljä toimi vakituksessa ja neljä henkilöä määräaikaisessa työsuhteessa.

Etuuskäsittelijöitä oli vastanneissa kunnissa yhteensä 37 henkilöä, joista neljätoista oli koulutukseltaan merkonomeja, neljä yo-merkonomia, kolme sosionomia (AMK), yksi sosiaalikasvattaja, kolme merkanttia, viisi keskikoulun käynnyttä, kolme toimistotyön

kurssin käynnyttä, yksi oli ylioppilas ja yksi työntekijä määrittelemättömän kaupallisen koulutuksen saanut henkilö. Kahden etuuskäsittelijän koulutusta ei mainittu vastauslomakkeessa. Työnimikkeitä työntekijöillä oli monenlaisia: etuuskäsittelijä, kanslisti, toimistosihiteeri, palvelusihiteeri ja etuussiiteeri. Etuuskäsittelijöiden todellinen aikuissosiaalityöhön kohdistuva työpanos oli 30,25 henkilöä. Ero etuuskäsittelijöiden työntekijöiden henkilömäärän 37 henkilöä ja todellisen aikuissosiaalityöhön kohdistuvan työpanoksen lukumäärän 30,25 henkilöä välillä johtuu suurelta osin siitä, että etuuskäsittelijöiden työkuva koostuu muustakin kuin toimeentulotukitehtävistä. Esimerkiksi erään työntekijän työosuudesta vain 15 % oli kohdistettu aikuissosiaalityön tehtäviin.

Taulukko 1. Aikuissosiaalityön työntekijävakanssit hankekunnissa

Esimiestaso	Sosiaalityöntekijät	Sosiaaliohjaajat	Etuuskäsittelijät
13 henkilöä	50 henkilöä	8 henkilöä	37 henkilöä
12 pätevä	39 pätevä	Koulutus: 6 sosionomi (amk),	Koulutus: 14 merkonomia,
1 ei pätevä	(78 %)	1 lähihoit.,	4 yo-merkonomia, 3 sosionomia (amk), 1 sos.kasv., 3
12 vakituinen	11 ei pätevä	1 sosiaaliohja.,	merkanttia, 5 keskikoulu, 3
1 määräaikainen	(22 %)	Työnimike: palveluohjaaja	toimistotyön kurssi, 1 yo, 1 kaupallisen alan koulutus. 2 ei nimetty
	40 vakituinen	4 vakituinen	Työnimike: etuuskäsittelijä/kanslisti / toimistosihiteeri/palvelusihiteeri / etuussiiteeri
	(80 %)	4 määräaikainen	32 vakituinen
	10 määräaikainen		5 määräaikainen
	(20 %)		

Yhteenvedona voisi todeta, että kyselyn ajankohtana syys - lokakuussa 2007, sosiaalityön esimiestaso, jos sitä oli kyselyssä mainittu olevan, oli pääosin vakituista ja kelpoisuusvaatimukset täyttävää. Sosiaalityöntekijöistä melkein 80 prosenttia oli sosiaalityöntekijän kelpoisuuden täyttäviä työntekijöitä ja ainoastaan 20 prosenttia oli muodollisesti epäpäteviä. Vakituudessa työsuhteessa oli sosiaalityöntekijöistä niin ikään 80 prosenttia ja määräaikaisissa 20 prosenttia. Palveluohjaajia toimi vastausten mukaan kahdeksan. Kyselyn mukaan palveluohjaajista puolet toimi vakituudessa ja puolet määräaikaisessa virkasuhteessa. Kaikilla palveluohjaajilla oli sosiaalialan koulutus ja palveluohjaajan, eikä esimerkiksi sosiaaliohjaajan, nimike. Sosiaaliohjaajan nimike on yleisemmin käytetty mm. pääkaupunkiseudulla (vrt. mm. Liukonen & Lukman 2007, 59-60). Etuuskäsittelijöitä oli resurssien mukaisesti 30,25 henkilöä, mutta kokonaisuudessaan ihmisinä laskettuna yhteensä 37 henkilöä. Tämä siis pääosin kertonee siitä, että etuuskäsittelyä tehdään paljon osittain ja etuuskäsittely voi olla vain työn yksi ulottuvuus.

Kaiken kaikkiaan kyselyn perusteella voi todeta, että selkeän ja tarkan kuvan saaminen kuntien aikuissosiaalityön henkilöstö- ja vakanssiressursseista sekä -rakenteista osoittautui erittäin haasteelliseksi tehtäväksi. Osittain tämä johtunee erilaisista sosiaalityön organi-

soitumisen malleista (eriytetty ja yhdennetty), joiden mukaisesti henkilöstö- ja vakanssi-resurssit lasketaan erilaisilla logiikoilla. Myös kuntien sosiaalitoimen tehtävät on voitu järjestää eri tavoin eri kunnissa ja työnjaot ja työn organisointi voivat vaihdella kuntien välillä. Osan haasteesta aiheutti tässä tapauksessa myös niin kyselylomakkeen kuin kyse-lyyn vastanneiden kuntien vastausten osittainen tulkinnanvaraisuus ja puutteellisuus.

5 Sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tehtävät hankekunnissa

Kysymyslomakkeen kysymys neljä (4) sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tehtävistä kunnissa oli epätarkasti muotoiltu ja täten myös vastauksissa oli paljon tulkinnan varaa. Kuitenkin kaikki 17 hankkeeseen osallistuvaa kuntaa vastasivat kysymykseen.

Kysymyksellä neljä pyrittiin kartoittamaan hankkeen kuntien sosiaalitoimistojen aikuisosiaalityön tehtäviä. Vastaamista varten annettiin etukäteen sosiaalihuoltolain mukaisia tehtäväkokonaisuuksia, joita pyydettiin tarpeen mukaan täydentämään. Kysymys kuitenkin hajaantui vastaajan kannalta moniselitteiseksi, kun taulukossa oli mahdollisuus valita ennalta annettujen vaihtoehtojen ja mahdollisesti lisättyjen palvelujen tuottajaksi sosiaalipalvelut ja/vai terveyspalvelut sekä kuuluvatko ne kunkin palvelun osalta avo- ja/tai laitospalveluihin. Kysymyksenasettelu johti tulkinnallisiin ongelmiin ja vastausten vertailu ja tulokset ovat tässä mielessä suuntaa-antavia.

Oheinen taulukko 2 kuvaa kuitenkin pelkistetysti vastausten kirjoa. Kaiken kaikkiaan voi todeta, että mallit aikuissosiaalityön tehtävien toteuttamiseen olivat moninaisia. Taulukosta voi nähdä, että pääasialliset aikuissosiaalityön avopalveluiden tehtävät sosiaalitoimistoissa koostuivat kyselyn ajankohtana toimeentulotukityöstä, kuntouttavan työtoiminnan palveluista, asumispalveluista sekä päihdehuollosta. Suurin osa aikuissosiaalityön palveluista tuotettiin kyselyn vastausten perusteella sosiaalipalveluihin liittyvänä avopalveluna.

Vastausten mukaan seitsemän (7) kuntaa tuotti kyselyn ajankohtana avopalveluiden ohella aikuissosiaalityön palveluja sosiaalitoimen alaisena laitospalveluna. Niitä mainittiin olevan toimeentulotuki, asumispalvelut, vammaispalvelut, päihdehuolto ja mielenterveysyö. Neljä (4) kuntaa ilmoitti tuottavansa aikuissosiaalityön palveluja terveydenhuollon avopalveluina ja kuusi kuntaa terveydenhuollon laitospalveluina. Terveydenhuollon puolella tuotettuja aikuissosiaalityön palveluiksi mainittiin toimeentulotuki sekä vanhuspalvelujen, päihdepalvelujen ja mielenterveyspalvelujen tuottaminen niin avo- kuin laitospalveluissa. Se, mitä nämä palvelut pitävät konkreettisesti sisällään tai kuka ne tosiasiallisesti tuottaa, ei saatu vastausten perusteella selkeitä vastauksia. Jotta tuloksista voisi tehdä pitemmälle tehtyjä johtopäätöksiä, olisi tarvittu enemmän tietoa ja täsmennystä kuntien aikuissosiaalityön palvelujen tuottamisesta. Tämän kysymyksen osalta päädyttiin siten vain luettelemaan palvelukokonaisuudet otsikon tasolla.

Kaiken kaikkiaan voi todeta, että mitään yhtä mallia aikuissosiaalityön palvelujen tuottamisesta ei näytä hankkeeseen osallistuvien 17 kunnan välillä olevan, toisaalta lainsäädän-

tö näyttää tämän kyselyn perusteella pitkälti määrittelevän aikuissosiaalityön tehtäväkenttää. Sosiaalihuoltolain mukaisia tehtäviä sosiaalitoimen aikuissosiaalityön alueella ovat toimeentulotukityö, lakisääteiset asumispalvelut, kuntouttavan työtoiminnan palvelut, vammaispalvelut ja päihdehuolto. Kyseiset tehtäväkokonaisuudet näyttävät myös kyselyn vastausten perusteella nousevan esiin tehtävinä, joita suurin osa kunnista tarjoaa. Lain-säädäntö näyttää siten määrittävän enemmän tai vähemmän kuntien sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tehtävien kirjoa.

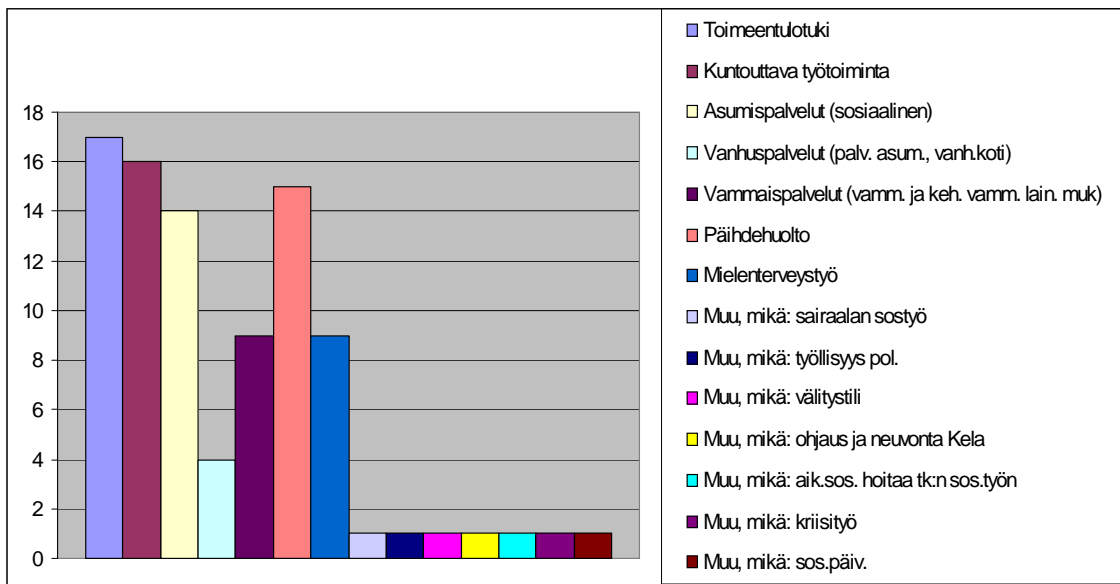
**Taulukko 2. Mistä tehtävistä sosiaalitoimen aikuissosiaalityö koostuu kunnas-
sanne tällä hetkellä?** (H=Hankasalmi, J= Jyväskylä, Mlk= Jyväskylän maalaiskunta,
Jä= Jämsä, Jäki: Jämsänkoski, Kki= Kannonkoski, Keu= Keuruu, Kin= Kinnula, Kiv=
Kivijärvi, Ky= Kyyjärvi, L= Laukaa, M= Muurame, Pi= Pihtipudas, Py =Pylkönmäki,
S= Saarijärvi, V= Viitasaari ja Ä= Äänekoski)

Tehtävät/palvelujen orga- nisointi	Sosiaalipalvelut		Terveydenh.		Muut
	Avo	Laitos	avo	laitos	
Toimeentulotuki	H, J, Mlk, Jä, Jäki, Kki, Keu, Kin, Kiv, Ky, L, M, Pi, Py, S, V, Ä	Kki, M, Pi, V, Ä	Ä	Pi, V, Ä	
Kuntouttava työtoiminta	H, J, Mlk, Jä, Kki, Keu, Kin, Kiv, Ky, L, M, Pi, Py, S, V, Ä				S:Sateenkaarisäätiö
Asumispalvelut (sosiaali- nen)	H, J, Jä, Jäki, Kki, Kin, Kiv, Ky, L, M, Pi, Py, S, V				S:Sateenkaarisäätiö
Vanhuspalvelut (+ palvelu- asuminen, vanhaink.)	Kki, Kin, Py, S	L, S	L, Py, S	L, S	Keu: vanhust.joht. + kotipalv. ohj. L:oma tulosityk. S: tk:n sostt
Vammaispalvelut (vam- maispalvelulain muk. + kehitt.vammalain muk.)	H, Jäki, Kki, Keu, Kin, L, M, Py, S	L, S			Kiv: sosjohtaja, Ky: vamm.palv.työnt. Pi: vamm.palv.ohj.
Päihdehuolto	H, J, Mlk, Jä, Kki, Kin, Kiv, Ky, L, M, Pi, Py, S, V, Ä	Ä	H, L, Ä	H, Ä	Keu: erit.palv.yk. S:Sateenkaarisäätiö Pi, V: päihdett.
Mielenterveystyö	Jä, Kki, Kin, M, Pi, Py, S, V, Ä	Ä	H, L, Ä	H, Ä	Keu: erit.palv.yk. S:Sateenkaarisäätiö
Muu, mikä	H:sairaalasostyo Jä työll.pol. Kin: työll.proj., kriisityö, sos.päiv. Kiv, Ky: välit.tilias. neuv. ja ohj. (Kela) Ä: aikuisost. vastaa tk:n sostyöstä				

Kuvio 11 havainnoi vielä kuntien aikuissosiaalityön pääasiallisia tehtäviä sosiaalipalvelu-
jen avopalvelun osalta. Toisin sanoen, kuviossa kiteytyy sosiaalitoimiston aikuissosiaali-
työn tehtävät. Kaikkien seitsemäntoista kunnan sosiaalitoimistot ilmoittivat kyselyn
ajankohtana tarjoavansa toimeentulotukipalveluja. Kuudentoista kunnan sosiaalitoimis-
töt ilmoittivat antavansa kuntouttavan työtoiminnan palveluja, viidentoista kunnan sosi-

aalitoimistot päihdehuollon sekä neljäntoista kunnan sosiaalitoimistot asumispalveluja. Yhdeksän kuntaa 17 hankekunnasta tarjosi vammaispalveluja sekä mielenterveyspalveluja kuntansa sosiaalitoimistossa. Loput työtehtävät olivat yksittäisiä mainintoja liittyen sairaalan sosiaalityöhön, työllisyyspolitiikkaan, työllisyysprojektiin, välitystiliin, ohjaukseen ja neuvontaan Kelan asioissa sekä huomioon, että sosiaalitoimiston aikuissosiaalityö hoitaa osana toimenkuvaansa myös terveyskeskuksen sosiaalityön tehtäviä. Kriisityö ja sosiaalipäivystys mainittiin yksittäisinä mainintoina, vaikkakin kyseisiä työtehtäviä tehdään todennäköisesti osana kuntien sosiaalitoimistojen tehtäviä.

Kuvio 11. Mistä tehtävistä kunnan aikuissosiaalityön avopalvelut koostuvat?



Vastausten perusteella näyttää siltä, että kunnallinen aikuissosiaalityö sosiaalitoimistossa koostuu kaikista edellä mainituista työtehtävistä, mutta pääasiallisesti perustehtävistä kuten toimeentulotukityöstä, kuntouttavan työtoiminnan palveluista, päihdetyöstä sekä asumispalvelujen tarjoamisesta. Samanlaisia jäsenyyksiä on tehty myös muissa aikuissosiaalityön tehtäviin keskittyvissä tutkimuksissa ja kartoituksissa (vrt. esim. Juhila 2008a, 25) ja päädytty johtopäätökseen, että aikuissosiaalityön tehtäviä määrittävät pitkälti lainsäädäntö ja sen prioriteetit.

6 Toimeentulotukikysymyksiä aikuissosiaalityön kehittämisen näkökulmasta

Sosiaalityön ja toimeentulotuen välisestä suhteesta on käyty paljon keskustelua viime vuosikymmeninä (vrt. esim. Kananoja ym. 2007, 61; Maahi 2004; Mäntysaari 1997; Mäntysaari 2006). Toimeentulotuki on nähty ja nähdään edelleen tärkeänä osana aikuissosiaalityön tehtäviä ja sisältöjä. Toisaalta on pohdittu, kenen toimesta lakisääteistä toimeentulotukea pitäisi sosiaalitoimistoissa jakaa. Viimeaikaisissa sosiaali- ja terveysministeriön ammatti- ja tehtäväarakennesuosituksissa toimeentulotuki jäsennetään ensisijaisesti ns. etuuskäsittelyyn kuuluvaksi tehtäväksi (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40). Alkukartoitus-

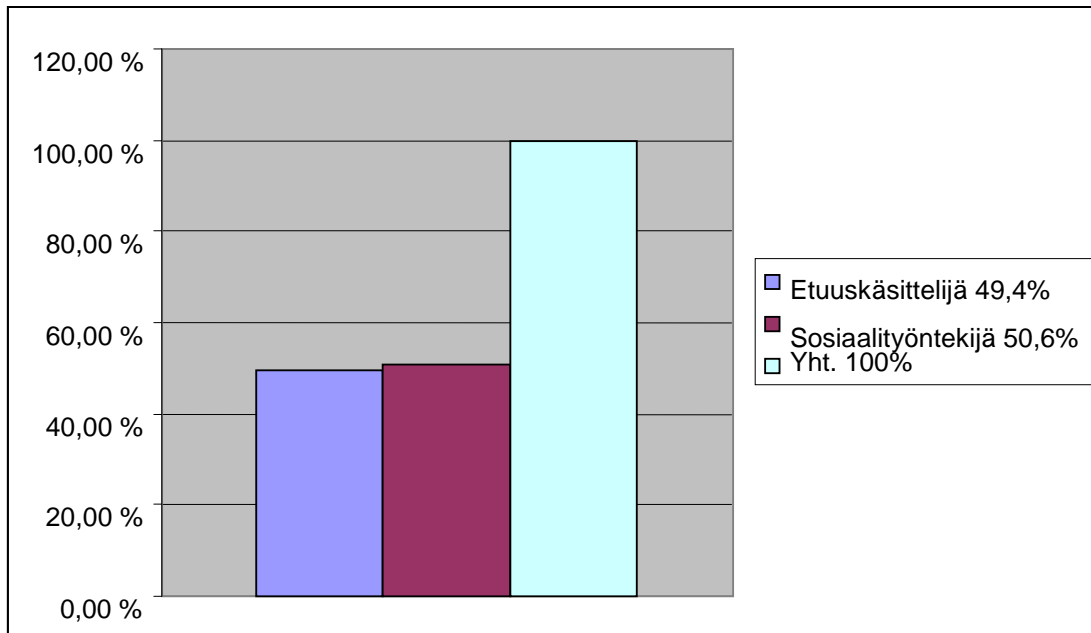
kyselyssä pyrittiin kartoittamaan, mikä ammattiryhmä tekee pääasiassa toimentulotukityötä ja -päätöksiä sosiaalitoimistossa toimeentulotukipäätösten valossa. Samalla haluttiin kartoittaa millaisia vaikutuksia työmarkkinatukiuudistuksella on ollut hankekuntien sosiaalitoimistojen toimeentulotukityöhön.

6.1 Toimeentulotukipäätökset ammattiryhmittäin

Lomakkeen kysymyksellä numero viisi (5) toimeentulotukityö, pyrittiin paikantamaan toimeentulotukityön määrää sekä sen pohjalta mahdollisesti määräytyviä ammatti- ja tehtävärakenteita aikuissosiaalityössä. Ensin pyydettiin arvioimaan kunnan keskimääräistä toimeentulotukiasiakkaiden määrää kuukaudessa. Toiseksi pyydettiin arvioimaan kuinka monta toimeentulotukipäätöstä kullakin työntekijäryhmällä (sosiaalityöntekijä, palveluohjaaja ja etuuskäsittelijä) on keskimäärin kuukaudessa. Vastaukset edellä mainittuihin kysymyksiin vaihtelivat hyvin paljon tarkoista vastauksista erittäin epätarkkoihin lukumääriin ja mainintoihin kuten ”etuuskäsittelijällä ja palveluohjaajalla päätöksiä on vähemmän kuin sosiaalityöntekijällä”. Yksi kunta mainitsi, että toimeentulotukipäätösten määriä ei tilastoida kunnassa. Epämääräiset vastaukset aiheuttivat paljon tulkinnallisuutta ja siten kaikkia vastauksia ei voitu hyödyntää kuntavertailussa.

Tarkasteltaessa kysymystä toimeentulotukipäätösten määristä, ensimmäiseen tarkasteluun otettiin kahden työntekijäryhmän, etuuskäsittelijän ja sosiaalityöntekijän, yksittäisen työntekijän keskimääräinen toimeentulotukipäätösten prosenttiosuus seitsemässä kunnassa vuoden aikana. Asia on esitetty prosenttiosuuksina vertailuun otettujen kuntien kohdalla. Tarkasteluun valituissa kunnissa ei ollut kyselyn ajankohtana palveluohjaajaa (sosiaaliohjaajaa) tai hän ei tehnyt toimeentulotukipäätöksiä. Toisaalta kyse on voinut olla myös siitä, että palveluohjaajien toimeentulotukipäätöksiä ei ollut merkitty kyselylomakkeeseen. Näin voitiin kuitenkin suuntaa-antavasti arvioida toimeentulopäätösten määrän jakaantumista kahden työntekijäryhmän välillä. Tarkastelussa on mukana kaksi eriytetyn sosiaalityön mallin mukaista ja viisi yhdennetyn sosiaalityön mallin mukaisesti työtä tekevää kuntaa. Kuviosta 12 voi nähdä, että tarkasteluun mukaan otetun seitsemän kunnan (Hankasalmi, Jämsä, Jämsänkoski, Laukaa, Pihtipudas, Pylkönmäki ja Viitasaari) vastausten perusteella toimeentulotukipäätösmäärien keskimääräinen etuuskäsittelijän osuus on 49,4 % ja sosiaalityöntekijän 50,6 prosenttia. Vertailuasetelmasta voi päätellä, että tarkastelluissa kunnissa sosiaalityöntekijä tekee keskimäärin yhtä paljon toimentulotukityötä kuin etuuskäsittelijä keskimäärin. Kuntakohtaiset prosenttiosuudet vaihtelevat luonnollisesti keskimääräisten prosenttiosuuksien kummallakin puolella.

Kuvio 12. Kahden työntekijäryhmän yksittäisen työntekijän keskimääräinen toimeentulotukipäätösten prosenttiosuus seitsemässä kunnassa vuoden aikana.



Suomen kuuden suurimman kaupungin, Helsingin, Espoon, Vantaan, Turun, Tampereen ja Oulun, ns. kuusikko-työryhmän raportti antaa vertailutietoja mm. toimeentulotukipäätösten prosenttiosuksista ammattiryhmittäin vuodelta 2006. (Kumpulainen & Kilponen 2007). Raportin mukaan Vantaa asettuu suunnilleen samoihin lukemiin kuin kuvion 12 vertailuasetelma siten, että etuuskäsittelijät tekivät 47,2 % ja sosiaalityöntekijät 52,8 % toimeentulotukipäätöksistä. Espoossa vastaavat luvut olivat etuuskäsittelijöillä 65,9 % sekä sosiaalityöntekijöillä (mukaan lukien johtavat sosiaalityöntekijät) 32,2 %.

Hieman toisenlaista tietoa saa, kun tarkastele aikuissosiaalityön kaikkien ammattiryhmien (sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat ja etuuskäsittelijät) toimeentulotukipäätösten prosentuaalista jakautumista. Tämä alkukartoituksen vertailu koskee kahta kuntaa (Jyväskylä ja Keuruu). Vastausten perusteella vain kahdesta kunnasta oli käytävissä kaikkien kolmen työntekijäryhmien toimeentulotukipäätösten määrät. Tällöin ei ollut tarkoituksenmukaista rakentaa vertailuasetelmaa toimeentulotukipäätösten prosentuaalisista keskiarvoista kahden kunnan osalta, varsinkaan kun kyseisten kuntien eri ammattiryhmien keskimääräiset päätösmäärät keskenään olivat sängen erilaiset. Jyväskylän kohdalla toimeentulotukien päätösmäärien prosenttiosuudet eri työntekijäryhmien kesken olivat seuraavat: sosiaalityöntekijä 17,7 %, sosiaaliohjaaja 35,0 % ja etuuskäsittelijä 47,3 %. Keuruulla vastaavat luvut olivat: sosiaalityöntekijä 47,3 %, palveluohjaaja 6,8 % ja etuuskäsittelijä 45,3 %. Erot johtuvat palveluohjaajien erilaisista tehtäväkuvista. Keuruulla palveluohjaajan työnkuvassa toimeentulotukityöllä on vain marginaalinen osa. Jyväskylässä taas toimeentulotukityö on yksi olennainen osa palveluohjaajien työnkuvaa. Erilaiset työnkuvat näkyvät toisin sanoen ammattiryhmien välisessä toimeentulotukipäätösvertailussa sosiaalityöntekijän ja palveluohjaajan välisenä liukumana riippuen palveluohjaajan työkuvasta. Kun palveluohjaaja ei tee toimeentulotukityötä se siirtyy sosiaalityöntekijälle ja päinvastoin. Etuuskäsittelijän prosentuaalinen osuus pysyy molemmissa tilanteissa suunnilleen samana.

Vertailuasetelma kuusikkotyöryhmän raporttiin (vrt. Kumpulainen & Kilponen 2007) kertoo, että esimerkiksi Tampereen vastaavat prosentuaaliset osuudet ammattiryhmittäin vuonna 2006 olivat: etuuskäsittelijä 37,4 %, sosiaaliohjaaja 43,3 % ja sosiaalityöntekijä 18,8 %. Tämä tilanne oli lähellä Jyväskylän lukuja. Helsingin tilanne muistuttaa enemmän Keuruun asetelmaa. Helsingissä etuuskäsittelijän prosentuaalinen luku oli 49,9 %, sosiaaliohjaajan 9,0 % ja sosiaalityöntekijän (sisältäen johtavan sosiaalityöntekijän päätökset) 40,5 %. Lukujen taustalla ovat erilaiset ammatti- ja tehtävärakenteen mukaiset työnkuvat. (Em.)

Loppuja hankekuntia ei voitu ottaa alkukartoituksessa minkäänlaiseen vertailuun (Jyväskylän maalaiskunta, Kannonkoski, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Muurame, Saarijärvi ja Äänekoski), koska etuuskäsittelijä/etuuskäsittelijöitä ei ollut kyselyn ajankohtana tai esimerkiksi toimistosihteerit eivät tehneet toimeentulotukipäätöksiä tai vastaavasti puutteellisesti saadut tiedot eivät mahdollistaneet vertailua. Monessa näistä kunnista sosiaalityöntekijä tekee kaikki tai melkein kaikki toimeentulotukipäätökset.

Mikä jatkossa halutaan vertailla toimeentulotukipäätösten määrää eri työntekijäryhmillä hankekunnissa, saatavilla tulisi olla tarkat tiedot päätösmääristä ammattiryhmittäin henkilöä kohti kaikilta kokonaisilta työssäolokuukausilta. Samalla tilastointia olisi järkevää yhdenmukaistaa maakunnallisen vertailun saamiseksi (vrt. tilastoinnin vertailtavuudesta Kumpulainen & Kilponen 2007).

Hankekuntien vertailutuloksista voi tehdä ainakin viisi johtopäätöstä:

A) Joko toimeentulotukipäätöksiä joudutaan tekemään niin paljon, että huomattava osa päätöksenteosta ”valuu” sosiaalityöhön ja sosiaaliohjaukseen, kun etuuskäsittelyssä ei ehditä kaikkea tehdä.

B) Toinen mahdollisuus on, että etuuskäsittelyä hoitaa henkilö(henkilöt), joka joutuu tekemään työajallaan myös muuta toimistotyötä, eikä siten voi suoriutua esim. kaikesta perustoimentulotuen ja osasta tarveharkintaisten päätösten myöntämisestä. Herää kysymys, onko jälkimmäisessä tilanteessa alun perinkään etuuskäsittelyä henkilöresursoitu riittävästi?

C) Kolmas mahdollisuus on, että hakemukset ovat vaikeita ’käsittellä’ etuuskäsittelyssä, minkä vuoksi ne siirtyvät sosiaalityölle (vrt. Liukonen & Lukman 2007). Onko osa hakemuksista puutteellisesti täytettyjä ja/vai onko osa hakemuksista niin ’vaikeita’, että niiden selvittelyssä tarvitaan sosiaalityötä? Tärkeää olisikin selvittää miksi ja millä tavalla hakemukset ovat vaikeita. Onko kysymys ammatillisen osaamisen tarpeesta, jota etuuskäsittelyssä tulisi lisätä ja vahvistaa vai asiakkuuden taustalla olevista sosiaalisista ongelmista, jotka vaativat sosiaalityötä toimentulotukityön ohella?

D) Neljäs mahdollisuus on, että sosiaalityöntekijät ja palveluohjaajat haluavat tehdä toimeentulotukityötä. Se nähdään tärkeänä työvälineenä ja osana aikuissosiaalityötä.

F) Viidentenä näkökulmana ovat kunnat, joissa ei ole muita työntekijöitä kuin sosiaalityöntekijä tai -tekijöitä tekemässä kunnan toimeentulotukipäätöksiä.

Voisi todeta, että kaikki edellä mainitut vaihtoehdot johtavat työ- ja tehtävärakenteiden vääristymään. Työ- ja tehtävärakenteiden vääristymästä puhutaan, kun henkilö ei tee

koulutustaan ja osaamistaan vastaavia työtehtäviä (esim. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 11-12). Alla mainituissa esimerkeissä työ- ja tehtävärakenteiden vääristymä koskee nimenomaan sosiaalityötä, mutta osaltaan myös sosiaaliohjausta (palveluohjausta). Sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen osaamisen resurssit kohdentuvat määrällisesti väärin asioiden tekemiseen ja silloin nämä resurssit ovat poissa sosiaalityöstä ja sosiaaliohjauksesta. Toisin sanoen resurssit ovat poissa vaikeissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa työskentelystä, joita ei kyetä auttamaan pelkästään toimeentulotukityöllä. Tällaista sosiaalityötä kuvataan usein käsitteellä sosiaalinen muutostyö¹³.

Toimeentulotukitehtäviin liittyvää problematiikkaa voidaan ratkaista joko resursoimalla lisää henkilöstöä etuuskäsittelyyn tai pyrkimällä organisoimaan etuuskäsittelyä tehokkaammaksi sekä vahvistamalla etuuskäsittelyn osaamista. Jälkimmäiset kaksi vaihtoehtoa saattavat parantaa tehtävärakenteiden selkeyttämistä kaikilla työntekijäryhmillä, mutta ovatko ne riittäviä ratkaisuja ongelmaan, ottaen huomioon suuret toimeentulotuen päättömäärät, jotka syystä tai toisesta 'valuva' sosiaalityön alueelle. Tässä mielessä resursointi sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen ohella etuuskäsittelyyn parantaisivat asiakkaan saamaa oikea-aikaista palvelua.

Yhteenvetona toimeentulotukipäätöksistä ja niistä vedettävistä johtopäätöksistä voisi todeta, että kyselyssä vastausten perusteella saadut prosentiosuudet eivät ole tarkkoja, mutta kuitenkin suuntaa antavia ja siten luovat suhteellisen selkeän kuvan ammatti- ja tehtävärakenteista toimeentulotukityössä niissä kunnissa, joista oli kyselyn avulla saatavissa vertailukelpoista tietoa. Kaiken kaikkiaan voi todeta, että aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakenteiden kehittämisen kannalta yksi suurimmista tekijöistä näyttäisi olevan toimeentulotukityön kehittäminen suositusten mukaiseen suuntaan (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007). Tällöin sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön(tekijöiden) olisi mahdollista toteuttaa ja saada lisää resursseja kehittää ns. 'varsinaista' sosiaalityötä, sosiaalista muutostyötä sekä kuntouttavan sosiaalityön sisältöjä ja käytäntöjä omassa työssään.

6.2 Työmarkkinaudistuksen vaikutukset toimeentulotukityöhön

Kysymyskokonaisuudessa haluttiin kartoittaa vielä työmarkkinaudistuksen vaikutuksia toimeentulotukityön määrään. Kysymykseen vastasi yhteensä 12 kuntaa, joista viisi kuntaa arvioi, että uudistuksella ei nähty olevan vaikutusta toimeentulotukityön määrään. Muutamissa tarkentavissa vastauksissa nostettiin esiin, että työmarkkinatukilistalla olevat asiakkaat ovat suurelta osin jo olemassa olevia toimeentulotukiasiakkaita. Neljän kunnan mukaan vaikutusta oli, mutta ei niinkään toimeentulotukityön määrään, vaan ennemminkin uudistus oli lisännyt sosiaalityön ja työvoimatoimiston yhteistyötä ja aktiivisuussuunnitelmien teko oli lisääntynyt. Kolmella kunnalla ei ollut selvää kuvaa työmarkkinaudistuksen vaikutuksista ja viisi kuntaa ei vastannut kysymykseen. Yksi kunta esitti ns. arkihavaintonaan, että koska ”työvoimahallinto on ollut aktiivinen karenskien ja työmarkkinatuen lakkautusten suhteen, toimeentulotukimenot ovat kunnan osalta lisää-

¹³ Sosiaalinen muutostyö voidaan määritellä ”muutokseen tähtääväksi suunnitelmalliseksi sosiaalityöksi, jota tehdään kuntouttavan sosiaalityön orientaatiolla siten, että hyödynnetään empowermentin yksilöllisen voimaantumisen ja yhteisöllisen sekä yhteiskunnallisen valtaistumisen näkökulmia” (vrt. Koskinen 2007, 11).

tyneet”. Vastausten perusteella voi todeta, että työmarkkinauudistuksella on ollut jossain määrin vaikutuksia aikuissosiaalityöhön, mutta ei suuressa määrin varsinaiseen toimeentulotukityöhön. Vaikutukset ovat ennemminkin olleet yhteistyön syventymistä muun muassa sosiaalitoimen ja työvoimatoimen välillä. Toisaalta noin puolella tarkasteltavista kunnista ei joko ollut selvää kuvaa vaikutuksista tai kunnat ei vastanneet kysymykseen. Mistä tämä kertoo? Voisiko eräänä johtopäätöksenä olla, että kuntien sosiaalitoimet keskimäärin eivät välttämättä jäsennä selkeästi omaa rooliaan osana kunnan työllistämisen ja aktivoinnin tehtäviä.

7 Asiakastietojärjestelmä ja dokumentointi

Asiakastieto- ja dokumentointijärjestelmistä kysyttäessä 17 kunnasta kymmenen kuntaa ilmoitti käyttävänsä Pro Consona -ohjelmaa, viisi kuntaa Effica -ohjelmaa sekä yksi kunta ilmoitti dokumentoivansa manuaalisesti ja yksi ei vastannut kysymykseen. Kysymys dokumentointivälineiden (esim. erilaiset lomakkeet: tilanearviot, palvelusuunnitelmat yms.) käytöstä pyrki alustavasti avaamaan sitä, kuinka laajaa ja systemaattista aikuissosiaalityön dokumentointi on. 17 kunnasta seitsemän ei vastannut tähän kysymykseen lainkaan. Kymmenen kuntaa, jotka vastasivat kysymykseen, vastasivat siihen melko lyhyesti ja hajanaisesti. Viisi Effica-ohjelmaa käyttävää kuntaa mainitsi käyttävänsä Effican liitettyjä valmiita lomakkeita, asiakaspalvelukertomuksia ja palvelusuunnitelmia. Äänekoski mainitsi käyttävänsä Pro Consonan raporttiohjelmaa. Muina dokumentointivälineinä kuntien vastauksissa mainittiin esimerkiksi työnhakusuunnitelmat, kuntouttavan työtoiminnan suunnitelmat, toimeentulotukihakemukset ohjeineen, aktivointisuunnitelmat, ilmoituksen sosiaalipalvelujen tarpeesta, kuljetustukihakemuksen, päihdepalvelujen arviointilomakkeen sekä lääkärin selvityksen kuljetustukea varten.

Vastausten perusteella on vaikea arvioida dokumentaatiivälineiden kattavuudesta ja välineiden systemaattisesta käyttämisestä paljonkaan. Tosin yksikään kunta ei kuitenkaan tuonut esille sosiaalityön prosessin vaiheisiin liittyvää systemaattista dokumentaatiokäytäntöä eli asiakkaan tilanneselvitykseen ja (palvelu)suunnitelmaan, sekä lopuksi koko suunnitelman arviointiin ja seurantaan liittyvää dokumentointia sekä siihen liittyviä käytäntöjä. Hankkeen toinen alkukartoituskokonaisuus, ts. ammattikohtainen tehtävärakennekartoitus, tuonee tarkempaa lisätietoa dokumentointia koskeviin kysymyksiin hankkuntien osalta vielä vuoden 2008 aikana.

Kysymykseen onko kunnassa olemassa (tehty/tekeillä) työprosessin mallinnuksia, 17 kunnasta viisi kuntaa mainitsi, että minkäänlaisia mallinnuksia ei ole tehty. Yksi kunta ei vastannut kysymykseen. Muut 11 kuntaa ilmoittivat tehneensä mallinnuksia joko jo aikaisemmin tai tekevänsä mallinnusta parhaillaan itsekseen tai osana aikuissosiaalityön kehittämishanketta. Eniten mallinnuksia esitti Jämsä, joka vastasi mallintaneensa lastensuojeluprosessin, perhetyön, välitystilin, elatusturvan sekä toimeentulotukiprosessien kuvaukset. Jos kunnissa oli tehty mallinnuksia, ne olivat vastausten mukaan mallinnettu joko Power Point tai Word -ohjelmilla.

Mallinnukset ovatkin hyvä tapa purkaa auki omaa työtään, sen systemaattisuutta ja suunnitelmallisuutta. Se saattaa tehdä näkyväksi turhia tai päällekkäisiä työvaiheita. Työprosessia mallinnettaessa nostetaan esille myös ns. näkymätöntä tietoa. Tämä mahdollistaa yksilöön sidotun tiedon siirtämisen rakenteelliseksi tiedoksi, osaksi organisaatiota. Näin osaaminen ei katoa, vaikka kokenut työntekijä siirtyy toisiin tehtäviin. Jos mallinnus on selkeä ja ytimekäs sekä kuvaa todellista toimintaa, se tarjoaa myös välineen uuden työntekijän perehdyttämisessä työtehtäviinsä. (vrt. esim. Karvonen 2002.)

Työprosessin mallinnus tuo esille myös esimerkiksi dokumentaation puutteita. Ennen muuta tämä koskee sosiaaliohjauksen sekä sosiaalityön työprosesseja. Aikuissosiaalityön hankkeessa työprosessin mallinnuksia tehtiin syksyllä 2007 kuudessa kunnassa, mutta tarkoituksena on laajentaa mallinnukset kaikkiin hankekuntiin niiden kiinnostuksen mukaan. Ensimmäisessä vaiheessa tehdään toimeentulotuen työprosessimallinnuksia. Sen jälkeen siirrytään sosiaaliohjauksen sekä yleisen sosiaalityön työprosessin mallintamiseen. Toisessa vaiheessa edetään sosiaalityön erilaisten työprosessien syvempään tarkasteluun, jolloin esiin nostetaan työn tekemisen välineitä kuten erilaisia lomakkeita ja muita työvälineitä kehittämään aikuisten kanssa tehtävää sosiaalityötä suunnitelmalliseen, systemaattiseen ja dokumentoitavaan sekä jatkossa siten vaikuttavampaan suuntaan.

8 Kunnan kokoluokan vaikutukset sosiaalitoimiston aikuis-sosiaalityön toimintamalliin

Kyselylomakkeen viimeiseen kysymykseen seitsemän (7), jossa pyydettiin tarkentamaan kunnan sosiaalitoimen rakennetta, kunnan organisaatiota ja/tai toimintakäytäntöjä yleensä liittyen aikuissosiaalityöhön, vastasi 12 kuntaa viiden kunnan jättäessä vastaamatta ko. kysymykseen.

Vastauksissa esitettiin lähinnä tarkennuksia aikuissosiaalityön tekemisen malliin tai koko sosiaalitoimen organisaatioon. Vastauksissa nousi esiin kunnan kokoluokan merkitys aikuissosiaalityön palvelujen tarjoamisen kannalta. Pienet kunnat nostivat esiin mm. vähäisten resurssien ongelmat. Jos kunnassa on esimerkiksi vain yksi työntekijä, asiakastyötä ja työaikoja on vaikea rajata, koska vastuu työstä on joka tapauksessa ko. työntekijällä. Toisaalta esiin nostettiin positiivisina asioina kokonaisvaltainen työote ja yhteistyökumppanien tiivis, tehokas ja tarkoituksenmukainen yhteistyö. Keskisuuret kunnat toivat esiin kunnan hyvä kokoluokan. Erilaisia palveluja on hyvin saatavilla ja organisaatiot yhteistyötä ajatellen koettiin sopivan kokoisiksi. Toisaalta aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakenteeseen liittyen nostettiin esiin etuuskäsittelyn suuri tarve ko. kunnissa. Pienten ja keskisuurten kuntien vähäisten sekä oikein kohdistuneiden henkilöstöresurssien vuoksi voisikin pohtia laajemmin, onko asiakkaan laskujen maksaminen ja toimeentulon perusosan myöntäminen sosiaalityöhön kuuluva työkokonaisuus, jota nimenomaan sosiaalityöntekijän tulisi tehdä vai olisiko tästä työstä mahdollista siirtää ainakin osa etuuskäsittelyn asiantuntijoille. Suurten kuntien hyväksi puoleksi nostettiin eriyttämisen mukanaan tuoma systemaattinen työn hallinnollinen organisointi, mutta hankaluutena esimerkiksi aikuissosiaalityön esimiehisyys ja kehittämisvastuun jakaminen eri henkilöille eli työn johtamisen organisointiin liittyvät ongelmat. Kaiken kaikkiaan kyselyn vastaukset sekä erityisesti keskustelut kuntakerroksella elo - lokakuussa 2007 kertoivat

siitä, että kuntien aikuissosiaalityön tekemisen malliin ja työn organisointiin vaikuttaa suuresti määrin kunnan koko (väestömäärä) sekä toimintaympäristö, siis se, sijaitseeko kunta harvaan asutussa maaseutumaisessa vai tiiviimmässä kaupunkimaisessa elinympäristörakenteessa.

9 Yhteenvetoa

Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön hankkeen alkuvaiheessa (syksyllä 2007) hankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön tekemisen resursseja sekä tehtävä- ja toimintarakenteita. Huolimatta kyselylomakkeen puutteista, kaikki 17 hankekuntaa vastasivat kyselyyn, vaikkakin hieman eri syvyyksillä. Tämä vaikeutti jossain määrin tuloksista tehtävien johtopäätösten systemaattista tekoa.

Kuntasektorin palvelujärjestelmän suurissa ja nopeissa muutospöörteissä on vaikeaa ennustaa Keski-Suomen kuntien aikuissosiaalityön palvelujen erilaisia malleja. Tämän 17 kunnan alkukartoituksen perusteella voi todeta, että kunnat ovat etenemässä kohti jokseenkin samankaltaisia, mutta toisaalta jossain määrin erilaisia aikuissosiaalityön malleja. Suurin tendenssi kyselyn valossa näyttää olevan eriytetyn aikuissosiaalityön kehittämisen suunta. Toisaalta maakunnassa on kuntia, jotka näyttivät kyselyn ajankohtana selkeästi ja johdonmukaisesti seuraavan kokonaisvaltaisen yhdenmukaisen sosiaalityön palvelujen loogikkaa. Sosiaalityön eriyttämisen ja ns. elämäntilanteen mukainen sosiaalityön palvelujen tarjoamisen suunta näyttää olevan kuitenkin myös valtakunnan tason yleinen tendenssi. Tällöin voikin pohtia, mitä tämä kehityskulku tarkoittaa asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen hahmottamisen näkökulmasta. Missä määrin eriyttämisen ja elämäntilanteen mukainen sosiaalityön palvelujen tarjoaminen on mahdollista? Miten yhdistää mm. aluelähtöisyyden ja kokonaisvaltaisuuden sekä elämäntilanteen mukaisen sosiaalityön palvelujen osalta?

Samalla on ymmärrettävä, että hankkeeseen osallistuvat kunnat ovat monilta piirteiltään hyvin erilaisia, niin maantieteellisesti kuin väestömääriltään, ja nämä erilaisuudet tulevat myös jatkossa määrittämään kuntien aikuissosiaalityön organisoitumisen malleja ja niihin liittyviä haasteita. Samanaikaisesti kuntarakenteiden muutospainet kohti yhä suurempia yksikköjä asettavat haasteita (aikuis)sosiaalityön tehtävien organisoimiseksi asiakaslähtöisesti.

Kyselyn vastausten perusteella nousi esiin kuntien erilaiset tavat organisoida aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön alueiden palveluja. Yhdenmukaisen sosiaalityön kuntien osalta tarkastelua ei voitu selkeästi eritellä, koska työ on kokonaisvaltaista sisältäen sekä aikuisten sosiaalityön että lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön kysymyksiä ja vastuita. Kuuden eriytetyn sosiaalityön kunnista kolmella oli kyselyn ajankohtana toimintamalli, jossa aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön alueiden jako oli selkeä siten, että aikuissosiaalityön tiimi työskenteli yksinasuvien aikuisten ja lapsettomien pariskuntien kanssa ja lapsiperhesosiaalityön tiimi työskenteli lapsiperheiden (mukaan lukien lasten-

suojeluperheiden) kanssa. Aikuissosiaalityön tiimi teki ko. mallissa aikuissosiaalityön tehtäviä sekä siihen liittyvän toimeentulotukityön. Lapsiperhesosiaalityön tiimin vastuulla oli puolestaan lastensuojelun tehtävät, lapsiperheiden perhesosiaalityön tehtävät sekä perheiden aikuisten aikuissosiaalityöhön liittyvät palvelut. Tässä mallissa aikuissosiaalityön sisällölliset teemat ovat osa kummankin eriytetyn sosiaalityön aluetta. Yhdennettyyn malliin verrattuna asiantuntemus lapsiperhetyössä syvenee, mutta samalla kokonaisvaltainen lähestymistapa suhteessa asiakkaaseen (lapseen ja hänen vanhempinsa) potentiaalisesti säilyy. Samalla hallinnolliset rajat selkeytyvät, kun asiakkaan tarvitsemat palvelut eivät pirstaloidu eri työntekijöille tai tiimeille.

Tästä hieman poikkeava malli oli vastausten perusteella kolmessa hankekunnassa, joissa ero edellisen malliin oli siinä, että ns. lastensuojelutiimi tekee ainoastaan lastensuojeluun liittyviä työtehtäviä ja neuvottelee aikuissosiaalityön tiimin alueen kanssa tapauskohtaisesti sekä lapsiperheiden että lastensuojeluperheiden aikuisten palvelujen tarjoamisesta. Aikuissosiaalityön alueen tiimin vastuulla ovat näin ollen yksinasuvien aikuisten ja lapsettomien pariskuntien ohella lapsiperheiden sekä mahdollisesti lastensuojeluperheiden aikuisten kanssa työskentely sekä toimeentulotukeen liittyvät tehtävät. Tässä mallissa hallinnollisten rajojen epämääräisyys ja siten tulkinnallisuus voivat aiheuttaa ristiriitoja työntekijöiden välillä ja työaikaresursseja joudutaan mahdollisesti käyttämään epätarkoituksenmukaisesti tapauskohtaiseen neuvotteluun vastuista ja palvelujen tarjoamisesta. Aikuissosiaalityön kehittämisen kannalta on tärkeää pohtia mitä edellä esitetyt työn organisoitumisen mallit tarkoittavat aikuissosiaalityön määrittelyn ja työtehtävien sisältöjen näkökulmista. Määrittykö aikuissosiaalityö eri tavoin erilaisten hallinnollisten mallien mukaisesti ja saavatko asiakkaat tällöin tasavertaista palvelua suhteessa toisiinsa näissä erilailla aikuissosiaalityötä määrittelevissä malleissa.

Aikuissosiaalityön alueen toimintamallin lisäksi olennaista aikuissosiaalityön palvelujen laadun kannalta on aikuissosiaalityön resurssit kunnissa. Valtakunnallisen suosituksen mukainen sosiaalityöntekijöiden määrä hankekunnissa suhteutettuna asukasmäärään vaihtelee kunnissa laskentatavasta riippuen. Tässä kartoituksessa tarkasteltiin erityisesti kunnan sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden lukumääriä, ei kunnan kaikkia sosiaalityöntekijöitä. Kyselyn vastausten perusteella on selvää, että hankekunnissa on enemmän työntekijäresursseja lapsiperhesosiaalityön alueella verrattuna aikuissosiaalityön alueen resursseihin, erityisesti sosiaaliohjauksen osalta. Lapsiperhesosiaalityön resursseihin vaikuttanee osaltaan viimeaikainen panostus lastensuojelun kehittämiseen sekä uusi lastensuojelulaki. Toisaalta on tärkeä ymmärtää, että sekä lapsiperhesosiaalityössä että aikuissosiaalityössä työskennellään aikuisasiakkaiden kanssa ja siten tiukat rajanvedot puoleen jos toiseen eivät ole omiaan tukemaan asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaista hahmottamista. Kuitenkin selkeät tehtävien ja toiminnan rajat eri viranomaistoimijoiden välillä on tarpeen, jotta asiakas saisi oikea-aikaista palvelua kummallakin sosiaalityön tehtäväalueella.

Sekä lapsiperhesosiaalityön että aikuissosiaalityön yhteisenä haasteena eriytetystä sosiaalityön mallissa on myös elämänkaariajattelun taustalla olevien kulttuuristen merkitysten purkaminen (Juhila 2008c, 82-108). Esimerkiksi aikuisuuden ikästereotypioita purkavassa sosiaalityössä on hyväksyttävä aikuisuuteenkin liittyvä huolenpidon tarve ja mahdollinen kyvyttömyys kantaa vastuuta. Juhila (2008c, 104) näkeekin, että ”kaikkien ikäkategorioiden osalta on olennaista löytää tasapaino yhtäältä riippuvuuden ja huolenpidon tarpeiden

ja toisaalta toimijuuden ja itsemääräämisoikeuden välille”. Voidaan myös pohtia, olisiko aikuissosiaalityön alueen vähäisten resurssien taustalla ainakin osittain implisiittinen ajattelu tai kulttuurinen käytäntö, jonka mukaan aikuisen tulee huolehtia itsestään. Tällöin aikuisuuden ikästereotyyppioita ylläpitävä ajattelu näyttäytyy velvollisuutena ja normina kaikille aikuisille. Tästä näkökulmasta ajatellen, jos aikuisten tulee huolehtia omista asioistaan, vastaavasti työntekijäresurssien määrää tässä ’tukemistyössä’ ei nähdä volyymitään samanlaisena tai samanarvoisena suhteessa esimerkiksi lastensuojelutehtäviin, joissa lapsuus on perinteisesti nähty aikuisuudesta poikkeavana ikäkategoriana (em, 97).

Aikuissosiaalityön resurssit vaihtelevat paljon myös valtakunnallisesti. Tarkasteltaessa aikuissosiaalityön alueella tehtävän sosiaalityön (sosiaalityö ja sosiaaliohjaus) resursseja nostettiin esiin vertailu Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön resurssien kanssa. Vertailu kertoi karua kieltään hankekuntien aikuissosiaalityön resurssien vähäisyydestä suhteessa Helsingin vastaaviin resursseihin. Vielä kokonaan toinen kysymys sitten on, mikä olisi järkevä mittari kuvaamaan kunnallisen aikuissosiaalityön työntekijätarvetta ja -mitoitusta: asukasmäärä, asiakasmäärä vai joku muu ilmiötä paremmin kuvaava kriteeri tai mittari. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön suositukset uusista työntekijäresursseista ja -mitoituksista ammatti- ja tehtävärakenteen yhteydessä tulevat vuoden 2008 lopussa. Niiden avulla odotetaan voivan tehdä konkreettisia vertailuja olemassa oleviin aikuissosiaalityön henkilöstöresurssiin myös Keski-Suomessa.

Aikuissosiaalityön vakanssi- ja pätevyysrakenteista voi yhteenvedon todeta, että sosiaalityön esimiestaso, jos sitä oli kyselyssä mainittu olevan, oli pääosin vakituista ja kelpoisuusvaatimukset täyttävää. Sosiaalityöntekijöistä melkein 80 prosenttia oli ’päteviä’, kelpoisuusvaatimukset täyttäviä sosiaalityöntekijöitä, ja ainoastaan 20 prosenttia toimi muodollisesti epäpäteviä. Vakituudessa työsuhteessa oli niin ikään 80 prosenttia ja määräaikaisissa 20 prosenttia. Palveluohjaajina toimi vastausten mukaan kahdeksan henkilöä. Kaikilla palveluohjaajilla oli sosiaalialan koulutus ja palveluohjaajan, eikä esimerkiksi sosiaaliohjaajan, nimike. Palveluohjaajista puolet toimi vakituudessa ja puolet määräaikaisessa virkasuhteessa. Aikuissosiaalityön etuuskäsittelijöitä oli resurssien mukaisesti 30,25, mutta kokonaisina ihmisinä laskettuna yhteensä 37 henkilöä. Tämä kertoo pääosin siitä, että etuuskäsittelyä tehdään paljon osa-aikaisesti ja etuuskäsittely voi olla vain työn yksi ulottuvuus. Kyselyn perusteella voi todeta, että hankkeeseen osallistuvien kuntien työntekijät ovat keskimäärin ao. kelpoisuusvaatimukset täyttäviä ja sitoutuneita työhönsä. Tästä kertoo työntekijöiden suuri ’pätevyysprosentti’ sekä korkea vakituisten virkasuhteiden määrä. Asianmukaisesti koulututtuneet ja työhönsä sitoutuneet työntekijät ja esimiehet ovatkin tärkeä resurssi aikuissosiaalityön kehittämisen kannalta.

Tärkeää on kuitenkin huomioida, että kyseiset vakanssi- ja pätevyysrakenteet kertovat tilanteesta kyselyn ajankohtana syys - lokakuussa 2007 hankekunnissa. Sen jälkeen tapahtuneita muutoksia ei ole otettu huomioon raportin analyysissä. Kaiken kaikkiaan alkukartoituksen henkilöstömäärien kerääminen osoittautui yllättävän haasteelliseksi tehtäväksi. Tämä johtui osaltaan erilaisista sosiaalityön malleista (eriytetty vs. yhdenmukainen), joiden perusteella esimerkiksi henkilöstöresursseja lasketaan eri tavoin sekä toisaalta puutteellisesti vastatuista kyselylomakkeista. Kyselylomakkeen puutteena sen sijaan oli, että siinä ei kysytty tarkasti kunkin ammattiryhmän todellista aikuissosiaalityöhön kohdistuvaa työpanosta, esimerkiksi prosentteina koko työajasta. Nämä ongelmat johtivat ns. ’fiktii-visiin’ laskelmiin aikuissosiaalityön todellisista resursseista. Laskelmat ovat kuitenkin

suuntaa-antavia ja voivat siten toimia eräänä kuntien aikuissosiaalityön vertailutiedon perustana.

Alkukartoituksen funktio aikuissosiaalityön työtehtävien jäsentämisessä ei täysin onnistunut osaksi kyselyyn liittyvästä tulkinnallisuudesta johtuen. Kyselyn vastaukset kuitenkin osoittavat, että suuri osa aikuissosiaalityön tehtävistä tuotetaan sosiaalitoimen avopalveluna. Samalla sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tehtävien ytimeksi näyttivät muodostuvan lakisääteiset tehtäväkokonaisuudet, kuten toimeentulotukityö, kuntouttava työtoiminnan palvelut, sosiaalihuoltolain mukaiset asumispalvelut sekä päihdetyö. Näiden elementtien kietoutuminen kunnallisen aikuissosiaalityön ytimeksi ei ole yllätys. Onhan kunnallisen sosiaalityön toiminta tiukasti sidottu tiettyihin lakisääteisiin tehtäviin (vrt. Juhila 2008a, 25.) Aikuissosiaalityön kehittämisen kannalta voi toki kysyä onko pelkkien lakisääteisten tehtävien toteuttaminen riittävä tehtäväkirjo asiakkaiden tarpeiden näkökulmasta ja miten kunnallista aikuissosiaalityötä ja sen tehtäväalueita tullaan tulevaisuudessa määrittelemään, jos aikuissosiaalityö jäsenyy ainoastaan lakisääteisten tehtävien toimeenpanona. Jatkossa onkin pohdittava tarkemmin hankkeen toista peruskysymystä: Millainen aikuissosiaalityö tukee asiakkaan hyvää elämänlaatua ja osallisuutta? Tällöin esimerkiksi asiakaslähtöisen aikuissosiaalityön näkökulmasta työn keskiöön nousee työntekijän tuntemus asiakkaistaan ja heidän palveluntarpeistaan sekä niiden esiin tuomisesta erilaisin rakenteellisen työn keinoin. Hankkeessa toteutettava ammattikohtainen alkukartoituskysely tulee tuottamaan lisätietoa nimenomaan työtehtävien sisältöihin liittyvistä kysymyksistä vuoden 2008 aikana.

Alkukartoituksen toimeentulotukeen liittyviä kysymyksiä tarkasteltiin osana aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävarakennetta. Kyselyn perusteella voi lyhyesti todeta, että suurin yksittäinen ongelma ammatti- ja tehtävarakenteen kannalta toimeentulotukityössä on, että se painottuu liikaa sosiaalityöntekijöille sekä palveluohjaajille suhteutettuna etuuskäyttelijöiden työhön. Voikin sanoa, että syksyn 2007 alkukartoitustilanteessa hankekuntien sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen osaamisen resurssi kohdentui määrällisesti väärin asioiden, kuten toimeentulotuen tekemiseen ja silloin nämä resurssit ovat poissa suunnitelmallisuuteen ja dokumentointiin pyrkivästä sosiaalisesta muutostyöstä (vrt. Liukonen & Lukman 2007; Koskinen 2007; Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Kananoja 1997).

Sosiaalityön dokumentointi nähdään 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). Kyselyssä 15 kuntaa ilmoitti käyttävänsä jotain tietokoneperustaista asiakastietojärjestelmää. Toisin sanoen on olemassa vielä kuntia, joissa työtä dokumentoidaan manuaalisesti paperille. Tässä kyselyssä ei ollut mahdollista tarkemmin syventyä siihen mitä dokumentointi asiakastietojärjestelmiin tarkoittaa. Jatkossa hankkeessa toteutettava ammattikohtainen alkukartoituskysely tulee tuottamaan lisätietoa myös dokumentoinnin käytännöistä hankekunnissa.

Kaiken kaikkiaan tässä raportissa analysoidun alkukartoituksen perusteella voi todeta, että aikuissosiaalityö tarkastelluissa hankekunnissa on toisaalta erilaista riippuen kuntien sosiaalityön organisointimallista, ammattirakenteesta ja kunnan kokoluokasta. Toisaalta

voidaan väittää, että aikuissosiaalityö on jossain määrin samanlaista, koska työtä määrittävät melko samankaltaiset työtehtävät ja -sisällöt sekä lainsäädäntö. Hankkeen tavoitteena jatkossa onkin hankekuntien aikuissosiaalityön samankaltaisuuksien ja erojen jäsentyneempi tunnistaminen sekä ammatti- ja tehtävärakenteiden tarkempi analysointi, jotta työntekijät pääsevät tekemään omaa koulutustaan ja osaamistaan vastaavaa aikuissosiaalityötä asiakkaitensa tarpeiden pohjalta.

III TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ AIKUISSOSIAALITYÖN EPÄKOHDISTA JA RATKAISUEHDOTUKSISTA HANKEKUNNISSA

1 Kyselyn toteutus

Aikuissosiaalityön kehittämishankkeen alustavan toimintasuunnitelman valmistuttua kesäkuussa 2007, päätettiin toteuttaa hankkeeseen osallistuvien 17 kunnan kuntakierros toimintasuunnitelman konkretisoimiseksi. Ensimmäisen kuntatapaamisen jälkeen elokuun 2007 lopulla, todettiin, että kuntatapaamisten ja etukäteen suunnitellun aikuissosiaalityön alkukartoituksen ohella tarvitaan työntekijöiden näkökulmia aikuissosiaalityön toimimattomista käytännöistä ja epäkohdista sekä niiden ratkaisuehdotuksista. Tietoa kerättiin sähköpostitse erillisellä viiden kohdan kysymyspatteristolla. Pienimuotoisen kyselyn tavoitteena ja tarkoituksena oli kartoittaa hankkeeseen osallistuvien työntekijöiden omia näkemyksiä aikuissosiaalityön ongelmakohdista, niiden ratkaisuehdotuksista sekä kehittämistarpeista hankkeen jatkoystävällisyyden varten.

Hankkeeseen osallistuvien kuntien aikuissosiaalityön työntekijöille (johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaalityöntekijät, palveluohjaajat ja etuuskäsittelijät) lähetettiin viiden kysymyksen kyselylomake, jolla pyrittiin kartoittamaan välittömästi jokapäiväiseen aikuissosiaalityöhön liittyviä ongelmia ja epäkohtia. Kyselyn kysymykset olivat: 1. Mikä on mielestäsi työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin ongelma tai epäkohta? 2. Mistä ongelma tai epäkohta mielestäsi johtuu: syy? 3. Miten ongelma tai epäkohta tulisi mielestäsi poistaa ja korjata? 4. Mitkä asiat mielestäsi estävät kyseisen ongelman tai epäkohdan poistamisen? 5. Mitä muita asioita nousee mieleesi aikuissosiaalityön kehittämistarpeista? (ks. liite 2.)

Kysely lähetettiin ajallisesti kunkin kuntatapaamisen jälkeen syys - lokakuussa 2007 sähköisesti työntekijöiden ilmoittamiin sähköpostiosoitteisiin. Karhukierroksia ei tehty, koska tarkoituksena oli antaa työntekijöille kuntatapaamisen lisäksi mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja kantansa aikuissosiaalityön toimimattomiin käytäntöihin ja epäkohtiin omassa työyhteisössään. Työntekijät saivat siis itse määrittää halusivatko käyttää hyväksien tilaisuuden kertoa näkemyksiään aikuissosiaalityöstä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 35 työntekijää, joista viisi oli johtavia sosiaalityöntekijöitä, 20 sosiaalityöntekijöitä, kaksi palveluohjaajaa sekä kahdeksan etuuskäsittelijää. Hankkeeseen osallistuvien kuntien yhteenlaskettu työntekijämäärä kuntakierroksen aikana työntekijöiden ilmoittamien sähköpostiosoitteiden perusteella oli 129¹⁴. Tämä on myös lukumäärä

¹⁴ Sähköpostilistat kerättiin kuntakierroksen aikana elo - lokakuussa 2007. Kuntatapaamisissa oli paikalla useimmiten koko sosiaalitoimiston henkilöstö, ei ainoastaan aikuissosiaalityön alueen henkilöstö. Tämän vuoksi sähköpostiosoitteita saatiin enemmän kuin mitä hankekuntien aikuissosiaalityön alueen henkilös-

henkilöistä, joille kysely lähetettiin. Kyselyyn vastasi siis noin 27 prosenttia niistä työntekijöistä, joille kysely lähetettiin. Vastauksissa painottuivat sosiaalityöntekijöiden vastaukset. Toisaalta sosiaalityöntekijät ovat myös hankkeeseen osallistuvista ammattiryhmistä määrällisesti suurin ryhmä. Vastauslomakkeita palautettiin yhteensä yhdeksästä kunnasta (Hankasalmi, Jyväskylä, Jyväskylän maalaiskunta, Jämsä, Keuruu, Kivijärvi, Laukaa, Muurame ja Äänekoski). Toisin sanoen kahdeksan kunnan (Jämsänkoski, Kannonkoski, Kinnula, Kyyjärvi, Pihtipudas, Pylkönmäki, Saarijärvi ja Viitasaari) työntekijät eivät vastanneet kyselyyn lainkaan. Määrällisesti eniten vastauksia tuli Jyväskylästä. Vaikka saatua vastausten määrää ei voida pitää kattavana suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään, analysointivaiheessa aineisto kylläntyi kuitenkin sangen nopeasti ja siten osoitti, että ongelmat ovat samansuuntaisia monessa kunnassa.

Työntekijäkyselyjen vastauksia pyrittiin luokittelemaan mahdollisimman aineistolähtöisesti ja systemaattisesti. Luokitukset tehtiin siten, että yhden työntekijän vastauksesta yhteen kysymykseen voitiin merkitä vastauksia moneen luokkaan, jos työntekijä viittasi vastauksessaan useampaan kuin yhteen asiaan, epäkohtaan tai ratkaisuehdotukseen. Kyselyn vastausten analysointi jaettiin hanketyöntekijöiden kesken ja lopuksi kokoonnuttiin yhteen työstämään yhteisiä ja tarpeeksi yleisiä kategorioita ja määrittelyä sisältäviä luokkia kysymysten osalta. Tämä oli osittain vaikeaa kysymysten erilaisten luonteiden vuoksi. Lopuksi kuitenkin saatiin kategorisoitua kaikkiin kysymyskohtiin luontuva tarpeeksi yleinen luokittelu työntekijöiden vastauksista. Luokitukset ja työntekijöiden kysymyskohtaiset maininnat on kuvattu liitteessä 3.

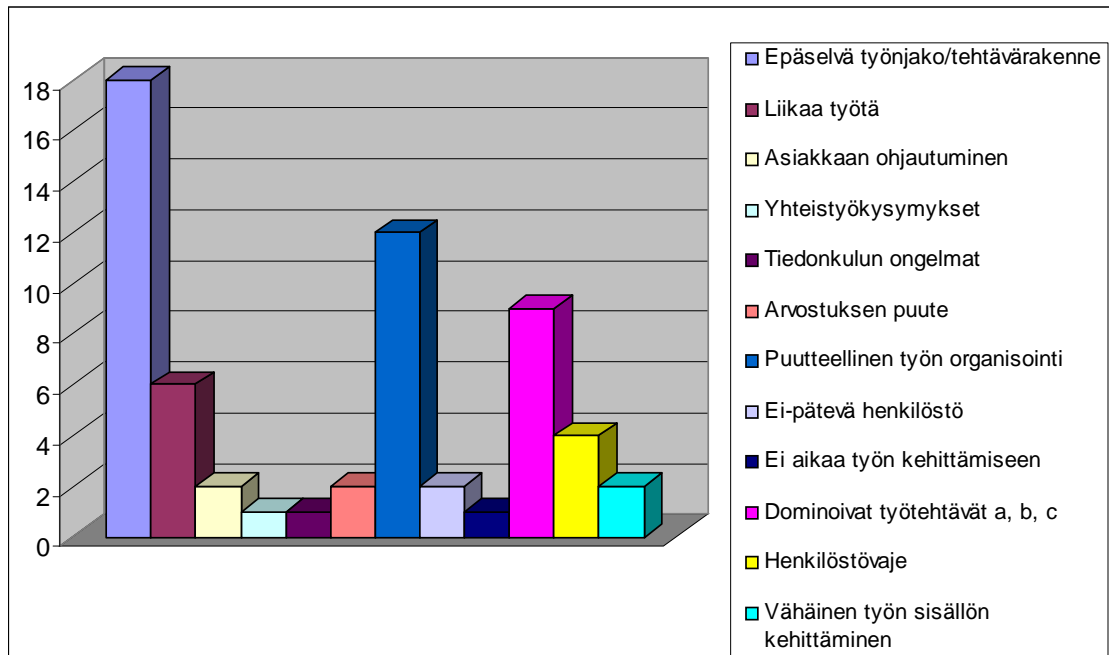
Seuraavaksi käydään läpi kysymys kysymykseltä tärkeimpiä kyselyn esiin nostamia seikkoja työntekijöiden kokemista aikuissosiaalityön epäkohdista, niille esitetyistä ratkaisuehdotuksista sekä muista aikuissosiaalityön kehittämistarpeista.

2 Työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin epäkohta

Kysymykseen, mikä on työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin epäkohta tai ongelma (kysymyslomakkeessa 2.1), vastattiin monitahoisesti. Kuvioista 13 voi nähdä, että ylivoimaisesti suurimpana epäkohtana vastauksissa nähtiin työnjakoon ja tehtävärakenteeseen liittyvät kysymykset. Dominoivat työtehtävät, eli vastauksissa esiintyneet työtehtävät, jotka menevät arjen työssä aina aikuissosiaalityön tehtävien edelle, sekä huomio liiasta työn määrästä kuvaavat osiltaan aikuissosiaalityöhön liittyviä epäkohtia.

tömäärä todellisuudessa oli. Kysely lähetettiin kuitenkin kaikille tapaamisessa mukana olleille sekä henkilöstön ilmoittamien muiden, tapaamisesta estyneiden, työntekijöiden osoitteisiin.

Kuvio 13. Työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin epäkohta tai ongelma



Vastausten mukaan aikuissosiaalityön työntekijät kunnissa kokevat, että työn arjen sujuvuutta haittaa eniten sosiaalityöntekijöiden, palveluohjaajien ja etuuskäsittelijöiden työnjaon epäselvyys ja jäsentymättömyys (18 mainintaa). Työntekijät ovat havainneet, että epäselvyydellä on vaikutuksensa mm. tehokkuuteen eli työaikaa kuluu kun pohditaan *”mitä kenenkin kuuluisi tehdä tai mitä ei kuuluisi tehdä, ja toisaalta siihen mitä tekee vaikka ei kuuluisikaan”* (sostt). Vastauksista nousee erityisesti esiin toimeentulotukityön tekemisen päällekkäisyys. Kaikki ammattiryhmät tekevät toimeentulotuen laskennallista osuutta sekä siihen liittyviä toimistotyön tehtäviä rutiininomaisesti. Sosiaalityöntekijät ja palveluohjaajat kysyvätkin oikeutetusti miten heidän osaamisensa sosiaalityössä ja ohjauksessa tulisi parhaimmalla mahdollisella tavalla käyttöön. *”Hakemukset ruuhkauttavat ja niiden käsittely vähentää mahdollisuutta tavata asiakkaita. Tämä turhauttaa työntekijöitä, jotka kyllä näkevät tärkeinä ihan muut asiat kuin laskennalliset toimeentulotuet”* (sostt).

Työn organisointi koetaan puutteelliseksi, josta mainittiin yhteensä 12 kertaa. Organisoinnin puuttumisesta tai ainakin sen ontumisesta kertovat maininnat, että on olemassa toistuvasti työtehtäviä, jotka menevät muiden työtehtävien edelle (9 mainintaa). Näitä ovat lastensuojelutyön toimenpiteet, toimeentulotukityön paljous ja siihen liittyen kiireiset käsittelyajat. Työntekijät ovat huolissaan aikuissosiaalityön sisällöistä, sillä esimerkiksi laskennallista toimeentulotukea käsitellään niin paljon, ettei jää aikaa asiakkaiden tapaamiseen ja kotikäynneille eikä verkostossa tapahtuvaan työhön. Näitä tehtäviä voisi kuvailla dominoiviksi, eli tietyt työtehtävät priorisoivat työn toteuttamista ja sitä kuvailtiin vastauksissa mm. näin: *”Meillä suurin ongelma on, että toisaalta lastensuojelutyötä tulvii paljon työpöydälle ja aikuisten asiat jäävät väistämättä syrjään. Sosiaalityöntekijöillä on liikaa ”toimistotöitä” ja etuuskäsittelijän toimenkuva on epäselvä”* (joht.sostt). *”Toimeentulotukihakemuksia on käsiteltävä pikaisesti (...) ja että toimeentulotukipäätösten teko rytmittää (...) liikaa kun asiakkaat ovat tulottomia yleensä”*(sostt). *”Laskennallista toimeentulotukea käsitellään niin paljon, ettei aikaa asiakkaan kohtaamiselle, kotikäynneille ja verkostoille tunnu jäävän tilaa”* (sostt).

Joissain tapauksissa toimeentulotukityöskentely koetaan monimutkaiseksi ja se teettää paljon työtä. Työtä onkin pyritty kehittämään ja selkeyttämään siirtämällä toimeentulo-vaheen laskennallinen työ etuuskäsittelijöille, jolloin tavoitteena on nopeuttaa toimeentulotukihakemusten käsittelyä. Mallissa hakemukset käsitellään usein kirjallisesti, eivätkä asiakas ja etuuskäsittelijä tapaa toisiaan prosessin aikana. Sillä on kuitenkin myös kääntöpuolensa eli työntekijät kertovat vastauksissaan epävarmuudesta, joka syntyy kun asiakkaiden tilanteet asiakastietojärjestelmään kirjattujen merkintöjen perusteella vaikuttavat vaikeilta ja monimutkaisilta. *”Vaikeat moniongelmaiset tapaukset kirjallisessa käsittelyssä” (ek).* Koetaanko, että niihin pitäisi puuttua monella tapaa eikä ainoastaan maksaa toistuvasti toimeentulotukea? Myös maahanmuuttaja-asiakkaat koetaan haastavina silloin kun he eivät osaa suomen kieltä. Heidät koetaan vaikeiksi ja vaativiksi ja niinpä heitä pompotellaan työntekijöiltä toisille: *”Vaikeat ja vaativat asiakkaat eivät aina ymmärrä suomenkieltä ja ovat välillä sosiaalityöntekijällä, palveluohjaajalla ja etuuskäsittelijällä” (ek).*

Työntekijät pohtivat vastauksissaan palveluohjausta ja sen haasteita mm. niin, että he kokevat asiakkaiden ohjautuvan työntekijöille satunnaisesti, koska ei tiedetä mitkä tehtävät kuuluvat kenellekin. Sosiaalihuollon palvelut ovat vaikeasti hallittavia myös siksi, että palveluita ja toimijatahoja on paljon. Tästä esimerkkinä palveluohjaajan maininta: *”Lisäksi joissakin asiakastilanteissa on vaikeutta habmottaa myös kenen luo asiakas olisi parasta ohjata kun paikkakunnalla on erilaisia toimijoita” (po).* Voisi siis päätellä, että palveluita on jossain määrin olemassa, mutta ne eivät sellaisenaan vastaa asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin, etenkin toteutumalla oikea-aikaisesti, koska työntekijät eivät pysty kiireen ja suuren työmäärän vuoksi tapaamaan asiakkaitaan heidän tarpeidensa mukaisesti. Tosin kerrotaan myös, että päihde- ja asumispalveluita ei ole riittävästi ja osittain niitä ei ole lainkaan sekä kuntouttavan työtoiminnan paikoista on pulaa.

Kun työtä on liikaa (6 mainintaa), se aiheuttaa kiirettä ja työpäivistä pyritään selviämään keskittymällä pakollisiin tehtäviin. Silloin työn ja oman osaamisen kehittäminen siirretään syrjään. Jos työntekijä päättää osallistua koulutuksiin tai jäädä lomalle, on töihin palattuaan varauduttava töiden kasautumiseen ja niiden hoitamiseen: *”Ajan puute on suurin ongelmia aiheuttava tekijä. Liikaa asiakkaita. Jos tekee vain perustyötä, ei synny kaaosta mutta jos osallistuu koulutuksiin ja oman työn kehittämiseen tai on lomalla, kaaos odottaa, kun palaat työpaikalle” (sostt).* Maininnan mukaan kiirettä aiheuttaa liiallinen asiakasmäärä, mutta siitäkin on selviydyttävä, joten ratkaisuksi nipistetään aikaa oman työn kehittämisestä. Ajan myötä se on kuitenkin kestävä ratkaisu, sillä myös työn sisällöllisistä kehittämistarpeista mainitaan (kaksi mainintaa), samoin vaikuttamistyön puutteesta, jotka taas osaltaan vaikuttavat siihen, että sosiaalityöntekijät kokevat, ettei heidän työtään arvosteta. Maininta, *”Aikapula, sosiaalityön kehittäminen on jäänyt työpaineissa syrjään. Paineita on aiheuttanut pankkikriisin uhrit, jonka jälkeen tuli uusia vaatimuksia kehittää lastensuojelutyötä” (joht. sostt),* kuvaa työn kehittämisen reunaehtoja, jolloin pakkotahtinen työ ja toisaalta uusiin haasteisiin vastaaminen estävät työn kokonaisvaltaista kehittämistä.

Muutamissa yksittäisissä maininnoissa, jotka tosin myös voivat kertoa organisoinnin puutteista, nostettiin esille yhteistyön lisäämisen tarve työvoimatoimiston ja muiden toimijoiden kanssa (4 mainintaa), teknisten asiakasohjelmien työllistävyys (3 mainintaa), palveluohjaajien puute (2 mainintaa) ja koko kuntaa koskevan työllisyysstrategian puut-

tuminen (1 maininta). Sosiaalityön eettistä pohdintaa etenkin asiakkaiden aktivointityössä kaivataan peräänkuuluttamalla ”*enemmän sosiaalityöllisiä ja eettisiä pohdintoja*” (sostt).

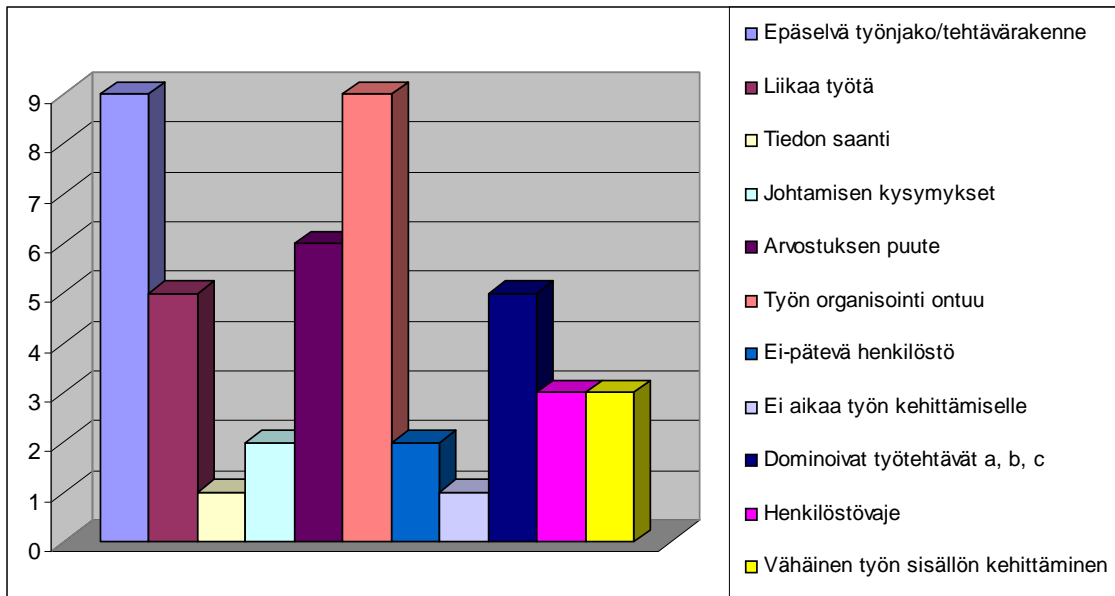
Jos ongelmia pyrittäisiin jaottelemaan ammattiryhmittäin, olisi huomioitava se, että palveluohjaajista kyselyyn vastasi vain kaksi henkilöä. Siksi lienee tarpeen tarkastella vastauksia niissä esiintyneiden ongelmista kertovien mainintojen kautta. Kaikki ammattiryhmät mainitsivat työnjakoon liittyvän epäselvyyksiä ja että työtä on liian paljon. Työtä organisoidaan huonosti ja sille on tyypillistä, että muutamat tehtävät vievät aina tilan toisilta tehtäviltä eli lastensuojelutyön ja toimeentulotukityön kiireelliset tapaukset ohittavat systemaattisen ja tavoitteellisen kuntouttavan sosiaalityön ja palveluohjauksen. ”*Asiakkaita on paljon, aikaa vähän. Asiakkaiden elämäntilanteet ovat vaikeita ja vaihtelevia, joihin tarvittaisiin ohjausta ja neuvontaa mutta ei ole aikaa siihen*” (sostt). Johtavien sosiaalityöntekijöiden mielestä dominoivat työtehtävät voivat jopa estää aikuissosiaalityön kehittämistä. He kertovat ottavansa vastuun työn organisoinnin ongelmista, mutta toteavat, että omakin työ on kiireistä ja työtehtäviä on paljon.

Palveluohjausasiakkaiden ongelmat vaativat verkostoituvaa työtettä, joten siihen liittyen palveluohjaajat ja sosiaalityöntekijät mainitsivat palveluohjaustyön sujumisen kannalta ongelmiksi yhteistyöverkoston tehtävien ja toimenpiteiden tuntemisen vaatimukset. Yhteisesti todettiin myös, että sijaisten puuttuminen ruuhkauttaa työt. Etenkin toimeentulotukityössä sairaus- ja vuosilomat lisäävät töissä olevien työtaakkaa ja siitä huolimatta lomalta töihin palaavaa odottaa tekemättömät työt.

3 Mistä ongelma johtuu?

Kun edellisessä kysymyksessä pyydettiin nimeämään arjen työn sujuvuuteen liittyviä suurimpia epäkohtia ja ongelmia, pyydettiin seuraavassa kysymyksessä kertomaan näkemyksiä siitä, mistä ongelmat mahtavat työntekijöiden näkökulmasta johtua (kysymyslomakkeessa kohta 2.2). Kuvioista 14 voi havainnoida, että suurimmiksi syiksi työntekijöiden näkemiin epäkohtiin paljastuvat työnjakoon ja tehtäviin liittyvät kysymykset, työn organisoinnin ongelmat sekä aikuissosiaalityön arvostuksen puute.

Kuvio 14. Mistä ongelma johtuu?



Työntekijät kuvasivat vastauksissaan työn jaon epäselvyyttä monella eri tavalla. Tämä voi selittyä osaltaan myös sillä, että joissain kunnissa aikuissosiaalityön ammattikohtaiset tehtäväkuvaukset ovat puutteellisia tai jopa määrittelemättömiä. Kun asiakkaita on paljon ja heidän ongelmansa ovat monitahoisia, on selvää, että työntekijöitä kuormittaa asiakastyön lisäksi myös se, että työntekijöiden työnjako pitää määritellä aina asiakastilanteissa uudelleen. Ilmiötä kuvaavat palveluohjaajan ja sosiaalityöntekijän maininnat: ”*Riittävän tarkasti ei ole määritelty sosiaalityöntekijän ja palveluohjaajan tehtäväalueita*” (po) ja ”*Työnjako on epäselvä*” (sostt). Epäselvää työnjakoa selitetään mm. sillä, että sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työnjako sosiaalihuollon aikuissosiaalipalveluissa on varsin uutta (yksi maininta). Sosiaali- ja terveysministeriön antama suositus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön ammatti- ja tehtäväkentteestä (vrt. Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 40-44) tarjoaa uusia näkemyksiä aikuissosiaalityön asiakaspalveluiden järjestämisestä ja sen mukaisista vastuista eri ammattiryhmien välillä. Käytännön työssä koetaan tosin myös niin, että sosiaalitoimiston ammattiryhmät löytävät sujuvan yhteistyömallin asiakastapausten kautta, mutta sosiaalityön realiteetit ja reunaehdot vaikeuttavat toimivan mallin rakenteellista kehittymistä. Silloin mm. uusien työntekijöiden perehdyttäminen ontuu: ”*Epäselvät työnkuvat eivät hahmotu, olen tosin vasta tullut.*” (sostt) ja toisaalta kun palveluprosesseja ei ole aina mallinnettu eikä asiakasprosessien vaiheita välttämättä avattu, ei myöskään niiden mukaisia vastuualueita ole määritelty ja työntekijöillä on erilaiset käsitykset työn organisoitumisesta: ”*Ehkä asiasta (työnjaon epäselvyydestä) on edelleenkin keskusteltu yhteisesti liian vähän tai keskustelu on liian hajanaista eikä johda mihinkään*” (ek). Työn huonosta organisoinnista mainittiin yhteensä yhdeksän kertaa, ja se on epäselvän työnjaon kanssa eniten ongelmia aiheuttava tekijä.

Arvostuksen puute esiintyi vastauksissa kuusi kertaa. Sen koetaan olevan huonon tai puutteellisen johtamisen tulosta: ”*Esimiestason haluttomuus puuttua epäkohtiin on ongelma. Todetaan vain, että lisäresursseja ei saada. Vähäisistä resursseista tappeleminen vaikuttaa sitten työyhteisön yhteishenkeen*” (sostt) tai työn kokonaisvaltaisuus ei tule esille vaan asiakastyötä mitataan prosessien osatekijöillä tai vertaamalla toisiin ammattiryhmiin, jotka koetaan anta-

van väärän tai vaillinaisen kuvan sosiaalityöstä. Esimerkkinä tästä sosiaalityöntekijän maininta: *”Aktivointisuunnitelmien määrä ei kerro työstä mitään vaan antaa varsin kapean kuvan aikuissosiaalityöstä. Rinnastetaan työntekijät työvoimaneuvojiin ja ainoa tärkeä tehtävä on saada asiakkaat työllistymään.”*(sostt). Myös kunnan säästötoimenpiteet ja suuret asiakasmäärät vaikeuttavat arjen työn sujuvuutta. Kaikkiaan oman työn eettisten ja ammatillisten näkökulmien esiin tuominen koettiin vaikeana ja tuotiin esiin, että sosiaalitoimiston tehtävistä toimeentulotukityö määrittää liikaa muun asiakastyön toteuttamista. Se on lastensuojelutyön ohella toinen eniten työn priorisointia aiheuttavista tekijöistä, jotka syrjäyttävät aikuissosiaalityön suunnitelmallista toteuttamista ja aiheuttavat kaaosmaisia tilanteita mm. työntekijöiden sairaslomien vuoksi.

Sosiaalityöntekijöiden mukaan laskennallistakin toimeentulotukea käsitellään niin paljon, ettei muulle työlle eli asiakkaiden kohtaamiselle, kotikäynneille ja verkostokumppaneiden kanssa työskentelylle jää aikaa. Toisaalta etusijalle asetuvat työtehtävät ovat työn sujuvuuteen ongelmia aiheuttavia tekijöitä ja toisaalta taas seurausta mm. huonosta työn organisoinnista. Siitä kertonee etuuskäsittelijän maininta, että toimeentulotukityöskentely ontuu, koska heillä on eri kriteerit asiakkaiden ohjautumisesta kuin sosiaalityöntekijöillä ja palveluohjaajilla. Lastensuojelutyö on luonteeltaan kiireellistä ja sitä on myös paljon. Näin voisi päätellä erään kunnan johtavan sosiaalityöntekijän maininnasta: *”Lastensuojelutyön suurta määrää en lähde tässä kertomaan”* (joht. sostt).

Kiire vaikuttaa monen eri ongelman syntymiseen ja toisaalta mm. huonolla organisoinnilla aiheutetaan kiirettä ja töiden ruuhkautumista. Kun töitä on paljon, ei ole mahdollista tehdä sitä suunnitelmallisesti ja asiakaslähtöisesti, joilla kuitenkin nähtäisiin saatavan aikaan muutoksia asiakkaiden elämäntilanteisiin. Tästä esimerkkinä sosiaalityöntekijä toteaa, että *”Asiakkaat ovat ongelmallisia ja tilanteet vaikeita. Lyhyillä aikaväleillä ei synny muutosta ja samat asiakkaat ovat aina vaan toimistolla. Tarvittaisiin ohjausta ja neuvontaa mutta ei ole aikaa siihen.”*(sostt). Asiakkaiden tapaaminen vaatisi työntekijöitä, mutta sijaisia ei palkata tai päteviä työntekijöitä ei saada lyhyisiin sijaisuuksiin. Palveluohjaajien puute koetaan myös ongelmalliseksi. Henkilöstövajeesta mainittiinkin kolme kertaa.

Lisäksi ongelmia aiheuttavia tekijöitä mainittiin olevan työn sisällölliset puutteet ja organisaatioiden rakenteelliset ongelmat. Työn kehittämiseen ei koeta olevan aikaa ja samalla kunnalliselle sosiaalityölle on tullut uusia velvoitteita, mm. pitkäaikaistyöttömien ja nuorten aktiivoinnin osalta. Samaan aikaan asiakkaiden moniongelmaiset tilanteet vaativat prosessimaista työskentelyä, joka sitoo työntekijäresursseja. Jonkinlaisesta strategisen suunnittelun puutteesta kertonee vastaus: *”Kunnasta puuttuu selkeä työllistämisen- ja aktivointimalli pitkäaikaistyöttömille eikä kuntouttavan työtoiminnan paikkoja ole”* (sostt.), joka johtanee siihen, että: *”kaupungin hallintokuntien sitoutumattomuus kuntouttavan työtoiminnan paikkojen järjestämiseen”*(sostt.) koetaan erääksi syyksi työn sujumattomuudelle.

4 Miten korjata ongelma?

Kyselylomakkeen kolmannessa kysymyksessä (2.3), miten korjata ongelma, toistui jo aiemmin esille noussut työnjako/tehtävä rakenne. Kuviosta 15 voi nähdä, että ratkaisuna

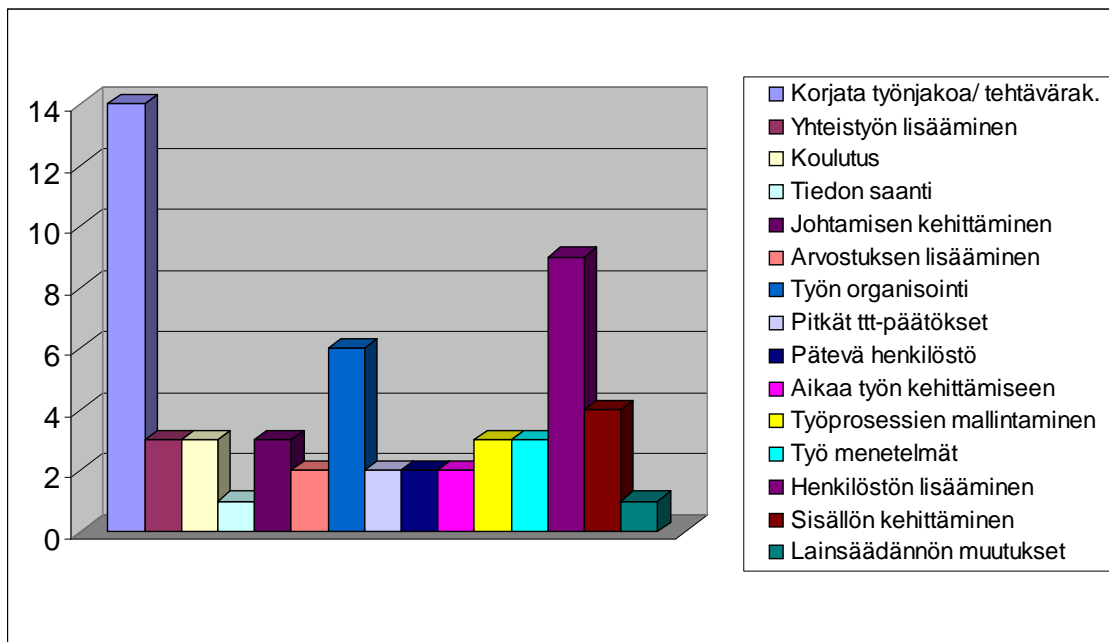
nähtiin työnjako/tehtävärakeen aiheuttaman ongelman ja epäkohdan poistaminen (14 mainintaa). ”Tarkistetaan työnjakoa” (ek), ”Avointa keskustelua työhakoon liittyvistä kysymyksistä”(sostt), ”Lastensuojelun toimeentulotuki lastensuojelussa (pompottelua)”(jobt.sostt), Toimenkuvien selkeyttäminen”(jobt.sostt), TTT-työn uudelleen organisointi jne.” (sostt).

Toiseksi merkittäväksi ongelmia korjaavaksi asiaksi nähtiin henkilöstön lisääminen (9 mainintaa). Näistä kolme mainintaa koski palveluohjaajien lisäämistarvetta. ”Palveluohjaajia palkattava lisää” (ek), ”Lisää henkilöstöresursseja: palveluohjaajia”(sostt). Kolmessa vastauksessa esitettiin etuskäsittelijöiden lisäämistä. Henkilöstön lisäämistarvetta voi ilmentää myös vastaus, jossa vaadittiin sosiaalityölle enemmän aikaa ja osaltaan myös vastaus, jossa vaadittiin aikaa työn kehittämiseen. ”Työn kehittämiseen aikaa ja resursseja”(sostt), ”Lisää aikaa sosiaalityölle”(sostt).

Kolmanneksi tärkeimpänä ratkaisuehdotuksena korjata ongelmia esitettiin työn parempaa organisoimista (6 mainintaa). Työn organisoimista käsitteenä on sangen laaja-alainen ja täsmennyksen tarpeellinen. Se voi lähteä yksilötasolta ja päättyä koko organisaatiota ohjaaviksi toimintamallien systematiikaksi. Yleisesti sillä pyritään parempaa työn hallintaan ja sen se puute voi ilmetä esimerkiksi edellä mainittuna työajan ja tehtävärakenteiden epäselvyytenä. ”Oma työ täytyy pystyä organisoimaan tehokkaammin”(sostt), ”Työn organisoimista pitäisi saada muutoksia”(sostt), ”Erialaisten mallien rakentelua asiakkaitten ohjautumisesta aikuis-sosiaalityön sisällä ja palvelusta toiseen”(sostt).

Muutamina hajahuomioina ratkaisuehdotuksiksi ongelmiin esitettiin mm. yhteistyön kehittämistä, koulutusta, työprosessien mallintamista, menetelmien kehittämistä sekä parempaa tiedon saantia. Ristiriitaisia työn elementtejä nousi esiin ainakin sosiaalityöntekijöiden osalta. Toisaalta työntekijät toivat esiin tarvitsevansa aikaa työn sisältöjen kehittämiseen sekä aikuis-sosiaalityön sisältöjen osaamisen kehittämiseen koulutuksen avulla, mutta kun samalla työ määritetty vastausten perusteella toimeentulotukipainotteiseksi, herää kysymys päästäisiinkö koulutuksen mukanaan tuomia valmiuksia todella hyödyntämään aikuis-sosiaalityön arjessa.

Kuvio 15. Miten korjata ongelmat?



Ammattiryhmittäin etuuskäsittelijöiden painottamat korjausehdotukset liittyivät työajan parantamiseen ja henkilökunnan lisäämiseen. Palveluohjaajat toivat esille työajan parantamisen ja tehtävärakenteiden selkeyttämisen kysymykset sekä toivoivat parempaa tiedon saantia. Sosiaalityöntekijät näkivät parannettavina asioina tarpeen lisätä henkilökuntaa, työajan selkeyttämisen, ajan sekä uusien työkalujen saamisen varsinaiseen sosiaalityön tekemiseen. Samalla haluttiin saada muutoksia työn organisointiin siten, että toimeentulotukiasiat olisivat pääsääntöisesti etuuskäsittelijöiden vastuulla.

5 Mitä estää korjaamasta ongelmaa?

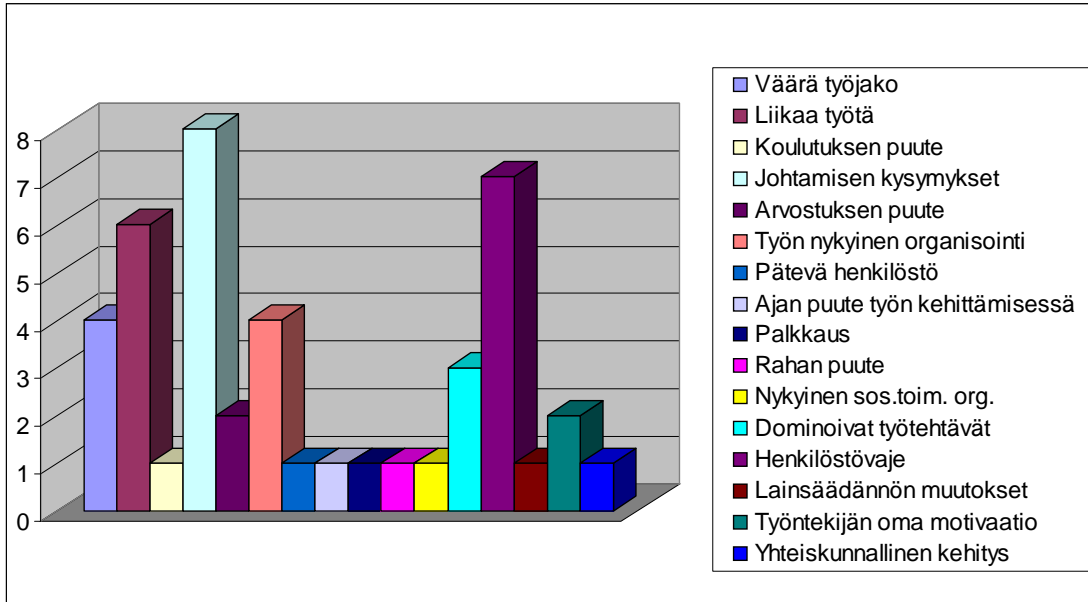
Neljäs kyselylomakkeen kysymys (2.4) pureutui kysymään, mikä estää korjaamasta ongelmia. Kuvio 16 kuvaa havainnoivasti, että eniten vastauksia tuli liittyen johtamisen kysymyksiin (8 mainintaa). Esimerkiksi mainittiin, että *"kentän tieto ei tavoita johtoa, joka päätöksiä tekee"* (sostt) ja toisaalta työntekijät kokivat, että asioista ei keskustella vaan *"asiat tulee käskytyksinä"* (sostt). Toisin sanoen *"esimieheltä toivotaan jämakämpää työtettä"* (sostt).

Henkilöstön vaje nousi lähes yhtä suurena esteenä korjata epäkohtia (7 mainintaa). Monien vastausten taustalla viitataan suoraan rahan puutteeseen, minkä nähdään estävän epäkohdan korjaamista. Esimerkiksi *"kaupungin talous estää sijaisten palkkauksen"* (ek), *"taloudelliset rennaehdot"* (sostt), *"resursseja ei saada lisää"* (sostt).

Kolmantena esteenä asioiden korjaamiselle nostettiin liian suuri työmäärä (6 mainintaa). Tähän viittaavat myös esimerkiksi vastaukset *"ei ole aikaa asioiden kehittämiseen"* (sostt), *"ei aikaa asioiden pohtimiseen"* (sostt) tai *"työpäivän tunnit ei riitä"* (sostt). Väärä työjako ja työn

nykyinen organisointi nähtiin myös esteenä korjata olemassa olevia epäkohtia (4 mainintaa kummastakin). Väärä työjako viittaa yleisemmin työn organisoinnin ongelmiin, joita ei ole pystytty ratkaisemaan. Hajahuomioita esteinä ratkaista epäkohtia oli arvostuksen puute, pätevän henkilöstön puute ja palkkaus.

Kuvio 16. Mikä estää korjaamasta ongelmia?



Ammattiryhmittäin etuuskäsittelijöiden painottamat esteet olivat rahan puute palkkaukseen, uskalluksen puute sanoa omaa mielipidettään, koulutuksen puute sekä johdon hallittomuus ymmärtää. Palveluohjaajat toivat esille seuraavia seikkoja: Pelätään muutoksia, koska ne saattavat tuoda lisää työmäärää, ajan puute sekä suuret työmäärät. Sosiaalityöntekijät toivat esille seuraavia esteitä: Käytännön ongelmat eivät tunnu tavoittavan johtoa, asiakasohjautumisen erilainen logiikka eri työntekijöillä, etuuskäsittelyssä liian vähän työntekijöitä, nykyisillä resursseilla ei saada asiakkaan aktiivisille suunnitelmille aikaa, toimistosihteerien vajuus, talouden reunaehdot sekä ei pätevät työntekijät. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden vastauksissa oli paljon yksittäisiä mainintoja ja syitä siitä mikä estää nähtyjen ongelmien korjaamista. Toisaalta liika työ sekä henkilöstövaje työn nykyisen organisoinnin ohella nähtiin suurimmiksi ongelmia ylläpitäviksi seikoiksi. Voidaankin pohtia onko kyse siitä, että työntekijöillä on liikaa työtä henkilöstöresursseihin nähden vai onko työtä liikaa huonon työnjaon vuoksi vai onko kyse molempien samanaikaisesta vaikutuksesta. Joka tapauksessa työntekijöiden vastauksissa nousi selkeästi esiin, että kyselyn ajankohtana syys - lokakuussa 2007 työn johtamisen kysymykset nähtiin yhtenä tärkeänä syynä, jonka koettiin estävän sosiaalitoimistossa aikuissosiaalityön alueella nähtyjen epäkohtien korjaamista.

6 Muut kehittämiskohteet

Viidennellä ja viimeisellä kysymyslomakkeen kysymyksellä (2.5) haluttiin vielä kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä muista kehittämiskohteista aikuissosiaalityössä. Kuvioista 17

voi havainnoida, että tämän kysymyksen osalta nousivat keskeisiksi teemoiksi sekä aikuissosiaalityön sisällön kehittäminen että uudestaan esiin nostettu työnjaon ja tehtävärakenteen kehittäminen. Kehittämistä nähtiin tarvittavan erityisesti myös yhteistyön, työn arvostuksen ja työn organisoinnin osalta.

Työn sisällön kehittämiseen tuli yhteensä seitsemän mainintaa, joka liittyivät mm. päihde- ja mielenterveystyön sekä kuntouttavan työtoiminnan kehittämistarpeeseen. Esitettiin myös tarvetta kehittää uusia keinoja nuorten aktivointiin. Kehittämistarpeita nähtiin myös palveluohjauksessa ja laajemminkin esitettiin tarvetta aikuissosiaalityön sisältöjen määrittelemiseen selkeämmin. Samalla peräänkuulutettiin ”*asiakaslähtöisen, suunnitelmallisen ja prosessoidun sosiaalityön kehittämistä*” (joht.sostt).

Työnjakoon ja tehtävärakenteeseen liittyvät kehittämistarpeet (seitsemän mainintaa) liittyivät esimerkiksi aikuissosiaalityön ja lastensuojelun väliseen työnjakoon, jonka myös nähtiin vaativan selkeyttämistä. Samalla tuotiin esiin, että uuden lastensuojelulain vuoksi päteviä sosiaalityöntekijöitä voidaan siirtää lastensuojelun puolelle, koska ”*pätevän työntekijän tarvetta aikuissosiaalityössä ei laki vielä vaadi*” (sostt). Työn jaon ja tehtävärakenteen osalta tärkeänä nähtiin myös ”*saumattoman palveluketjun luominen sekä sosiaalityöntekijöiden ja palveluohjaajien työnkuvien selkeyttäminen*” (sostt). Samalla tuotiin esiin, että ”*johto ei ole ymmärtänyt toimistosuhteirajausta ja heidän todellista tarvettaan sosiaalityössä*” (sostt).

Yhteistyön kehittämistä (5 mainintaa) kaivattiin sekä aikuissosiaalityön työntekijöiden ’sisäiseen’ yhteistoimintaan että aikuissosiaalityöstä ’ulospäin’, yhteistyökumppaneiden suuntaan eräänä esimerkkinä työvoimatoimisto ja kolmas sektori. Sisäisestä yhteistyöstä mainittiin esimerkiksi palveluohjaajan ja sosiaalityöntekijän yhteistyön puute, mikä palautuu samalla myös kysymykseksi tehtävärakenteesta.

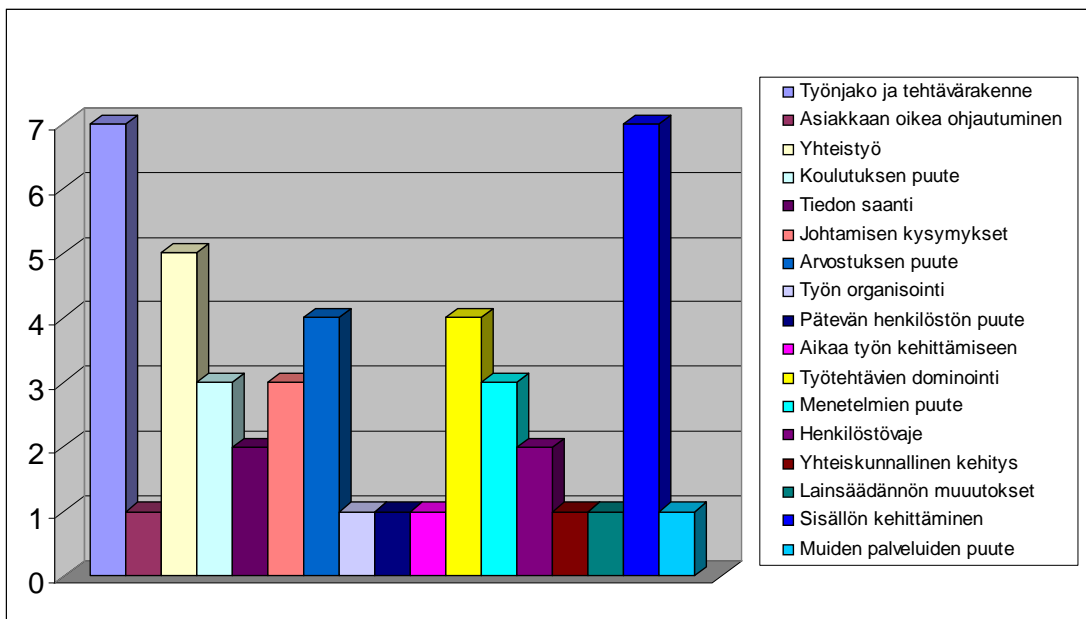
Työn arvostus ja dominoivat työtehtävät eli tiettyjen työtehtävien aiheuttama työn priorisointi saivat molemmat neljä mainintaa. Sekä sosiaalityöntekijät että etuuskäsittelijät esittivät vastauksissaan, että oman työn arvostuksessa olisi paljon kehittämisen varaa. Etuuskäsittelijät peilaavat arvostustaan suhteessa sosiaalityöntekijöihin; ”*teemme mielestämme yhtä arvokasta ja tärkeää työtä kuin sosiaalityöntekijätkin*” (ek). Sosiaalityöntekijät toivat esiin, että (aikuis) ”*sosiaalityön tekemistä, sisältöä ja määrittämistä tulisi tehdä näkyvämmäksi, mitä työmme on*” (sostt) ja siten sen arvostuksen nostamista suhteessa ’ulospäin’, yhteistyökumppaneiden suuntaan. Erään vastauksen mukaan: ”*Emme ole pelkkiä toimeentulokityötä tekeviä (vaikka sitäkin). Emme ole kaatoluokka, jolle kaiken voi siirtää, mitä muut eivät tee.*” (sostt.) Samalla pohdittiin ”*miten saada aikuissosiaalityö houkuttelevaksi, meillä virka on useita kertoja ollut auki ilman kiinnostusta*” (joht.sostt). Työtehtävien aiheuttama priorisointi liittyi sekä siihen, että toisaalta toimeentulokityörutiinit, mutta myös lastensuojelutyö veivät aikaa aikuissosiaalityön tekemiseltä. ”*Jos toimentulokirutiinit pois, voisi miettiä ja suunnitella uusia keinoja nuorten aktivointiin; muutenkin siihen voisi käyttää enemmän aikaa*” (sostt).

Koulutus, johtamisen kysymykset ja menetelmien puute näkyi vastauksissa kolmena mainintana. Koulutusta toivoivat kaikki ammattiryhmät; etuuskäsittelijät toimeentulotukikoulutusta, palveluohjaajat sosiaalitoimen ja työvoimatoimiston yhteistä koulutusta sekä sosiaalityöntekijät esimerkiksi sosiaaliseen luototukseen liittyvää koulutusta. Johtamisen kysymykset liittyivät kaikki keskusteleavamman työkultuurin kehittämiseen työh-

teisöissä autoritaarisen kulttuurin sijasta. Menetelmien puute näyttäytyi vastauksissa erityisesti erilaisten suunnitelmien, mm. aktivointi- ja palvelusuunnitelmien, osaamattomuuden ongelmina.

Yksittäiset maininnat liittyivät mm. asiakkaan oikeaan ohjautumiseen, tiedon saannin pulmiin, työn organisointiin, pätevän henkilöstön puutteeseen, aikaan työn kehittämisessä, yhteiskunnalliseen kehitykseen, lainsäädännön muutoksiin sekä muiden palvelujen kuten esimerkiksi päihdepalvelujen puutteeseen.

Kuvio 17. Muut kehittämiskohteet



Kun tarkastelee vastausten jakautumista ammattiryhmäkohtaisesti voi todeta, että sosiaalityöntekijät painottivat vastauksissaan työnjakokysymyksiin, tehtävä rakenteeseen, aikuis-sosiaalityön sisältöjen kehittämiseen sekä yhteistyöhön liittyviä kehittämistarpeita. Etuuskäsittelijöillä painottui tehtäväjakokysymykset ja tehtävä rakenteen kehittäminen. Palveluohjaajien vastaukset jakautuivat yksittäisiin mainintoihin yhteistyön, koulutuksen, menetelmien kehittämisen ja sisällön kehittämisen kesken.

7 Yhteenvetoa

Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa aikuissosiaalityön työntekijöiden näkökulmasta heidän työssään kohtaamiaan ja näkemiään aikuissosiaalityön tekemiseen liittyviä epäkohtia sekä sitä, mitä ratkaisuehdotuksia he näkemilleen epäkohdille esittivät. Samalla kartoitettiin seikkoja, jotka työntekijöiden mielestä ylläpitivät epäkohtien korjaamista sosiaalitoimistoissa. Vaikka sähköpostitse lähetettyyn kyselyyn vastasi ainoastaan noin 27 prosenttia potentiaalisista aikuissosiaalityön työntekijöistä, eri kuntien työntekijöiden nostamat kysymykset osoittautuivat pitkälti samansuuntaisiksi, esimerkiksi työn jakoon ja tehtävä-

rakenteeseen liittyvien epäkohtien sekä asiakkaiden liian suuren määrän että henkilöstövajeen osalta. Toki painotuseroja suurempien kaupunkien ja pienten kuntien välillä esiintyi muun muassa työn organisoinnin kysymyksiin liittyen. Suuremmissa kaupungeissa työn organisoinnin ongelmat painottuivat enemmän kuin pienemmissä, matalamman organisaation, kunnissa. Kyselyyn vastasi 17 hankekunnasta yhdeksän kunnan työntekijöitä eli noin puolet hankekunnista. Erityisesti Jyväskylän työntekijöiden vastaukset painottuivat aineistossa. Sen sijaan kahdeksan kyselyyn vastaamattoman hankekunnan työntekijöiden näkemykset jäivät kartoittamatta. Kaiken kaikkiaan sosiaalityöntekijöiden vastauksia tuli määrällisesti huomattavasti enemmän kuin muiden ammattiryhmien vastauksia. Toisaalta sosiaalityöntekijät ovat hankekuntien aikuissosiaalityön suurin ammattiryhmä suhteessa palveluohjaajien ja etuuskäsittelijöiden lukumääriin. Tässä mielessä ammattiryhmien suhde kyselyn ja 'todellisen' ammattiryhmäjakauman välillä oli samansuuntainen. Kyselyn tulokset on ymmärrettävä suunta-antavina teemoina siitä, mitkä epäkohdat ja kehittämiskohteet työntekijöiden näkökulmista olivat kyselyn ajankohtana syksyllä 2007 relevantteja sosiaalitoimiston aikuissosiaalityössä.

Kaiken kaikkiaan vastauksissa nostettiin esiin suurina arjen työtä haittaavina epäkohtina työn jakoon ja ammatti- ja tehtävärakenteeseen liittyvät kysymykset, työn organisointiin liittyvä tematiikka sekä dominoivat työtehtävät eli asiat, jotka menevät arjen työssä aina aikuissosiaalityön tehtävien edelle. Tämän ongelmavyöhykkeen tuloksena ei ole yllättävää, että neljäntenä epäkohtana esiin nostetaan kiire, isolla K:lla. Kun tähän lisää työntekijöiden kokemuksen oman työn arvostuksen puutteen, tilanne vaikuttaa huolestuttavalta. Jos työnjako ja -organisointi ontuvat, jotkin työtehtävät menevät aina toisten ja tässä tapauksessa nimenomaan aikuissosiaalityön tehtävien ohi ja työtä ei koeta arvostettavan muiden toimijoiden toimesta, on ymmärrettävää, että työtä määrittää kaaos, kiire sekä työn ja työtehtävien epäselvyys (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 108-109; Kemppainen ym. 1998).

Kyselyn vastausten perusteella aikuissosiaalityön tekemiseen liittyvien epäkohtien tai ongelmien nähtiin johtuvan epäselvästä työnjaosta ja tehtävärakenteesta, heikosta työn organisoinnista sekä työn arvostuksen puutteesta. Työntekijöiden mukaan epäkohdat tulisi korjata organisoimalla työnjakoa ja tehtävärakennetta selkeämmiksi sekä lisäämällä henkilöstöä. Tekijöiksi, jotka nähdään estävän epäkohtien korjaamisen, nostetaan johtamisen kysymykset, henkilöstövaje sekä sen kääntöpuoli eli liian suuri työmäärä suhteessa työntekijäresursseihin. Edellä mainitut 'estävät' tekijät ovat seikkoja, joihin työntekijöillä ei ole paljonkaan vaikuttamismahdollisuuksia. (vrt. Em, 86-101.)

Nostettujen epäkohtien eräänä taustatekijänä voi toisaalta olla myös aikuissosiaalityön viimesijaisuus suhteessa muihin sosiaalipalveluihin (vrt. esim. Heinonen & Mustonen 2006). Aikuissosiaalityön asiakasta ei voi 'delegoida' muiden toimijoiden vastuulle, vaan viimesijainen vastuu asiakkaan palvelujen tarpeeseen vastaamisesta jää aina lopulta aikuissosiaalityöntekijöille viimesijaisena sosiaalipalvelun toteuttajana. Kun asiakkaita on työntekijöiden mukaan työntekijäresursseihin nähden liian paljon, työnjaon organisointi ja työn johtaminen ei avaudu selkeästi työntekijöille, voi tämä pahimmillaan johtaa tehottomaan, suunnittelemtomaan ja lyhytnäköiseen kriisityön tekemiseen. Katri Vatajan ym. tutkimuksen mukaan työn suunnitelmallisuus, tavoitteiden selkeys ja yhteinen keskustelu tavoitteista on todettu keskeisimmiksi tekijöiksi sosiaalialan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työyhteisön toimivuuden kannalta. Vastaavasti epäselvät tavoitteet, epä-

johdonmukainen ja suunnittelematon toimintatapa sekä tehottomat palaverit on todettu olevan huonosti toimivien sosiaalitoimistojen piirteitä (Vataja ym. 2007, 385; Vataja & Julkunen 2004, 28.)

Korjausehdotuksina kyselyyn vastanneet työntekijät toivatkin esiin loogisesti suhteessa epäkohtiin, työnjaon ja tehtävärakenteiden kehittämisen, henkilöstön lisäämisen, työn paremman organisoinnin sekä aikuissosiaalityön sisällöllisen kehittämisen. Muina kehittämiskohteina nostettiin esiin aikuissosiaalityön sisällön kehittämisen ohella yhteistyön kehittäminen niin organisaatioiden sisällä kuin sieltä ulospäin, työn arvostuksen nostaminen ja koulutuksen lisääminen. Vastauksia voisi tulkita siten, että aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakenteen jäsentäminen on edellytys aikuissosiaalityön sisältöjen todelliselle kehittämiselle. Vasta kun työnjako sekä tehtävärakenne ja työn organisointi ammattiryhmien kesken saadaan jäsennettyä sosiaalitoimistotasolla, voidaan keskittyä varsinaiseen aikuissosiaalityön sisältöjen kehittämiseen, jossa koulutuksen rooli nähtiin työntekijöiden vastausten perusteella tärkeänä ulottuvuutena. Työn arvostuksen työntekijät näkivät kohoavan työn sisältöjen kehittämisen myötä. Työntekijöiden näkökulmasta työtä ei kuitenkaan voida pitkällä tähtäimellä tehdä ilman lukumääräisesti suurempia työntekijäresursseja. (vrt. Karvinen - Niinikoski ym. 2005, 86-101, 108-109.)

Aikuissosiaalityön hankkeen jatkokehittämisen kannalta suureksi haasteeksi paikantuukin kyselyn pohjalta ammatti- ja tehtävärakenteen tarkempi jäsentäminen aikuissosiaalityön osalta hankekunnissa. Mitä on kunkin ammattiryhmän ydinosaaminen ja miten se kuntien sosiaalityön organisaatioissa parhaiten hyödynnetään? Mikä merkitys johtamisella on työn jaon ja organisoinnin sekä työ kehittämisen kysymyksissä? Toisaalta tiettyihin reunaehtoihin, kuten työntekijöiden määrään, ei hankkeessa voida vaikuttaa. Tältä osin hanke voi vain todeta kuntien työntekijäresurssit ja pohtia ammatti- ja tehtävärakennesuosittelun sovelluksia kuntien kanssa yhteistyössä. Näin ollen kuntien vastuulle jää työn johtamisen ja organisoinnin kysymykset sekä resurssien jako sosiaalityön eri tehtäväalueilla. Kehittämishanke voi sen sijaan olla mukana ammatti- ja tehtävärakenteen sisällöllisessä kehittämistyössä, koulutuksen järjestämisessä ja aikuissosiaalityön sisältöjen kehittämisessä. Aikuissosiaalityön hankkeen kehittämisen logiikkana on, että samalla kun aikuissosiaalityö jäsentyy selkeämmäksi kokonaisuudeksi aikuissosiaalityötä tekevien työntekijöiden työssä kehittämistyön edetessä, myös aikuissosiaalityön yhteistyökumppanit jäsentävät sen roolin paremmin. Tällöin mahdollistuu aikuissosiaalityön alueen jäsentyneempi ymmärrys sen roolista ja funktiosta osana muuta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää sekä osana yhteiskuntapoliittista vaikuttamistyötä.

IV JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tämän aikuissosiaalityön kehittämishankkeen ensimmäisen alkukartoituskokonaisuuden tarkoituksena on ollut etsiä vastauksia hankkeen peruskysymykseen: Mitä aikuissosiaalityö on Keski-Suomessa? Hieman tarkennetumpi kysymys voisi olla: Miltä kunnallinen aikuissosiaalityö näyttää tämän raportin aineistojen perusteella hankkeeseen osallistuvissa kunnissa?

Ensimmäisen aineiston perusteella voidaan puhua aikuissosiaalityöstä vain melko yleisellä tasolla. Alkukartoituskyselyn perusteella voi todeta, että aikuissosiaalityötä tehdään erilaisilla malleilla, joista toinen on ns. yhdenmukainen sosiaalityön malli ja toinen nykyisin yleistyneen elämänkaarimallin mukainen ns. eriytetty sosiaalityön malli jälkimmäisen mallin yleistyessä tarkastelluissa hankekunnissa. Kyselyn perusteella aikuissosiaalityössä toteutetaan lakisääteisiä tehtäviä ja palveluja tarjotaan suurelta osalta sosiaalihuollon avopalveluina. Sosiaalityön henkilöstöresurssit vaihtelevat kunnittain paljonkin, mutta hankekuntien yhteenlaskettu sosiaalityöntekijöiden henkilöstömäärä suhteessa hankekuntien yhteenlaskettuun asukasmäärään on suunnilleen nykyisten suositusten (yksi sosiaalityöntekijä/2000 asukasta) mukainen. Aikuissosiaalityössä varsinaiseen sosiaalityöhön kohdistetut työntekijäresurssit suhteessa lapsiperhesosiaalityön työntekijäresursseihin ovat hankekuntien yhteenlaskettuna henkilöstömääränä alimitoitettut erityisesti sosiaaliohjauksen osalta. Toisaalta liian jyrkät rajanvedot aikuissosiaalityön ja lapsiperhesosiaalityön välillä eivät ole järkeviä ainakaan asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Ensimmäisen aineiston perusteella 17 hankekunnassa on olemassa ainakin kaksi karkealla tasolla hahmotettavaa erilaista tapaa organisoida sosiaalitoimiston työ aikuissosiaalityön, lapsiperhesosiaalityön sekä niihin liittyvän toimeentulotukityön välillä.

Aikuissosiaalityön ammatti- ja tehtävärakennesuosituksen mukainen työntekijätiimirakenne (sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja ja etuuskäsittelijä) ei ensimmäisen kyselyaineiston perusteella toteudu suurimmassa osassa hankekunnista. Tehtävärakenteen osalta erityisesti jälkimmäinen, työntekijöiden 'epäkohtakyselyn', aineisto kertoo siitä, että tehtävärakenteeseen sekä työnjakoon liittyviä kysymyksiä olisi selkeytettävä. Väitettä tukee myös ensimmäisen aineiston aikuissosiaalityön rakennekyselyssä kartoitettujen ammattiryhmäkohtaisten toimeentulotukipäätösten jakautuminen siten, että johtopäätöksenä voi todeta sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen resurssien kohdentuvan liiaksi 'varsinaisen' sosiaalityön sijasta toimeentulotukityöhön. Pahimmassa tilanteessa ovat ne sosiaalityöntekijät, jotka joutuvat kantamaan vastuun kunnan koko sosiaalityön palveluista. Toisaalta kun tarkastelee Suomen kuuden suurimman kunnan toimeentulotukipäätösten tilastoja suhteessa hankekuntien vertailutietoihin, ne asettuvat samansuuntaisiksi riippuen eri ammattiryhmien, erityisesti palveluohjaajien, työnkuvista (vrt. Kumpulainen & Kilponen 2007). Ensimmäisen aineistokokonaisuuden pohjalta voi myös todeta, että aikuissosiaalityötä dokumentoidaan, joskin ensimmäisen aineiston vastaukset sekä toisen aineiston työntekijöiden kuvaukset oman työnsä kehittämispaikoista antavat vihteitä siitä, että asiakastietojen dokumentointi ei ole yleisesti erityisen systemaattista tai asiakastietojärjestelmiä hyödyntävää. Yleisessä tarkastelussa hankekuntien aikuissosiaalityö näyttäytyä kuitenkin kaiken kaikkiaan resursointiin nähden asianmukaisesti hoidettuna työnä.

Toinen aineisto mahdollistaa tarkastelun hieman syvemmältä, mutta hieman eri näkökulmasta. Työntekijät itse nostavat työnsä kipupisteiksi työn jaon ja ammatti- ja tehtävärakenteen heikon organisoinnin työyhteisöissään. Ongelmaksi koettiin myös ns. dominoivat työtehtävät, jotka eriytyessä 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 mallissa kyse on siis sekä lastensuojelutyön että toimeentulotukityön ensisijaisuudesta (lakisääteisydestä) ja eriytyessä mallissa toimeentulotukityön ensisijaisuudesta suhteessa suunnitelmalliseen ja sisällöllisesti asiakkaan tarpeita palvelemaan aikuissosiaalityöhön. Tässä yhteydessä voi pohtia näyttäytyvätkö kaikki edellä työntekijöiden toimesta esiin nostetut seikat kipupisteinä myös asiakkaiden näkökulmasta, esimerkiksi huonosti ajoitettuna palveluna tai vääränä, ei tarvetta vastaavana, palveluna tai jopa palvelun puutteena (vrt. esim. Mäntysaari 2006). Näihin kysymyksiin ei saatu vastauksia kummankaan alkukartoitusaineiston pohjalta, koska niissä keskityttiin erityisesti työntekijänäkökuumaan. Asiakkaiden äänen esiin nostaminen on kuitenkin yksi hankkeen jatkotyöskentelyn haasteista.

Jälkimmäisen aineiston mukaan kiire näyttää työntekijöiden kuvausten mukaan johtuvan monimutkaisesta vyyhdestä, jossa sekoittuvat keskenään ontuva työtehtävien jako ja liian suuret asiakasmäärät suhteessa henkilöstöresursseihin. Kiinnostavaa on, että työntekijät esittävät vastauksissaan muutoksen jarruttajaksi nykyistä työn johtoa. Jälkimmäisessä aineistossa työntekijöiden esiin nostamaa aikuissosiaalityön työn sisällöllistä kehittämättömyyttä voi selittää osaltaan myös työntekijöiden kokemukset siitä, että heidän ammatikohtaista työpanostaan tai aikuissosiaalityötä laajemminkaan ei arvosteta yhteiskunnassa. (Vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 108-109.) Kaiken kaikkiaan on kuitenkin erittäin tärkeää ja positiivista, että jälkimmäiseen kyselyyn vastanneet työntekijät tuovat voimakkaasti esiin haluaan kehittää omaa työtään. Jotta henkilöstön voimavarat saataisiin koulutusta ja osaamista vastaavaan käyttöön, johtamisen kysymykset tulisi nostaa esiin fokuroidummin aikuissosiaalityön keskusteluissa ja kehittämistyössä laajemminkin. Työntekijöiden 'epäkohta-aineisto' kertoo siitä, että vasta kun osaaminen on koulutusta vastaavassa käytössä ja eri ammattiryhmien työnkuvat selkeästi eri toimijoiden tiedossa, voidaan ryhtyä puhumaan aikuissosiaalityön todellisesta sisällöllisestä kehittämisestä.

Aikuissosiaalityön hankkeen jatkohaasteina tulevat olemaan ammatti- ja tehtävärakenteen selkiyttäminen sekä aikuissosiaalityön sisällöllinen kehittäminen hankekunnissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että toimeentulotukityöpainotteisuuden sijaan hankkeessa tullaan korostamaan sekä palveluohjauksen että kuntouttavan sosiaalityön sisällöllistä konkretisoimista hankekunnissa. Työssä hyödynnetään muiden aikuissosiaalityön kehittämishankkeiden kokemuksia ja tutkimustuloksia sekä etsitään vastauksia kysymyksiin: Mitä tarkoittaa laajasti ymmärretty kuntouttava sosiaalityö sekä sosiaalinen muutostyö konkreettisesti sosiaalitoimiston aikuissosiaalityössä? Mistä on kysymys, kun puhutaan asiakkaan tarpeiden mukaisesta asiakaslähtöisestä aikuissosiaalityöstä? Onko kyse loppujen lopuksi siitä, että työntekijän tulee tuntea hyvin sekä asiakkaansa että heidän palvelutarpeensa. Vasta silloin päästään toteuttamaan yksilötyön ohella yhteisöllisen ja rakenteellisen aikuissosiaalityön, vaikuttamaan pyrkivän aikuissosiaalityön keinoja (vrt.

mm. Karjalainen & Sarvimäki 2005; Kananoja ym. 2007; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 27-28).

Hankekuntien alkukartoitus jatkuu yksilöllisellä ammattikohtaisella työntekijöille kohdistetulla kyselyllä, jossa kartoitetaan aikuissosiaalityön asiakkaita, tehtäviä, menetelmällisyyttä, dokumentointia ja työyhteisöjen toimivuutta avaavia kokonaisuuksia (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Sen pohjalta saadaan lisätietoa ja jäsenystä hankkeen peruskysymyksiin: Mitä aikuissosiaalityö on Keski-Suomessa? Millainen aikuissosiaalityö tukee asiakkaan hyvää elämänlaatua ja osallisuutta? Aineiston analyysin jälkeen päästään pohtimaan myös sitä, minkälainen (uudelleen)määrittelyn paikka hankekuntien aikuissosiaalityöllä on edessään, ja mitä jo olemassa olevia paikallisia ja valtakunnallisia toimivia käytäntöjä tässä mahdollisessa uudelleenmäärittelyssä voitaisiin hyödyntää.

LÄHTEET

- Eronen, Anne, Lónden, Pia, Perälähti, Anne, Siltaniemi, Aki & Särkelä, Riitta (2005) Sosiaalibarometri 2005: Hyvinvointipalvelujen tuottajien ajankohtainen tilanne ja näkemys kansalaisten hyvinvoinnista, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Eronen, Anne, Lónden, Pia, Perälähti, Anne, Siltaniemi, Aki & Särkelä, Riitta (2003) Sosiaalibarometri 2003: Hyvinvointipalvelujen tuottajien ajankohtainen tilanne ja näkemys kansalaisten hyvinvoinnista, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Heinonen, Jaana (2008) Sähköpostikeskustelu 08.01.2008.
- Heinonen, Taina & Mustonen, Mari (2006) Viimesijaisen viimesijaista sosiaalityötä?, Aikuisssosiaalityön toiminnan kehyykset ja niiden pohjalta rakentuva työnkuva, Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Sosiaalityö, Pro-gradu -tutkielma.
- Hussi, Taina (2005) Sosiaalinen raportointi tiedon rakentajana – menetelmäkuvaus ja käytännön kokemukset, SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 4/2005, Helsinki.
- Hytönen, Soili (2002) Pienen kunnan sosiaalityö ja kulttuurikompetenssi: tapaustutkimus seitsemän pienen kunnan sosiaalityöntekijän kokemuksista työstään ja kulttuurikompetenssin käytöstä sosiaalityössä, Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Sosiaalityö, Pro gradu-tutkielma.
- Hänninen, Kaija (2007) Palveluohjaus, Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin, Stakes, Raportteja 20, Valopaino oy, Helsinki.
- Hänninen, Sakari, Karjalainen, Jouko & Lahti, Tuukka (toim.) (2006) Toinen tieto, kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta, Stakes, Gummerus, Vaajakoski.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) (2008) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (2008a) Johdanto, Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere, 7-11.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (2008b) Jännitteitä ja suuntaviivoja aikuisten sosiaalityössä, Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere, 282-289.

- Juhila, Kirsi (2008a) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat, Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere, 14-47.
- Juhila, Kirsi (2008b) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön yhteiskunnallinen paikka, Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere, 48-81.
- Juhila, Kirsi (2008c) Aikuisuus sosiaalityössä, Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere, 82-109.
- Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat, Vastapaino, Tampere.
- Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti, Marjamäki, Pirjo, Laiho, Kristiina, Sarvimäki, Pirjo, Karjalainen, Pekka & Seppänen, Marjaana (2007) Sosiaalityön käsikirja, Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Kananoja, Aulikki (1997) Murros on mahdollisuus, Sosiaalityön selvityshenkilön raportti, Stakes, Raportteja 211, Helsinki.
- Karjalainen, Vappu & Karjalainen, Pekka (2007) Työvoiman palvelukeskukset ja kuntouttava sosiaalityö, Teoksessa Heikkilä, Matti & Lahti, Tuukka (toim.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, Stakes, Yliopistopaino, Helsinki, 141 - 152.
- Karjalainen, Pekka & Sarvimäki, Pirjo (2005) (toim.) Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015-toimenpideohjelma, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005: 13, Helsinki.
- Karvinen, Synnöve (1996) Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen, Kuopion yliopiston julkaisuja E, Yhteiskuntatieteet, Kuopio.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Salonen, Jari, Meltti, Tero, Yliruka, Laura, Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna (2005) Konstikas sosiaalityö, Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 28, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Karvonen, Olli (2002) Virkamieskö prosessori? Opas prosessien kehittäjille, HEP, Helsinki.
- Kempainen, Tarja, Koskinen, Simo, Pohjola, Anneli & Urponen, Kyösti (1998) Sosiaalityö epävarmuuden oloissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B, Tutkimusraportteja ja selvityksiä 28, Lapin yliopisto, Rovaniemi.

- Keskitalo, Elsa, Heikkilä, Matti & Laaksonen, Seppo (2000) Toimeentulotuen muutokset. Vuoden 1998 perusturvamuuutosten arviointitutkimuksen loppuraportti, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2000:16, Helsinki.
- Koskinen, Anna-Kaisa (2007) ”Vaihtoehtoinen tarina”, Mitä on sosiaalinen muutostyö? SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisu 14, Yliopistopaino, Helsinki.
- Kumpulainen, Aila (2004) Sosiaalityö Kuusikon kunnissa, http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA_FILES/SOST2002.PDF (Viitattu 13.3.2008).
- Kumpulainen, Aila & Kilponen, Marja-Riitta (2007) Sosiaalityö Kuusikon kunnissa 2006, Aikuisten sosiaalityö, sosiaalihoito ja toimeentulotukityö, http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA_FILES/AST2006.pdf (viitattu 13.3.2008)
- Kähäri, Tuula, Leppälampi, Leena & Pirttinen, Sirja (2007) Aikuissosiaalityön tiimikokoukset 1.5.2006-21.5.2007, Imatran kaupunki, julkaisematon työpaperi.
- Kääriäinen, Aino (2005) Dokumentointi tiedonmuodostuksena, Teoksessa Satka, Mirja, Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Nylund, Marianne & Hoikkala, Susanna (toim.) Sosiaalityön käytäntötutkimus, Palmenia-kustannus, Helsinki, 159-171.
- Liukko, Eeva (2006) Kuntouttavaa sosiaalityötä paikantamassa, SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 9/2006, Yliopistopaino, Helsinki.
- Liukonen, Ritva & Lukman, Leena (2007) Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa, Tehty-hanke, Helsingin kaupungin sosiaalivirasto, Oppaita ja työkirjoja 2007:5, Yliopistopaino, Helsinki.
- Maahi, Katri (2004) Aikuissosiaalityön kehittämisen taustaa. http://www.hel2.fi/Sosv/hankkeet/aku/julkaisut/2004_aikuissosiaalityon.doc (Viitattu 28.2.2007).
- Matthies, Aila-Leena (2008) Kansalaisosallistuminen ja yhteisöllisyys eurooppalaisen hyvinvointipolitiikan murroksessa, Teoksessa Roivainen, Irene, Nylund, Korkiamäki, Riikka & Raitakari, Suvi (toim.) Yhteisöt ja sosiaalityö, Kansalaisen vaihtokortin asiakkaan asialla?, PS-kustannus, Juva, 61-79.
- Mäntysaari, Mikko (2006) Syrjiikö sosiaalityö? Teoksessa Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.) Vääräkirja, Kelan tutkimusosasto, Helsinki, 115-132.

- Mäntysaari, Mikko (1997) Sosiaalityön ydintehtävät muutoksessa, Teoksessa Toimeentulotukikokeilu 1995-1996, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 1997: 5, Helsinki, 151-171.
- Närhi, Kati, Karjalainen, Juhani & Valppu-Vanhainen, Anne (2007) Aikuissosiaalityön kehittämishankkeen toimintasuunnitelma 2007, julkaisematon työpaperi.
- 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.
- Roivainen, Irene (2008) Yhteisölähtöisen otteen paikka aikuissosiaalityössä, Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa, Vastapaino, Tampere, 253-281.
- Rousu, Sirkka (2006) Sosiaalipalvelu kunta- ja palvelurakennemuutoksessa, Kuntaliitto, Helsinki.
- Suoninen-Erhiö, Lea (2008a) Muutakin kuin toimeentulotukea, Sosiaaliturva, 3/2008, 11-12.
- Suoninen-Erhiö, Lea (2008b) Toimiva tehtävä rakenne antaa tilaa sosiaalityölle, Sosiaaliturva, 3/2008, 14-15.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2000 - 2003 julkaisu 1999:16. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Sosiaali- ja terveyspalvelujen alueellistamiskokeilu, osa I, kokeilun toteuttaminen, alueellistamisen sisältö ja malli, Työryhmämuistio 1987:40, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Tapola, Maria (2005a) Dokumentointi ja työn suunnitelmallisuus, <http://www.mv.helsinki.fi/home/mtapola/dokumentointi/suunnitelmallisuus.html> (viitattu 13.3.2008).
- Tapola, Maria (2005b) Dokumentoinnin tehtävät, <http://www.mv.helsinki.fi/home/mtapola/dokumentointi/tehtavat.html> (viitattu 13.3.2008).
- Tuusa, Matti (2005) Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä, Aktivointi ja työllistymisen tukeminen sosiaalityön ammattikäytäntönä kunnissa, Kuntoutussäätiö, Tutkimuksia 74, Helsinki.

- Vataja, Katri, Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas (2007) Sosiaalitoimisto työympäristönä, Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta, Yhteiskuntapolitiikka 72:4, 357 - 370.
- Vataja, Katri & Seppänen-Järvelä, Riitta (2006) Prosessiarviointi – mahdollisuus lujittaa kehittämisprojektia, Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu (toim.) Kehittämistyön risteyksiä, Stakes, Gummerus kirjapaino Oy, Vaajakoski, 217-232.
- Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi, Tutkimuskatsaus, Hyvät käytännöt, Stakes, Helsinki.
- Veko, Tuula (1999) Toimeentulotuki osana pienen maaaseutukunnan sosiaalityötä. Kuuden sosiaalityöntekijän kokemuksia maaseudun sosiaalityöstä, Tampereen yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos, Pro gradu-tutkielma.

LIITTEET

Liite 1.

Aikuissosiaalityön hanke 6/2007-10/2009 /KOSKE

Alkukartoitus aikuissosiaalityöstä Keski-Suomessa

Kunta: _____

1. Yhdenmukainen/eriytetty malli (aikuissosiaalityö/ lastensuojelu)

- Milloin muuttui?

- Jos ei vielä muuttunut, niin milloin tulee muuttumaan?

-Minkälainen malli? (onko esim. keskusteltu muiden K-S kuntien kanssa?)

-Kummalla puolella eriytetyssä mallissa on lapsiperheiden norminmukainen toimeentulotuki (perus, tarveharkintainen ja ehkäisevä toimeentulotuki)?

2. Kuinka paljon työntekijöitä lastensuojelun puolella /aikuissosiaalityön puolella

Työntekijät	Lastensuojelu	Aikuissosiaalityö
Sosiaalityö		
Sosiaaliohjaus (palveluohjaus)		
Perhetyö		
Etuuskäsittely		
Muu työntekijä		

3. Kuinka paljon aikuissosiaalityön puolella (resurssit): Vakanssit (virat ja toimet, onko muita kuin viroissa olevia työntekijöitä?)

Joht.sostt. yht.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pätevä										
ei pätevä										
vakituinen										
määräaikainen (sijainen)										

Sosiaalityöntekijät yht.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pätevä										
ei pätevä										
vakituinen										
määräaikainen (sijainen)										

Sosiaaliohjaajat yht.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
koulutus ja tutk. nimike										
toiminimike työs- sä										
vakituinen										
määräaikainen (sijainen)										

Etuuskäsittelijät/ kanslistit/ toimistosihteerit yht.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
koulutus ja tutk. nimike										
toiminimike työssä										
vakituinen										
määräaikainen (sijainen)										

4. Mistä tehtävistä sosiaalitoimen aikuissosiaalityö koostuu kunnassanne tällä hetkellä?

Tehtävät/palvelujen organisointi	sospalvelut		terveydenh.		muut
	avo	laitos	avo	laitos	
toimeentulotuki					
kuntouttava työtoiminta					
asumispalvelut (sosiaalinen)					
vanhuspalvelut (+ palveluasuminen, vanhaink.)					
vammaispalvelut (vammaispalvelu- lain muk. + kehitysvammalain muk.)					
päihdehuolto					
mielenterveystyö					
muu, mikä					

Jos taulukon kohdat epäselviä/eivät riitä tms., tähän voi kirjoittaa lisää palvelun tuottamisesta.

5. Toimeentulotukityö

- **Arvioi** kuntanne keskimääräinen toimeentulotuen asiakkaiden määrä kuukaudessa?

- **Arvioi** montako toimeentulotukipäätöstä työntekijöillä on keskimäärin kuukaudessa?

Työntekijä	perustoimeentulotuki-päätökset/kpl	tarveharkintaiset tt-päätökset/kpl	ehkäisevät tt-päätökset/kpl
Sosiaalityöntekijä			
Sosiaaliohjaaja			
Etuuskäsittelijä			

- Miten asiakas ohjautuu kullekin työntekijäryhmälle?

Ohjautumisperiaate	sosiaalityöntekijä	sos/palvelu-ohjaaja	etuuskäsittelijä
aakkosten mukaan			
alueen mukaan			
muu, mikä?			

- Vaikuttiko työmarkkinatuki uudistuksen tulo toimeentulotukityön määrään?

Jos kyllä, niin miten ja kuinka paljon (arvio prosentteina toimeentulotukityöstä)?

6. Dokumentointikeinot

- Mikä asiakastietojärjestelmä teillä on käytössä?

- Mitä muita dokumentointivälineitä teillä on käytössä (esim. erilaiset lomakkeet: tilanearviot, palvelusuunnitelmat jne)?

- Onko olemassa tehty/tekeillä työprosessin mallinnuksia (aikuissosiaalityö/lastensuojelu tms.)?

- Onko mallinnettu jollain tietokoneohjelmalla? jos, niin millä?

7. Mitä muuta haluatte kertoa (suhteessa aikuissosiaalityöhön)

- Sosiaalitoimen rakenteesta?

- Kunnan organisaatiosta?

-Toimintakäytännöistä yleensä?

KIITOS VASTAUKSISTA!!

Lomakkeen voi lähettää:

Kati Närhi (lisätietoja tms. 040 7432181)

kati.narhi@koske.jyu.fi

postitse:

Aikuissosiaalityön hanke

KOSKE

PL 35 (MAT)

40014 Jyväskylän yliopisto

Liite 2.

Aikuissosiaalityön hanke Keski-Suomessa 6/2007-10/2009

Kysymykset kuntien sosiaalitoimistojen työntekijöille sosiaalitoimistoissa tehtävän aikuissosiaalityön kehittämiseksi (myös TYPt)

1. Työntekijäryhmä (laita x oman ammattinimikkeesi perään):

1. Sosiaalityön johtaja
2. Johtava sosiaalityöntekijä (lähiesimies)
3. Etuuskäsittelijä
4. Palveluohjaaja
5. Sosiaalityöntekijä

2. Aikuissosiaalityön kehittäminen

2.1 Mikä on mielestäsi työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin ongelma tai epäkohta?

2.2. Mistä ongelma tai epäkohta mielestäsi johtuu: syy?

2.3 Miten ongelma tai epäkohta tulisi mielestäsi poistaa ja korjata?

2.4. Mitkä asiat mielestäsi estävät kyseisen ongelman tai epäkohdan poistamisen?

2.5 Mitä muita asioita nousee mieleesi aikuissosiaalityön kehittämistarpeista?

Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Kiitokset jo etukäteen työpäpanoksestasi!

Lomake tulee palauttaa viimeistään perjantaina 28.9. 2007

osoitteeseen: kati.narhi@koske.jyu.fi

ystävällisin yhteistyöterveisin,

Kati Närhi

Aikuissosiaalityön hanke/Koske

projektipäällikkö

040 7432181

kati.narhi@koske.jyu.fi

Liite 3.

Aikuissosiaalityön epäkohtia ja ratkaisuehdotuksia Keski-Suomessa - Kysely aikuissosiaalityön hankkeeseen osallistuvien kuntien työntekijöille

Luokittelu ja työntekijöiden maininnat:

2.1 Työn arjen sujuvuuteen liittyvä suurin ongelma tai epäkohta				
	Ek.	Po.	Stt.	Joht. Stt
1. Työnjakokysymykset/tehtävärakenne	2	3	10	3
2. Liikaa työtä	2		2	2
3. Asiakkaan oikea ohjautuminen	1	1		
4. Yhteistyö			1	
5. Tiedon saanti		1		
6. Arvostuksen puute			1	1
7. Työn organisointi	2		9	1
8. Ei-pätevä henkilöstö, ei-osaava työntekijä/puutteita osaamisessa	1		1	
9. Aikaa työn kehittämiseen			1	
10. Dominoivat työtehtävät (a:ttt, b:ls c:muu)			5a,1c,	2a,1c
11. Henkilöstövaje (mm. sijaiset puuttuu)	2		1	
12. Sisällön kehittäminen			2	

2.2 Mistä ongelma tai epäkohta mielestäsi johtuu				
	Ek.	Po.	Stt.	Joht. Stt
1. Työnjakokysymykset/tehtävärakenne	1	2	5	
2. Liikaa työtä			2	
3. Tiedon saanti	1			
4. Johtamisen kysymykset			2	
5. Arvostuksen puute	1		4	
6. Työn organisointi	3		4	
7. ei-Pätevä henkilöstö, ei-osaava työntekijä/osaamisen puute	1		1	
8. Aikaa työn kehittämiseen			1	
9. Dominoivat työtehtävät (a:ttt, b:ls, c:muu)			3a, 1c	
10. Henkilöstövaje (mm. sijaiset puuttuu)			1	
11. Sisällön kehittäminen			3	

2.3 Miten korjata ongelma				
	Ek.	Po.	Stt.	Joht. Stt
1. Työnjakokysymykset/tehtävärakenne	3	1	7	3
2. Yhteistyön lisääminen			3	
3. Koulutus	1		2	
4. Tiedon saanti		1		
5. Johtamisen parantaminen			3	
6. Arvostuksen lisääminen			2	
7. Työn organisointi	1		3	2
8. Pitkät ttt-päätökset			2	
9. Pätevä henkilöstö, osaava työntekijä			2	
10. Aikaa työn kehittämiseen			2	
11. Työprosessien mallintaminen		1	2	
12. Menetelmät			3	
13. Henkilöstön lisääminen	2		5	2
14. Sisällön kehittäminen			3	1
15. Lainsäädännön muutokset			1	

2.4 Mitkä estävät ongelman korjaamisen				
	Ek.	Po.	Stt.	Joht. Stt
1. Työnjakokysymykset/tehtävä rakenne			4	
2. Liikaa työtä	1	1	1	2
3. Koulutuksen puute	I			
4. Johtamisen kysymykset	2	1	4	1
5. Arvostuksen lisääminen			2	
6. Työn uudelleen organisointi	1		3	
7. Pätevä henkilöstöstä, osaavan työntekijän puute			1	
8. Ei aikaa työn kehittämiseen			1	
9. Palkkaus	1			
10. Rahan puute	1			
11. Nykyinen sos.toimen organisaatio				1
12. Dominoivat työtehtävät (a: ttt. b: ls. c.: muu)			1a, 1b, 1c	
13. Henkilöstövaje (mm. sijaiset puuttuu)	1		6	
14. Lainsäädännön muutokset			1	
15. Työntekijän oma motivaatio			1	
16. Yhteiskunnallinen kehitys			1	

2.5 Muita kehittämiskohteita				
	Ek.	Po.	Stt.	Joht. Stt
1. Työnjakokysymykset/tehtävärakenne	2		4	1
2. Asiakkaan oikea ohjautuminen	1			
3. Yhteistyö		1	3	1
4. Koulutus	1	1	1	
5. Tiedon saanti			2	
6. Johtamisen kysymykset			3	
7. Arvostuksen puute	1		2	1
8. Työn organisointi	1			
9. Ei-Pätevä henkilöstö, ei-osaava työntekijä/puutteita osaamisessa			1	
10. Aikaa työn kehittämiseen			1	
11. Dominoivat työtehtävät (a:ttt b:ls c:muu)			2a,2b	
12. Menetelmien/työvälineiden puute		1	2	
13. Henkilöstövaje (mm. sijaiset puuttuu)	1		1	
14. Yhteiskunnallinen kehitys			1	
15. Lainsäädännön muutokset			1	
16. Sisällön kehittäminen		1	5	1
17. Muiden palvelujen puute				1



K O S K E
KESKI-SUOMEN
SOSIAALIALAN
OSAAMISKESKUS

Julkaisija

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Käyntiosoite

Matarankatu 4, 1. kerros, Jyväskylä

Postiosoite

PL 35 (MaT), 40014 Jyväskylän yliopisto

www.koske.jyu.fi