

SOSIAALITYÖN PROFESSION ASEMA
KUNNALLISTEN HYVINVOINTIPALVELUJEN
RAKENNEMUUTOKSESSA

Toimintatutkimus Raahen kuntayhtymässä

Marjo Kokkaret ja Päivi Nurkkala

Pro gradu

Sosiaalityö

Jyväskylän yliopisto

Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Kevät 2012

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Tutkimuksen paikallinen konsepti	8
2.2 Aiemmat tutkimukset sosiaalityön näkyvyydestä yhteistyökumppanuudessa 9	
2.3 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	11
3 HYVINVOINTIRAKENTEIDEN MUUTOS JA SOSIAALITYÖN ROOLI	13
3.1 Hyvinvointipalveluiden muutos uuden julkishallinnan hengessä.....	13
3.2 Sosiaalityö professiona	17
3.3 Sosiaalityön asema tulevaisuudessa.....	19
4 TOIMINTATUTKIMUS TUTKIMUSMENETELMÄNÄ	22
4.1 Laadullinen tutkimus.....	22
4.2 Tutkimusmetodologian lähtökohdat	23
4.3 Toimintatutkimuksella rakenteisiin.....	25
4.4 Toimintatutkimuksella työn kehittämiseen.....	27
5 TUTKIMUSEETTINEN NÄKÖKULMA.....	30
6 TIEDONHANKINTAMENETELMÄT	31
6.1 Ryhmähaastattelu	31
6.2 Osallistuva havainnointi.....	34
6.3 Päiväkirja	35
7 TUTKIMUSVAIHEET	36
7.1 Tutkimuksen toteutuksen ajankohta.....	36
7.2 Aineiston reflektointi	38
7.3 Tutkimuksen toiminnallinen osuus	39
7.4 Havainnot.....	41
7.5 Haastattelut.....	42
7.6 Aineiston analysointimenetelmät.....	45
7.7 Aineiston luokittelu.....	46
8 HENKILÖSTÖN NÄKEMYKSET ORGANISAATION RAKENTEISTA.....	47
8.1 Työntekijöiden kokemukset organisaatiomuutoksesta	47
8.2 Sisäinen tiedottaminen	52
8.3 Johtajuus	56
8.4 Yhteistyö ja selkeiden toimintamallien puute.....	58
8.5 Työntekijän kuulluksi tuleminen	61

9 SOSIAALITYÖN NÄKYVYYS JA ROOLI KUNTAYHTYMÄSSÄ	63
9.1 Sosiaalityön arvostus	63
9.2 Näkyvyyden edistäminen.....	68
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	70
11 TULOKSET.....	74
LÄHTEET	76
LIITTEET	

TIIVISTELMÄ

Sosiaalityön profession asema kunnallisten hyvinvointipalvelujen rakennemuutoksessa: Toimintatutkimus Raahen kuntayhtymässä

Marjo Kokkaret & Päivi Nurkkala

Sosiaalityön pro gradu -tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Ohjaajat: Aila-Leena Matthies & Tuomo Kokkonen

24.5.2012

79 sivua, 3 liitettä

Tämän sosiaalityön tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaalityön profession asema kunnallisten hyvinvointipalvelujen rakennemuutoksessa. Yhteiskunnassamme on koettu muutoksia vuosikymmenten saatossa, joista nostamme esiin kunnallisten sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden yhdistämisen samaan organisaatioon. Tällä muutoksella tavoitellaan tehokkaampia ja taloudellisempia palvelurakenteita, jonka tueksi on otettu julkinen johtamismalli eli New Public Management (NPM). Tutkijoina olemme kiinnostuneita sosiaalityön asemasta tässä palvelurakennemuutoksessa. Toteutimme tutkimuksemme toimintatutkimuksena Raahen kuntayhtymän rakenteissa. Tutkimus on aineistolähtöinen. Me hankimme tutkimusaineiston haastatteluilta, osallistavalla havainnoinnilla ja päiväkirjamerkinnoilla. Analysoimme tutkimusaineiston sisällön analyysillä.

Tulosten kautta nostamme esiin henkilöstön näkemykset sosiaalityön asemasta ja arvostuksesta yhdistyneessä kunnallisessa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiossa. Tulosten pääteemoiksi nousivat sisäinen tiedottaminen, johtajuus, yhteistyö, toimintamallien puute sekä työntekijöiden kuulluksi tuleminen. Tulosten mukaan sosiaalityön näkyvyys terveydenhuoltopainotteisessa organisaatiossa nähtiin heikoksi. Sosiaalityön henkilöstö koki, ettei heidän työtään tunnettu terveydenhuollon puolella. Toisen työn ymmärtäminen ja arvostus nähtiin merkittävänä sosiaalityön näkyvyyden edistämiseksi. Nämä mahdollistaisivat entistä tiiviimmän yhteistyön sosiaali- ja terveystoimen välillä. Tutkimustulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on halua kehittää keskinäistä yhteistyötä organisaation sisällä. Se olisi henkilöstön mukaan lähtökohtana onnistuneen ja toimivan asiakasprosessin luomiseksi. Henkilöstö kokee, että sosiaali- ja terveydenhuollon välissä on tyhjiö, joka tulisi täyttää. Näin rakentuisi silta yhdistymiselle ja yhteistyölle. Henkilöstön mielestä he eivät voi tehdä yhdistämistyötä yksin, vaan kaipaavat siihen vahvasti esimiesten hyväksyntää ja vahvistusta. Tämän yhteistyön onnistuminen edellyttää riittäviä resursseja sekä esimiesten tukea työn kehittämiseen. Henkilöstö kokee myös välineiden yhteistyön toimivuuden kehittämiseksi olevan puutteelliset.

Tulosten mukaan yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollolle on mahdollista, mutta sen eteen on tehtävä töitä. Henkilöstön keskuudessa tahtoa ja halua on yhteistyöhön. Keinot sen eteenpäin saattamiseksi, yhteisten toimintamallien ja linjojen kehittämiseksi edellyttävät tukea johtajilta. Sosiaalityön näkyväksi tekeminen vaatii myös työntekijöiltä oman työnsä tunnetuksi tekemistä. Muutokset edellyttävät organisaatiossa toimivien henkilöiden yhteistä tahtoa ja halua työn kehittämiseen ja yhteisten toimintamallien luomiseen.

Avainsanat: Palvelurakennemuutos, julkisjohtaminen (NPM), toimintatutkimus, sosiaalityön professio

1 JOHDANTO

”Se kait se suurin pelko on, että sosiaalinen jää lääketieteen puristuksiin tai alamaihin, että mikä on toisen puolen ymmärrys siitä, että mitä on meidän työ ja mitä se pitää sisällään ja mikä on se erikoisala.” (Ote tutkimushaastatteluaineistosta 2011) (05)

Yhteiskunnassamme on viime vuosina toteutettu isoja, julkishallinnon palveluita koskettavia rakennemuutoksia. Mielestämme yksi merkittävimmistä kuntasektoria koskettavasta uudistuksesta oli sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistäminen yhdeksi ja samaksi hyvinvointipalveluita tuottavaksi organisaatioksi. Näissä, koko maata koskettavissa palvelurakennemuutoksissa, kunnat velvoitettiin järjestämään lakisääteiset palvelunsa tarkoituksenmukaisempaan muotoon. Palveluiden uudelleen järjestelyt ovat ymmärrettäviä silloin, kun palvelujen saatavuus pyritään turvaamaan yhä tiukkenevassa taloudellisessa tilanteessa. Yhteiskunnalliset muutokset ja sosiaalityön professio ovat olleet sidoksissa toisiinsa kautta koko sosiaalityön historian. Yhteiskunnallisessa muutoksessa sosiaalityön ammattilaiset ovat toistuvasti joutuneet tarkastelemaan oman työnsä lähtökohtia muuttuneissa olosuhteissa. (Mutka 1998, 9) Meitä tutkijoina kiinnostaa se, tulevatko yhteisöjen tai yksilöiden äänet riittävästi kuulluksi edes paikallisesti, joita nämä rakenteelliset uudistukset konkreettisesti koskettavat.

Kuntien perustehtävänä on turvata kansalaisilleen tarpeenmukaiset ja riittävät palvelut nyt ja tulevaisuudessa. Näiden palvelujen järjestäminen yhä tiukkenevassa kuntataloudessa on edellyttänyt kunnilta palvelujärjestelmien sopeuttamista sekä pyrkimystä kohti tehokkaasti toimivia palvelurakenteita. Tiukentuneen talouden aiheuttamat muutokset ovat näkyneet työntekijätasolla työn lisääntymisenä, kun samanaikaisesti työntekijäresurssit ovat kaventuneet. Sosiaalityössä työntekijäresurssien kaventuminen merkitsee usein ennaltaehkäisevän työn vähenemistä, työn keskittyessä yhä enemmän korjaavaan työhön. Näissä tiukentuvan talouden muutoksissa olemme myös itse toimineet sosiaalityöntekijöinä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä.

Mirja Satka (2011, 4) nostaa esiin Sosiaalityön vuosittaisessa julkaisussa ”Tutkiva sosiaalityö” Ulla Mutkan (1998) kuvaamaa yhteiskunnallista murrosta sosiaalityön asiantuntijuuden näkökulmasta. Mutkan tutkimuksen mukaan vahvan yhteiskunnallisen nousukauden päättyessä laman aikakauteen, sosiaalityön asiantuntijat joutuivat pohtimaan oman työnsä lähtökohtia jälleen radikaalisti muuttuneen yhteiskunnallisen tilanteen vuoksi.

Tätä murrosvaihetta Mutka (1998, 175) kuvaa tutkimuksessaan sosiaalityön neljänneksi aikakaudeksi, joka on nimensä mukaan jatkoa historiassa jo aiemmille toteutuneille sosiaalityötä ravistaneille rakennemuutoksille. Yhteiskunnalliset muutokset voidaan siis tieteellisesti todentaa. Uutta yhteiskunnallisesti ja historiallisestikin merkittävää aikakautta kuvaa myös se, kuinka muutokseen ja johtamiseen on otettu mallia yksityisen sektorin hallinnollisesta tavasta toimia. Tämän uuden johtamismallin mukaisesti kaikesta sosiaalityössä annetuista palveluista tulisi tehdä tuotteita, jotta kulutusta ja vaikuttavuutta voitaisiin seurata mahdollisimman tehokkaasti, sosiaalityön eettisyys ja moraaliset lähtökohdat sivuuttaen.

Tällä tutkimuksella haluamme olla vaikuttamassa siihen, että sosiaalityöntekijöiden ääni tulee kuulluksi, vaikkakin keskeiset hallinnolliset ratkaisut on jo toteutettu. Jos me emme oman ammattikuntamme edustajina tässä vaiheessa kykene paikallisesti vaikuttamaan sosiaalityön selkiyttämiseen ja sen aseman vahvistamiseen, voimme esittää kysymyksen, mitkä ovat vaikuttamisen mahdollisuudet yhä laajenevissa ja toisistaan erkaantuvissa työyksiköissä sosiaalityön näkökulmasta myöhemmässä vaiheessa.

Paikallisesti palvelurakennemuutokset tulivat meitä lähelle, kun Raahen seutukunnan sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot yhdistyivät samaksi kuntayhtymäksi. Ennen palveluorganisaatioiden yhdistymistä toimimme kaupungin työntekijöinä sosiaalitoimessa. Organisaatiomuutoksen jälkeen olimme kuntayhtymän sosiaalitoimen palveluksessa. Paikallisten palvelurakennemuutosten suunnitteluvaiheessa meille heräsi ajatus lähteä todentamaan tutkimuksellisesti, miten sosiaalityön näkyvyys toteutuu terveydenhuoltopainotteisessa organisaatiossa Raahen seutukunnassa. Sosiaalityön rooli tai sen arvostus yhdistymiseen liittyvissä alustavissa henkilöstölle järjestetyissä keskusteluissa tai tiedottamisessa oli hyvin mitätöntä suhteessa siihen, minkälaisesta muutoksesta oli kysymys.

Tällä sosiaalityön pro gradu -tutkimuksella saamme mahdollisuuden selvittää, mikä on sosiaalityön profession näkyvyys ja rooli sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden yhdistymisen jälkeen. Tähän tutkimuskysymykseemme etsimme vastausta tutkimalla empiirisesti, miten Raahen seudun kuntayhtymän sisällä tapahtuneet muutokset vaikuttivat sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta heidän professioonsa. Tutkimusmetodia valitessamme pohdimme, mikä olisi mielekkäin keino saada selville kuntayhtymässä toimivilta ihmisiltä heidän kokemuksensa ja tieto käytännöistä. Meidän tutkimuksessamme on kysymys ihmistutkimuksesta organisaation rakenteissa.

Timo Laine (2007, 28) kuvaa ihmisten kokemusten tutkimista fenomenologisesta näkökulmasta. Koska fenomenologisen käsityksen mukaan ihminen on aina osa jotain kokonaisuutta, omaa todellisuutta, ovat ihmiskäsitystä tutkittaessa kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys Laineen (2007, 28) mukaan tutkimuksen kannalta merkittävimpiä. Fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää jonkun tietyn tutkittavan alueen merkitysmaailmaa tutkimushetkellä. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa pyritään saavuttamaan toisen kokemus jostain, koska se on aina jokaisen ihmisen omakohtainen näkemys asiasta. Laine kuvaa, kuinka hermeneuttisen tutkimuksen teoria korostaa merkitysten ymmärtämistä ja tulkintaa. Tällöin tutkimuksen kohteena on ihmisten välinen kommunikaatio. Näihin teoreettisiin näkökulmiin perustamme omat tutkimusmetodologiset valintamme tässä tutkimuksessa.

Toimintatutkimus oli mielestämme luontevin tapa lähteä tutkimaan työyhteisön sisällä tapahtuvaa toimintaa sekä toiminnassa mukana olevien ihmisten kokemuksia tapahtuneista tilanteista. Toimintatutkimuksen keinoin voimme olla osana tutkimusta ja herättämässä tutkijoina keskustelua henkilöstön keskuudessa kahden eri ammattikunnan yhdistymisestä samaan organisaatioon. Tutkimuksen hyvän aineiston kriteereihin kuuluvat aineiston luotettavuus, mutta myös se, että hankittava aineisto on juuri sitä tietoa, mitä tutkija tarvitsee tutkimukseensa. Henkilöstön mahdollisuus osallisuuteen ja demokratiaan ovat mielestämme peruslähtökohtana työyhteisön avoimuudelle ja reflektiivisyydelle. Samalla se vie eteenpäin myös työyhteisön sisäistä kehittymistä. Tätä korostimme koko tutkimuksemme ajan tekemällä osallistuvia havaintoja, jotka kirjasimme ylös tutkijan päiväkirjaamme. Osallistuva havainnointi antoi tässä tapauksessa meille loistavan mahdollisuuden kerätä monipuolista aineistoa. (Alkula & Pöntinen & Ylöstalo, 1995, 70).

Yhteiskunnallisissa keskusteluissa on arvosteltu hyvinvointivaltiota sen kalleudesta sekä vahvasta roolista palveluiden tuottajana. Tässä vaiheessa, kun länsimainen taloudellisesti vahva aikakausi on ohi, myös Suomessa joudutaan inventoimaan kalliita julkishallinnon tuottamia sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluita kustannustehokkaasti. Uudelleen järjestelyiden oletetaan tuovan palveluiden tuottamiseen sekä taloudellisuutta, mutta myös tehokkuutta. Tämän lisäksi keskusteluissa pohditaan myös kyseisten palveluiden saatavuuden ja tasapuolisuuden kehittämistä kansalaisten edun mukaisiksi.

Uudelleen organisoitujen palveluiden tehokkuuden toteuttamiseen on yhteiskunnassamme lähdeyhteiskunnassamme lähdetty toteuttamaan yksityisen sektorin johtamiskulttuurin mallia. Pohjimmiltaan tämän kaiken suuren organisatorisen muutoksen taustalla on julkisen johtamisen malli eli New Public Management (NPM). Se on tunnettu jo aiemmin yksityisellä sektorilla markkinoihin perustuvana tavoiteltavana johtamismallina. (Kuusela & Kuittinen 2008, 9).

Taloudellinen käymistila ja säästöistä johtuvat pakkotoimet ovat herättäneet keskustelua yhteiskunnallisesti epävarmuudesta ja turvattomuudesta. Mielestämme on hyvin luonnollista, että yhteiskunnallisissa keskusteluissa otetaan voimakkaasti kantaa taloustilanteeseen ja siitä johtuviin pakkotoimiin omien ammattiryhmien puolesta. Mielestämme suurin ja todellisin huoli tässä vaiheessa sosiaalialan työntekijöillä on sosiaalihuollon asemasta ja sen näkyvyydestä terveydenhuollon organisaation rinnalla. Miten sosiaalihuollon ja sosiaalisen ajattelun käy sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa? Löytyykö sosiaalityön ja terveydenhuollon asiantuntijuudelle tasavertaista paikkaa? Mikä on asiakkaan asema palveluiden saatavuuden näkökulmasta? Sosiaali- ja terveydenhuolto kulkevat usein käsi kädessä asiakkaan elämässä. Tämän tulisi näkyä palvelurakenteita suunniteltaessa jo budjetointivaiheessa.

Emeritus, terveyden- ja sairaanhoidon hallinnon professori Martti Kekomäki toteaa Sosiaalitieto lehdessä (Sosiaalitieto 16/2009, 6-7) sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöstä seuraavaa: *”Terveydenhuollon ja sosiaalitoimen kehityshistoriat ja toimintakulttuurit poikkeavat toisistaan. Terveydenhuollon toiminnassa painottuvat ehkäisevä, diagnosoiva ja parantava toiminta ja sosiaalitoimen kulttuuri korostaa inhimillistä huolenpitoa ja välittämistä. Sosiaali- ja terveydenhuolto löytävät toisensa parhaiten silloin, kun niillä on sama toiminnallinen tavoite. Sosiaali- ja terveyssektorin välittämätön yhteistyö luo pohjan hyvän palvelujärjestelmän rakenteelle. Kahden kulttuurin yhteensovittamisessa on silti tekemätöntä työtä tuleville vuosille.”*

Kekomäen kannanotto sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyön toimivuudesta antaa valoa yhteistyötunnelin päähän. Me olemme tutkijoina Kekomäen kanssa samaa mieltä siitä, että mahdollisuudet hyvään ja toimivaan palvelujärjestelmään ovat olemassa. Tasavertaisen yhteistyön alulle saattaminen vaatii kovasti työtä, jotta yhteinen toiminnallinen tavoite voidaan saavuttaa. Yhteistyön toimivuuden toteutuminen edellyttää yhteistyötahojen molemminpuolista arvostusta ja hyväksyntää, jota tällä tutkimuksellamme pyrimme selvittämään ja tekemään näkyväksi.

Raahen hyvinvointikuntayhtymän organisaation johtoryhmän asettamana yhteisenä tavoitteena on paremman palvelun mahdollistaminen koko Raahen seutukunnan asukkaille. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä Strategia 2010-2020, 30.6.2010.) Me ymmärrämme sekä opiskelijoina että työntekijöinä kuntayhtymän strategiaan asetetun tavoitteen paremmasta palvelusta ja sen mahdollistamisesta. Tutkijoina me haluamme kuitenkin kriittisesti tarkastella palvelun laadun toteutumisen taustoja. Organisaation yhdistymisvaiheessa etenkin sosiaalihuollon henkilöstön keskuudessa oli ja on edelleenkin havaittavissa epävarmuutta ja irrallisuuden tunnetta uuden organisaation jäsenenä. Uuden organisaation pohjatöitä voidaan verrata rakennuksen kivijalkaan. Huonosti suunnitellut ja toteutetut pohjatyöt vaikuttavat rakennelman kestävyteen ja käyttötyytyväisyyteen pitkälle tulevaisuuteen.

Sosiaalityön identiteetti ja sen eettisyys joutuu koville uusien palvelurakennemuutosten myötä myös ammattikunnan sisällä. Tästä syystä ajantasainen julkinen keskustelu ja tutkimustyön merkitys nousevat entistä merkittävämpään rooliin. Alan tieteelliset tutkimukset, kirjallisuus sekä yhteisölliset keskustelut antavat uusia perusteita ja näkökulmia alansa ammattilaisille. Anu Metteri ja Anna-Kaisa Hotari (2011, 87-88) selventävät omassa artikkelissaan, kuinka rakennemuutoksissa palveluketjujen avaaminen ja näkyväksi tekeminen tuovat ymmärrystä myös työntekijöiden työhön. Asioiden läpinäkyvyys antaa työntekijöille mahdollisuuden tarkastella kriittisesti omia työprosessejaan työn kehittämisen näkökulmasta.

Aini Pehkonen ja Marja Väänänen-Fomin (2011, 246-247) korostavat, kuinka sosiaalityössä ja sen tutkimuksissa liikutaan usein ilmiöinä hyvin lähellä ihmiselämän haavoittuvuutta. Eettisen rajan vetäminen vaatii sosiaalityön tutkijalta äärimmäistä tarkkuutta. Tutkija joutuu tekemään koko tutkimusprosessin ajan erilaisia valintoja peilaten tutkimusetiikkaan sekä pohtimaan valintojaan eettisestä näkökulmasta käsin. Tämä on merkki tutkijan motivaatiosta omaa tutkimustyötään kohtaan. Meidän tutkimuksemme toteuttaminen edellytti meiltä tutkijoina osallistumista, heittäytymistä ja rohkeutta tilanteisiin, joissa jouduimme laittamaan myös ajoittain persoonamme likoon. Riittäväällä etäisyydellä pidättäytyminen tutkittavaan aiheeseen vaati meiltä tutkijoina erityistä harkintaa, koska olimme koko ajan osa tutkittavaa organisaatiota. Olemme niin tutkijoina kuin työntekijöinäkin kunnioittaneet Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän strategiaan kirjattuna arvoja ihmisarvon kunnioittamisesta, asiakaskeskeisyydestä, vastuullisuudesta sekä avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä Strategia 2010-2020, 30.6.2010).

Toteutimme tutkimuksemme erityyppisinä toiminnallisina väliintuloina kuntayhtymän organisaatiossa. Tutkimuksemme aikana me osallistuimme organisaation sisäisiin koulutuksiin. Järjestimme yhteistyötapaamisia organisaatiossa työskentelevien meidän tutkimuksemme kannalta keskeisten henkilöiden kanssa, kuten laatu- ja atk-vastaavan kanssa. Teimme myös puolistrukturoituja ryhmähaastatteluja sosiaalihuollon ja terveydenhuollon tiimeissä. Näiden keskustelutilaisuuksien ja osallistuvien havainnointien kautta me halusimme saada näkyväksi rivityöntekijöiden konkreettisia kokemuksia sosiaalityöstä, yhteistyön toimivuudesta sekä niihin liittyvistä kehittämistarpeista ja -toiveista.

Tällä tutkimuksella meillä ei ole ollut missään vaiheessa tarkoituksena lähteä kehittämään mitään uutta menetelmää, koska se ei kuulu toimintatutkimuksen ideologiaan. Tutkimuksemme tavoitteena on rakenneuudistuksissa toimivan sosiaalityön näkyväksi tekeminen työntekijöiden näkökulmasta tarkasteltuna. Haluamme näiden tutkimustulosten valossa tehdä näkyväksi henkilöstön näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistymisprosesseissa. Mikä on heidän näkemyksensä uudessa organisaatiossa toimivien osapuolten tasavertaisuudesta, yhteistyön toimivuudesta ja mitä olisi tehtävä, jotta positiiviset ajatukset vahvistuisivat yhteisen tavoitteen toteutumiseksi. Toimintatutkimuksemme lähtökohtana on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää alhaalta päin lähtevänä kokemustietona kaikille organisaation johtamisesta vastaaville henkilöille palvelurakenneuudistuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Toteutimme tutkimuksen yhdessä parityönä. Tutkimuksen suunnittelun, aineiston hankinnan (haastattelut, tutkimuspäiväkirja, osallistuminen perehdytyskoulutukseen) sekä aineiston analysoinnin olemme suunnitelleet, toteuttaneet ja koonneet yhteistyössä. Ainoastaan Haibro vaaratilanteiden kirjauskoulutukseen osallistui meistä vain toinen. Sähköposti- ja puhelinkeskustelut olemme toteuttaneet yhdessä.

Tämän tutkimusraporttimme alussa avaamme tutkimuslähtökohtia, jotka innoittivat meitä tutkimuksen tekemiseen. Tämän jälkeen nostamme esille sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyön aihealuetta käsitteleviä eri tavoin toteutettuja aikaisempia tutkimuksia. Aihealueiltaan nämä tutkimukset lähestyvät omaa tutkimustamme. Toisessa luvussa täsmennämme tutkimuskysymyksemme sekä tutkimukselle asetetut tavoitteet. Raportin kolmanteen lukuun olemme koonneet tutkimuksen teoriaosuuden. Keskeisimmiksi teorioiksi vahvistuivat tutkimuksen kuluessa hyvinvointipalveluiden murros, sosiaalityön professio, uusi julkinen johtamismalli sekä sosiaalityön aseman kehitysnäkymät.

Meidän tutkimuksemme teoriaosuus sitoo tutkimuksemme käytäntöön ja ympäröivään yhteiskuntaan, koska tutkimus palvelurakenteissa ei ole yhteiskunnasta irrallaan olevaa toimintaa vaan kiinteästi osa sitä. Luvussa neljä kuvaamme toimintatutkimusta tutkimusmenetelmänä ja kerromme tarkemmin toimintatutkimuksen rakenteesta ja sen ideologiasta. Viides luku käsittelee tutkimuksen etiikkaa. Kuudennessa luvussa tuomme esille, millaisin menetelmin tutkimuksemme aineisto on hankittu. Tutkimuksemme seitsemännessä ja kahdeksannessa luvussa kerromme tutkimuksemme toteutuksesta sekä analysointimenetelmistä. Luvussa yhdeksän analysoimme tutkimusaineistoamme, käyttäen aineistosta nousseita sitaatteja kuvaamaan henkilöstön näkemyksiä ja ajatuksia olemassa olevasta tilanteesta. Luvussa kymmenen on tutkimustulosten esittämisen aika. Vastaamme tutkimuskysymyksiimme työn teoreettisista lähtökohdista käsin. Tutkimuksemme viimeisessä luvussa esitämme vielä omat johtopäätöksemme koko tutkimusprosessista etäännyttämällä ne paikallistasolta yleisempään kontekstiin.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Edellä kuvasimme laajempia yhteiskunnallisia taustoja, jotka ovat olleet vaikuttamassa tutkimuksemme suunnittelussa. Tässä luvussa lähdemme avaamaan tarkemmin sitä, mitkä seikat ovat olleet paikallisesti vaikuttamassa tämän tutkimuksen toteutumiseen. Lisäksi kuvaamme aiemmin tehtyjä sosiaalityön tutkimuksia, jotka sivuavat samoja tutkimusteemoja tutkimuksemme kanssa. Tämä luvun lopussa esitämme tutkimuksemme tutkimuskysymykset, joiden kautta lähdemme toteuttamaan tutkimustamme.

2.1 Tutkimuksen paikallinen konsepti

Tämän tutkimuksen tekemiseen on ollut vaikuttamassa valtakunnallinen palvelurakennemuutos sekä Raahen seutukunnassa toteutettu kuntayhtymän liitos 1.1.2011. Julkishallinnon palvelurakennemuutokset ovat iältään ja kokemukseltaan vielä kovin nuoria. Tästä syystä palvelurakennemuutosten toimivuudesta ja tuloksellisuudesta yhdistymisten jälkeen tehtyä tutkimusta on vielä varsin vähän saatavilla. Aihe on kuitenkin erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Seutukunnassamme toteutunut palvelurakennemuutos meidän omien sosiaalityön opintojemme aikana antoi meille opiskelijoina lisäpontta lähteä tutkimaan sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoimintaa nimenomaan sosiaalityön profession näkökulmasta.

Puitelaki on laki, joka määrittelee eri väestöpohjille rakennettavat palvelukokonaisuudet. Valtionhallinto on lainsäädännöllään määritellyt puitteet rakennettaville sote -alueille ja uudistukset ovat edenneet valtiollisissa rakenteissa ylhäältä alaspäin. Alueellisesti valitut kunnalliset johtoryhmät hallinnoivat muutosta ja innovaatioita seutukunnallisesti. (Kanaoja & Lähteinen & Marjamäki 2011, 90-94). Näin on tapahtunut myös Raahen seutukunnassa. Raahen seutukunta luetaan puitelakia soveltaen väestöpohjaltaan laajaan väestöpohjaan. Raahen seutukunnassa sosiaali- ja terveyspalveluiden yhdistymiseen liittyvän kuntayhtymän strategian valmistelutyö käynnistyi 4.3.2010 strategiaseminaarissa, johon osallistuivat yhtymähallitus, omistajaohjausryhmä, kuntien perusturvajohtajat, kuntayhtymän johtoryhmä ja työntekijöiden edustajat. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä Strategia 2010- 2020, 30.6.2010).

Raahen seutukunnallisessa kuntayhtymän liitoksessa olivat mukana Siikajoki, Vihanti, Pyhäjoki ja Raahen. Tässä palvelurakennemuutoksessa koko seutukunnallinen sosiaalihuollon organisaatio siirtyi yhteen Raahen seudun terveydenhuollon kuntayhtymän kanssa. Kuntayhtymä koostuu 14 eri tulosyksiköistä, joista valtaosa on terveydenhuollon yksiköitä. Liitoksen myötä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän organisaation henkilöstömäärä vuoden 2011 alusta on noin 1200 henkilöä. Henkilöstö jakaantuu alustavien laskelmien mukaan terveydenhuollon 789 työntekijän ja sosiaalihuollon 411 työntekijän kesken. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä Strategia 2010-2020, 30.6.2010).

Työntekijöiltä jatkuvassa muutoksessa toimiminen edellyttää epävarmuuden sietämistä sekä halua oman osaamisen kehittämiseen uudistuvien työhaasteiden mukaisesti. Muutostyössä ensiarvoisen tärkeää olisi, että työntekijät itse aktiivisesti pyrkisivät osallistumaan ja saisivat näin ollen mahdollisuuden muutosten ja kehittämistyön suunnitteluun ja toteuttamiseen. Me koemme tämän myös äärimmäisen tärkeäksi ja siksi lähdimme toteuttamaan toimintaan perustuvan sosiaalityön tutkimuksen. Tieteen ensisijaisena tehtävänä on kartuttaa tutkimuksen avulla arjen todellisuutta koskevaa tietoa. Tutkijoilla on tutkimusmaailmassa oma yhteiskunnallinen vastuunsa, jonka tulisi ohjata suuntaamaan tutkimuksia ongelmiin, joilla on merkitystä ihmiselle, luonnolle tai yhteiskunnan hyvinvoinnille. (Uusitalo 2001, 54).

2.2 Aiemmat tutkimukset sosiaalityön näkyvyydestä yhteistyökumppanuudessa

Olemme nostaneet tähän kappaleeseen sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyötä selvittäneitä sosiaalityön tutkimuksia. Tähän valituissa tutkimuksissa lähtökohtana on sosiaalityön näkyvyyden ilmeneminen ja yhteistyökumppanuus sekä sen toimiminen terveydenhuollon kanssa.

Sosiaalityön tutkimuksissa Hannu Piironen (2005) ja Paula Asikainen (1999) kuvaavat, kuinka sosiaalityön haasteet nyt ja tulevaisuudessa ovat oman työnkuvan hämärtymisessä, mutta myös muiden samassa organisaatiossa töitä tekevien työnkuvien tuntemuksen puuttumisessa sekä yli sektoreiden tehtävän työn haasteellisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kukin ammattikunta pitää tiukasti kiinni omasta sektoristaan.

Piironen pohtii Jyväskylän Yliopistoon vuonna 2005 valmistuneessa tutkimuksessaan palvelujen laatusuosituksia sosiaalityön aseman ja sen toimintamahdollisuuksien näkökulmasta 2000-luvulla. Hän korostaa tutkimuksessaan, kuinka sosiaalityön ja sen ammattilaisten selviytyminen 2000-luvun haasteista vaatii sosiaalityön työnkuvan selkeyttämistä. Piironen (2005) painottaa tutkimuksessaan vakavan keskustelun avausta moniammatillisen yhteistyön esteenä olevasta sektorikeskeisyydestä ja sen poistamisesta. Jokaisella ammattilaisella on vahva käsitys siitä, ettei toisen sektorin asioihin ole syytä puuttua. Hänen mukaansa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä oman alansa asiantuntijat pitävät tiukasti kiinni omasta toiminta-alueestaan ja samalla vaikeuttavat sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämispyrkimysten toteutumista ja syventävät keskinäistä kuilua. Piironen (2005) tutkimusaineiston sosiaalityöntekijöiden mielipiteistä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöstä nousi esiin seuraavanlaisia termejä, kuten pakkoavioliitto ja teennäisyys. Hän korostaa, kuinka nämä kuvastavat hyvin sitä kriittisyyttä ja ennakkokäsityksiä siitä, kun sosiaalityöntekijät joutuvat joustamaan terveydenhuollon henkilöstön edessä.

Paula Asikaisen (1999) Tampereen yliopistolle toteuttamassaan toimintatutkimuksessa yhteisön aktivoinnista sosiaali- ja terveystoimen yhteistyössä tutkimustuloksissa nousi esiin sosiaalinen kontrolli eli, kuinka ympäristö valvoo käyttäytymistä ja toimintaa ja toimijan odotetaan toimivan yhteisön sääntöjen mukaisesti. Sosiaalinen kontrolli näkyy ja aktivoituu, kun tutkitaan suurempia ryhmiä. Asikainen (1999) tuo esille, kuinka tutkimuksen kohteena olleet työntekijät kokivat tuntevansa omaa yhteisöään paremmin tutkimuksen jälkeen. Työyhteisön laajentunut tuntemus toi työntekijöille kokemuksen siitä, että moniammatillinen yhteistyö ja tietoisuus vastuuhenkilöistä auttoivat oman työn tekemistä ja toteuttamista käytännössä.

Tutkimustuloksissa oli nähtävissä siirtymistä yksilöorientoituneesta työskentelymallista oman toimintasektorin sisällä yli sektorirajojen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Ongelmatilanteita ratkottiin yhteistyössä ja näin työntekijät tiedostivat herkemmin omia toimintamallejaan. Yhteistyön lisääntyminen työyhteisössä näkyi myös lisääntyneinä yhteydenottoina ja aktivoivina elementteinä asiakkaan sosiaalisessa lähipiirissä, yhdistysten ja järjestöjen kanssa. Tutkimustuloksissa todetaan, ettei pelkkä yhteistyön kehittäminen riitä, vaan rakenteelliset edellytykset niihin ovat vielä tärkeämmässä asemassa.

Pekka Kuuselan (2005) tutkimuksessa ”Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi” hän tarkastelee toimintatutkimuksen metodologisia näkemyksiä toimintateoreettisten suuntausten perusteista sekä johtamis- ja organisaatiotutkimuksen perusteita realistisen sosiaalitieteen näkökulmasta. Kuuselan (2005) tutkimuksessa nousee esiin se, kuinka ihmisellä on kyky muuttaa sosiaalista toimintaan, mutta kuinka tärkeätä on huomioida ihmisen oma osallisuus ja aktiivisuus rakenteiden muutosten vaikuttajana. Kuusela näkee toimintatutkimuksen tutkijan ja hänen sosiaalisen yhteisönsä kanssa tapahtuvaksi sosiaaliseksi toiminnaksi, jossa tutkimuksellisenä tavoitteena on toiminnan edellytysten kautta muuttaa toimintaa. Sosiaalisen maailman toimintaa selitettäessä tulisi realistisen lähestymistavan mukaan ottaa huomioon toimijoiden oma aktiivisuus ja rakenteellisten tekijöiden vaikutus. Yleisellä tasolla tämä tarkoittaa, että toimintatutkimus ihmiskuvultaan korostaa samoin, kuin realistinen sosiaalitiede ihmisen kykyä muuttaa sosiaalisten järjestelmien toimintaa sekä samalla huomioiden toimintaa sisältävät rakenteelliset olosuhteet.

Edellä mainitut tutkimukset sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyön toimivuudesta vahvistavat omalta osaltaan sitä, kuinka haasteellinen maaperä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteinen organisaatio on toimintaympäristönä. Tutkimustulokset myös korostavat sitä, kuinka muutosten tulisi olla läpinäkyvää ja henkilöstön osallisuus organisaatiossa vahvempaa. Esiin nostetuista tutkimuksista voidaan selkeästi nähdä seikkoja, mitä päättäjien tulisi huomioida luodessaan uusia rakenteita.

2.3 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän toimintatutkimuksen tavoitteena on:

1. Tutkia sosiaalityön profession tunnettavuutta ja arvostusta sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistämisen jälkeisissä organisaatioissa.

Tätä valtakunnallisesti ajankohtaista tutkimuksemme pääkysymystä tutkimme kyseisen organisaationmuutosta toteuttaneen Raahen seutukunnan hyvinvointikuntayhtymän tapauksen kautta toimintatutkimuksellisesti.

Tämän toimintatutkimuksen empiirisiksi tutkimuskysymyksiksi asetimme seuraavanlaiset kysymykset:

2. Mikä on sosiaalityön profession tunnettavuus ja ymmärrettävyys uudessa organisaatiossa?

3. Mikä on sosiaalityön asema ja näkyvyys uudessa työyhteisössä yhteistyökumppanina?

Me tutkimme, mikä on Raahen seutukunnan hyvinvointikuntayhtymässä henkilöstön käsitys sosiaalityöstä; sen rakenteista (koulutus, asiantuntijuus ja vastuullisuus), lainsäädännöstä, työkäytännöistä, yhteistyöverkostoista sekä sosiaalityön tarpeellisuudesta (sosiaalityön paikka, arvostus).

Meillä kaikilla on kuntayhtymässä pyrkimys olla keskenämme tasavertaisia yhteistyökumppaneita. Tästä syystä me haluamme tällä tutkimuksella ottaa puheeksi yhtenäisten työkäytänteiden, toimintamallien sekä mahdollisten eettisten ristiriitojen esiintymisen. Meidän mielestämme tämä toimintatutkimus on koko henkilöstöä koskeva sosiaalityön profession tasa-arvoprojekti.

Näitä keskeisiksi katsomiamme tutkimuskysymyksiä vasten analysoimme hankkimamme tutkimusaineiston. Tutkimuksen tavoitteena on sosiaalityön työkäytänteiden näkyväksi tekeminen sekä terveydenhuollon henkilöstön ja organisaation johtoryhmän ymmärryksen vahvistaminen yhteistyön merkityksestä. Tällä tutkimuksella pyrimme vahvistamaan yhteistyötä ja lisäämään yhteistyötä myös yli sektorirajojen. Raahen kuntayhtymän toiminta-ajatuksena on edistää kokonaisvaltaisesti ja ennakoivasti ihmisten terveyttä, toimintakykyä ja omatoimisuutta. Me haluamme tämän tutkimuksen kautta saada oikeutusta myös sosiaalityön asemalle ja sosiaalityön professiolle. Samalla se antaa mahdollisuuden olla edesauttamassa kuntayhtymän johdon asettamia yhteisiä tavoitteita.

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden yhdistyminen on Suomessa vielä uusi asia. Rakenteet ja käytänteet hakevat paikkaansa. Toimintatutkimus on yksi keino saada näiden rakenteiden sisältä henkilöstön ääni kuuluville. Edellä esittämiemme tutkimuskysymysten avulla pyrimme vaikuttamaan koko työyhteisön keskuudessa oleviin työkäytänteisiin ja työyhteisön hyvinvointiin.

3 HYVINVOINTIRAKENTEIDEN MUUTOS JA SOSIAALITYÖN ROOLI

Tässä tutkimuksessa keskeisimmäksi teoriaksi muodostui hyvinvointiyhteiskunnassamme viime vuosina vahvasti esillä ollut keskustelu palvelurakenteisiin kohdistuvista muutoksista ja niiden välttämättömyydestä hyvinvointipalvelujen turvaamiseksi nyt ja tulevaisuudessa sekä se, miten sosiaalityö näyttäytyy muutoksissa. Tieteellisessä keskustelussa modernin hyvinvointivaltion ideologinen huippu ja voimakkain laajenemisen aika ajoittui Suomessa 1980-luvulle. Raija Julkunen (2004, 170-172) kirjoittaa, kuinka laajenemisen jälkeisen hyvinvointivaltion kohtalosta sekä sen suunnan ja muodon muutoksista on käyty tieteellistä väittelyä, ilman, että murroksen syvyydestä tai sen luonteesta olisi yhteisymmärrystä. Ne, mitkä asiat ovat olleet rakennemuutoksen taustalla, kuinka nykyinen palvelurakennemuutos oikeastaan on toteutettu ja toteutuuko kahden organisaation yhdistyminen sosiaalityön profiiliin kustannuksella ovat tässä tutkimuksessa seuraavien kappaleiden keskeisimmät aihealueet.

3.1 Hyvinvointipalveluiden muutos uuden julkishallinnan hengessä

Tunnetut suomalaiset yhteiskuntatieteilijät Aulikki Kanaoja, Martti Lähteinen ja Pirjo Marjamäki ovat koostaneet viimeisimpään Sosiaalityön käsikirjaan (2011, 108-117) sosiaalityön teoriaa. He käsittelevät kirjassaan yhtenä teemana Suomen palvelurakenneuudistuksia ja niihin vaikuttavia taustoja. Mittavat kunta- ja palvelurakenneuudistukset käynnistyivät valtakunnassamme 2000-luvulla. Näillä muutoksilla Suomen valtio on pyrkinyt turvaamaan kunnallisen tason palvelut tasavertaisina myös tulevaisuudessa. Poliittiset uudistukset ovat edenneet Valtioneuvoston käynnistämällä Paras -hankkeella eli kunta- ja palvelurakenneuudistuksella vuodesta 2005. Sen tavoitteena on ollut kehittää kunnallista toimintakykyä mahdollisimman tehokkaaksi ja kattavaksi. Paras -hankkeen rinnalle eduskunta hyväksyi vuonna 2007 kunta- ja palvelurakenneuudistuksia koskevan puitelain, joka on voimassa vuoden 2012 loppuun. Tästä eteenpäin on sosiaali- ja terveysministeriössä valmistellaan järjestelmälakia, joka määrittelee terveyden- ja sosiaalihuollon palvelurakenteen sote -aluemallin pohjalta. (Kanaoja ym. 2011, 108-117).

Tämän tutkimuksemme aikana syksyllä 2011 Suomen lainsäädännössä tehtiin uusia linjauksia kuntauudistusten suhteen. Kuntauudistukseen tähtäävä Paras -hanke keskeytettiin nykyisen hallinto- ja kuntaministerin toimesta. Istuvan hallituksen tavoitteena on uudistaa koko kuntarakenne ja korvata Paras -hankkeeseen liittyvän puitelaki rakennelailalla. Rakennelain tavoitteena on muodostaa vahvoja peruskuntia, jotka koostuvat luonnollisista työssäkäyntialueista sekä ovat riittävän suuria kyetäkseen itse vastaamaan peruspalveluista, erikoissairaanhoidosta ja vaativia sosiaalihuollon palveluja lukuun ottamatta. Paras -hankkeen aikana kunnissa tehty valmistelutyö ministerin mukaan tullaan kuitenkin hyödyntämään mahdollisimman hyvin. Kuntauudistuksen tarkemmat kriteerit sekä eteneminen tullaan määrittelemään vuoden 2011 loppupuolella. (Mediuutiset 2.9.2011).

Hallinto- ja johtamisreformia on julkisella sektorilla toteutettu useissa länsimaissa viimeisen parinkymmenen vuoden aikana (Lähdesmäki 2003, 9). Hallintotieteilijä Markku Temmeksen (2004) mukaan Suomessa voidaan puhua 1990-luvulla alkaneesta uudistusaallosta. Uudistusaalto voidaan katsoa muodostuneen kahdesta syystä; uudistukset koskivat laajalla rintamalla kaikkia hallinnonaloja ja -tasoja ja uudistusten taustalla oli poikkeuksellisen vahvasti kansainväliset esikuvat. Uudistusten yhteydessä on Suomessa sovellettu laajasti uuden julkisjohtamisen eli New Public Management (NPM) mukaisia uudistusideoita ja näin tehokkaasti modernisoitu hallintomme rakenteita, järjestelmiä, henkilöstöpolitiikkaa ja hallintokulttuuria. (Temmes 2004).

Riitta Haverinen kirjoittaa Yhteiskuntapolitiikka (2003, 32) lehdessä artikkelissaan, kuinka julkisella sektorilla eletään palvelurakenteiden järjestämisen paradigmat. Tällä Haverinen tarkoittaa sitä, että palvelujen järjestämisen perusteet muuttuvat tarveperustaisesta tuloksellisuudesta ajatteluun ja tähän problematiikkaan haetaan keinoja uudesta julkisjohtamisen ajattelumallista. Hän näkee yksityissektorimallin johtamisen ongelmalliseksi julkishallinnon rakenteissa, koska samassa yhteydessä puhutaan kustannustehokkuudesta, palvelujen laadusta ja niiden saatavuuden lisäämisestä.

Kirsi Lähdesmäen (2003, 53) mukaan uuden julkisen johtamisen mallia voidaan pitää johtamisdoktriinina, johtamisteoreettiseen keskusteluun liittyvänä oppina, joka sisältää normatiivisia periaatteita siitä, kuinka julkista johtamista voidaan uudistaa ja parantaa. Johtamisen parantamiseen tähtäviä periaatteita ovat: Yksityisen sektorin johtamiskäytäntöjen soveltaminen julkiselle sektorille, huomion kiinnittäminen tehokkuuden ja taloudellisuuden kysymyksiin sekä vahvan johtamisen ihanne.

Uuden julkisen johtamismallin mukaan johtamista korostavat periaatteet ovat yleistettävissä yksityiseltä sektorilta julkiselle, perustellen sillä, että johtamisen peruseriaatteet ja –lähtökohdat ovat samankaltaisia, kuten pyrkimys tuottaa suoritteita mahdollisimman tehokkaasti ja käyttää varoja mahdollisimman säästeliäästi. (Lähdesmäki 2003, 53).

Uudistamistoimenpiteet ovat kohdistuneet julkisen sektorin kokoon ja kustannuksiin, ohjaus- ja johtamisjärjestelmiin, julkisen sektorin tehtäviin sekä virkamiesten lukumäärään ja toimintaan. Näiden uudistusten taustalla on ollut nähtävissä voimakasta tyytymättömyyttä julkisen hallinnon tilaa ja toimintaa kohtaan. Yksi merkittävimmistä syistä liittyy julkisen sektorin taloudelliseen ja rahoitukseen perustaan. Hallinnon tuottavuutta ja tehokkuutta oli lisättävä, kun budjettien kasvattaminen ei enää ollut mahdollista. Toisaalta kansalaisten vaatimukset julkisia palveluja ja laatua kohtaan voimistuivat. Näiden uudistusten ympärille muodostui uusi julkinen johtamisdoktriini, mikä on ollut vaikuttamassa eri maissa julkisen sektorin uudistamista koskevaan ajatteluun. (Lähdesmäki 2003, 9).

Lähdesmäki (2011, 76) tuo esille uuden johtamismallin muuttaneen julkisen hallinnon arvoperustaa tehokkuuseriaatteita korostavaksi. Tehokkuuseriaatteiden mukaan julkista hallintoa, taloutta ja palvelutuotantoa tulee tarkastella tehokkuuden, taloudellisuuden ja vaikuttavuuden kriteerein. Sen mukaan julkisia tehtäviä ja kustannuksia on radikaalisti supistettava sekä julkisen hallinnon roolia palvelujen tuotannossa on mahdollista pienentää samalla antaen tilaa markkinamekanismeille. Virastojen ja niiden johdon toiminnanvapautta sekä tulostuon tiukentamista voidaan lisätä tulosjohtamisella.

Sosiaalityön professorin Kirsi Juhilan (2008, 44) korostaa, kuinka hyvinvointipalveluiden toiminnoista, odotetaan saavutettavan taloudellista hyötyä. Hyvinvointivaltion on toimittava kuin voittoa tuottava yritys, muutoin sitä pidetään tehottomana. Juhila kuitenkin muistuttaa, kuinka yhteen linkitetty palvelukokonaisuudet muodostavat sekä työntekijöiden että asiakkaiden kannalta mielekkäitä kokonaisuuksia. Kokonaisuus voidaan nähdä mielekkääksi, jos työnjako eri kenttien ja niiden toimintojen välillä on selkeä ja yhteistyö toimii.

Uusi julkisen johtamisen malli on eittämättä lisännyt odotuksia ja paineita julkisella sektorilla toimivia viranhaltijoita kohtaan. Paineet kohdistuvat kansalaisten vaatimiin parempiin palveluihin, poliitikoiden tehokkaampaan julkisten varojen käyttöön sekä henkilöstön lisävapautteen toimia omassa työssään.

Nämä vaatimukset asettavat runsaasti haasteita perinteiselle käsitykselle julkisjohtajien vastuullisuudesta, jonka mukaan virkamiehet ovat vastuussa prosessista ja menettelytavoista. Nyt heidät halutaan asettaa vastuuseen tuloksista. Puhutaan myös tilivelvollisuudesta, jolloin julkisista palveluista tehdään tilivelvollisia suhteessa resurssien tehokkaaseen käyttöön. (Lähdesmäki 2003, 76).

Kirsi Juhilan (2009, 302) mukaan asiakkaisiin suuntautuva selontekovelvollisuus sekä sosiaalityössä toteutettava asiakaslähtöisyys ovat sosiaalityön lähtökohta sosiaalityön ammattietiikan mukaisesti. Ammatillisissa ristiriitatilanteissa etiikka on olennainen tekijä perinteisten arvojen rinnalla. Etiikalla ei tule korvata ammatillista arviointia, vaan etiikka kuuluu yhtenä osana harkittuun ammatilliseen päätöksentekoon. Ongelmia saattaa syntyä, kun on toimittava ammatin eettisen koodiston mukaisesti ja palveltava organisaation tavoitteita, mutta samanaikaisesti otettava huomioon asiakkaan oikeudet. (Ikola-Norrbacka 2011, 95).

Kansainvälisessä sosiaalityön keskustelussa uuden johtamiskulttuurin suurimmaksi ongelmaksi on nähty sen myötä lisääntynyt kontrolloiva ja valvova suhtautuminen sosiaalityöhön. Juhila (2009, 301) tuo esille, kuinka useat sosiaalityöntutkijat ovat olleet sitä mieltä, että uusi julkinen johtaminen on onnistunut kahlitsemaan ammatillisen autonomian. Tutkijoiden mukaan tämä ei ole tuonut mukanaan entistä parempia sosiaalityön käytäntöjä. Huolta kannetaan siitä, että liikemaailmasta lainattujen oppien soveltaminen sosiaalityön asiakastyössä kohdattaviin käytännöllisiin ja moraalisiin ongelmiin rapauttavat sosiaalityön ammattieettistä arvopohjaa tuottaen huonoja käytäntöjä. Tutkijoiden kirjoituksissa ammatillinen autonomia Juhilan (2009, 302) mukaan nähdään eettisen harkinnan mielessä sosiaalityön laadun takeena.

Kaikille on selvää, että pysyvä muutos on jälleen tullut jäädäkseen osaksi sosiaali- ja terveyspalveluissa tehtävää työtä. Yhteiskunnallisessa ahdingossa vastuuta palvelurakenteiden uudelleen organisoimisesta on vyörytetty kuntatasolle. Erikokoiset kuntaliitokset on synnytetty valtionhallinnon asettamin ehdoin. Nyt tehtävillä julkisten palveluiden rakenteellisilla yhdistämisillä pyritään turvaamaan julkisten palveluiden toimivuus ja saatavuus yhteiskunnallisen murroksen jälkeenkin. Liitoksissa muutospaineiden kohteeksi organisaation hallinnon lisäksi joutuvat myös työyhteisön asiantuntijuus sekä yhteiset työkäytännöt. Kaikki nämä tapahtuvat hitaasti ja vaikutukset näkyvät hiljalleen. (Uusitalo 2001, 54).

Aulikki Kanaoja, Martti Lähteinen ja Pirjo Marjamäki (2011, 131) korostavat, etteivät sosiaalityön arvojen, moraalien ja eettisten periaatteiden toteutuminen tapahdu yhteiskunnallisessa tyhjiössä. Valtaosa sosiaalityöstä toteutetaan Suomessa julkisten palvelujärjestelmien, kuten kunnallisen sosiaalihuollon, terveydenhuollon tai muun julkisesti rahoitetun toiminnan piirissä. Julkishallinnon aineelliset voimavarat ovat rajallisia ja jakautumista säätelevät lainsäädäntö ja kunnallinen päätöksenteko. Nämä ovat käytännön sosiaalityön ulkopuolisia tekijöitä, joista sosiaalialan työntekijät kokevat, että riittämättömät resurssit tai organisaatioiden toimintatavat estävät eettisesti oikean työtavan. Sosiaalityöntekijän näkemykset oikeudenmukaisesta voimavarojen jakautumisesta voivat olla poikkeavia lainsäätäjän määräämiin velvoitteisiin tai kunnallisten päätöksentekijöiden tekemiin voimavarojen kohdentamiseen liittyviin ratkaisuihin.

Yhteenvedona edellisiin kappaleisiin haluamme korostaa, kuinka julkisten palveluiden rajut muutokset julkisen johtamiskulttuurin hengen mukaisesti saavat ajoittain aikaan hyvin kaoottisen tilan. Sosiaalityön ideologian ja uuden johtamismallin yhteensovittaminen, ja ammatillisuuden säilyttäminen ovat nyt hyvin ajankohtaisia ja merkittäviä asioita. Tästä syystä julkisuuteen tarvitaan rohkeaa ja avointa keskustelua kokonaistilanteesta niin paikallisesti kuin yhteiskunnallisestikin. Tutkijoina me haluamme omalta osaltamme mahdollistaa yksilön ja koko työyhteisön äänen kuulluksi tulemisen oman ammatti-identiteetin puolesta ja mahdollistamme sen toimintatutkimuksen avulla.

3.2 Sosiaalityö professiona

Puhuttaessa yleisellä tasolla ammattikunnasta eli professiosta, annetaan painoarvoa koulutukselle ja ammatin tietoperustalle. Näiden lisäksi myös eettinen ohjeistus nousee merkittävään rooliin. Kaikkein merkittävintä profession määrittelyssä on kuitenkin ammattikunnan oman tietoperustan jatkuva vahvistaminen ja näin ollen oman ammatillisen monopoli- ja autonomia aseman saavuttaminen ja sen ylläpitäminen. Näin on ollut kautta historian. (Raunio 2004, 32).

Viimeaikaisissa asiantuntijuuskeskusteluissa professionaaliossa kehityskulussa kriittinen ja avoin asiantuntijuus sekä tiedon tuottaminen ovat nousemassa keskeisimpään asemaan. Tiedon tuottaminen ymmärretään enemmän sosiaalisesti ja kontekstuaalisesti koostuvaksi sekä tiiviisti yhteiskunnalliseen muutokseen linkittyvän asiaksi. Uuden tiedon tuottaminen on edelleen professiokehityksessä tärkeintä.

Asiantuntijuudessa on tapahtumassa laaja-alaistumista ja yhteistoimintaan perustuvaa rajoja ylittävää työtä. Tämän yhteistyön hahmottaminen ja sen merkitys korostuvat yhä enemmän muuttuvassa yhteiskunnallisessa tilanteessa. (Karvinen-Niinikoski 2005, 78-79).

Tutkintojensa avulla eri professiot turvaavat oman ammatillisen toimintansa. Nytemmin professio sosiaalityön ammattikunta on vuosien saatossa hankkinut itselleen monopoliaseman ja vahvistanut omaa professiotaan korkeakoulutaustaisella koulutuksella. Sosiaalityöntekijänä voi toimia asianmukaisen pätevyitysmiskoulutuksen saanut ammattilainen. Sosiaalityön ammattilaisen toiminnan taustalla ovat tieteellinen tieto ja ammatillis-tieteellinen sekä eettinen tietoperusta. (Raunio 2004, 32).

Ilmari Rostila (2001, 9) on suomentanut kansainvälisen määritelmän sosiaalityöstä seuraavasti:

”Sosiaalityö on hyvinvoinnin edistämiseen pyrkivää sosiaalista muutostyötä, ongelmanratkaisutyötä ja ihmisten toimintavoiman kasvattamista. Sosiaalityö tekee interventioita ihmisen ja ympäristön vuorovaikutukseen ihmisen toimintaa ja sosiaalisia järjestelmiä koskevia teorioita soveltaen.” (Rostila 2001, 9).

Sosiaalityö nähdään vastuulliseksi, monitahoiseksi ja vaativaksi asiantuntijatyöksi, jonka toimintaa säätelevät lait, asetukset sekä erilaiset ohjeet ja suositukset. Sosiaalityötä toteutetaan pääasiassa julkisella sektorilla. Sosiaalityö on professio, jossa tieteellisesti tutkitulla tiedolla ja sosiaalityön koulutuksen kautta saadulla ammatillisuudella on oma vahva roolinsa. Se on tutkimukseen perustuvaa, sosiaalialan korkeakoulutettujen toteuttamaa ammatillista toimintaa sekä pyrkimystä kohti sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi ja lievittämiseksi. Näistä lähtökohdistaan sosiaalityö pyrkii toimimaan niin yhteiskunnallisissa kuin paikallisissa rakenteissa nostamalla esiin sosiaalityön kentällä esiintyviä sosiaalisia ongelmia, jotta niiden ehkäisemiseksi ja lievittämiseksi voitaisiin vastata tarpeenmukaisilla ja riittävillä interventioilla. (Niemelä 2011, 13-14).

Tieteellisyys ja siihen liittyvä ammatillinen toiminta on yhä enenevässä määrin kansallisesti kuin kansainvälisestikin kovin kiinnostava aihe. Tästä syystä eettisten valintojen perusteleminen on yhä merkittävämmässä roolissa. Sosiaalityö on ammattikunta, joka perustuu korkeakoulutukseen. Sosiaalityötä toteutetaan pääasiallisesti julkisella sektorilla.

Se, kuinka sosiaalityötä on mahdollisuus toteuttaa hyvinvointivaltiossa, esimerkiksi prosessien näkyväksi ja tietoiseksi tekeminen yhteiskunnallisesti, on jo yksi tärkeä velvoite sosiaalityön toiminnan perustalle eli etiikalle. Sosiaalityöstä käytetään kansainvälisesti hyvinvoinnin ammattilaisen terminologiaa. Sosiaalityö ei kuitenkaan yksinään voi toteuttaa kansalaisten hyvinvointia. Kansalaisten hyvinvoinnin tukeminen mahdollistuu sosiaalityölle yhteiskunnassa yhteisesti laaditun lainsäädännön toteuttamisen myötä. Lainsäädännön lisäksi toimintaan vaikuttavat kulloinkin yhteiskunnassa vallalla olevat arvot. Eli mitkä ovat toiminnan periaatteet ja kuinka tärkeänä nähdään ihmisten kulloinkin hyvinvoinnin taso. Samaan aikaan sosiaalityön ammatillinen kenttä janoaa vahvoja ammattilaisia, jotka pystyvät tuottamaan tutkimustietoa yhteiskunnallisen hyvinvoinnin vahvistamiseksi. (Niemelä 2011, 13-14).

Synnöve Karvinen-Niinikoski ja Tero Meltti (2003, 44) tuovat artikkelissaan esille Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa tapahtuneen sosiaalisten, poliittisten ja taloudellisten muutosten seurauksena tulleita vaatimuksia vastata monimutkaistuviin haasteisiin. Nämä haasteet ovat myös nähtävissä tämän päivän sosiaalityössä Suomessakin. He tuovat esille, että sosiaalityöntekijöiltä odotetaan tehokasta toimintaa ja vaikuttamista tehokkaasti yhä pienemmillä resursseilla. Samalla heidän tulee osoittaa työn rahallinen arvo. Sosiaalityön toimintaympäristössä syntyy ja kehittyy koko ajan uusia eettisiä haasteita ja ongelmia, ja lisääntynyt sosiaalipalvelujen tarve tuo haasteita palvelujen tuottamiseen.

3.3 Sosiaalityön asema tulevaisuudessa

Tutkimuksemme keskeisimpänä viestinä voidaan pitää sosiaalityön profession aseman ja sen näkyvyyden tarkastelemista paikallisessa palvelurakennemuutoksessa terveydenhuollon rinnalla. Haluamme tämän tutkimuksen kautta löytää vastauksia siihen, koetaanko sosiaalityön näkyvyys kuntayhtymässämme riittävän vahvana ja toteutuuko kuntayhtymässä demokratia kahden eri organisaation välillä. Jos näin ei ole, niin meidän tulee tämän tutkimuksen keinoin tarkastella sitä, kuinka siihen voidaan vaikuttaa yhteistä, parempaa tulevaisuutta ajatellen.

Arvostettu sosiaalityön professori Synnöve Karvinen-Niinikoski (1996, 134) muistuttaa, kuinka sosiaalityöntekijä tarvitsee ammatissaan varsin korkeatasoista osaamista, vankkaa ammattinsa hallintaa niin teoreettisesti kuin metodisestikin. Sosiaalityöntekijöihin kohdistetaan ammattiodotuksia, niin ammattikunnan omista näkemyksistä ja pyrkimyksistä lähtien, kuin myös sen ulkopuolelta tulevia.

Professiona sosiaalityöllä on erityinen asema. Tämä siitä syystä, että sosiaalityöllä on suora kosketus ihmisten arkeen ja näin se pääsee ennakoimaan yhteiskunnallista tiedon tuottamista jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa. (Karvinen-Niinikoski 2005, 79).

Todellisuus, jossa sosiaalityötä tehdään, on ammatillisuuden ja sen perusteiden lähtökohta ja odotukset ovat kovat. Sosiaalityön tulisi olla asiakkaiden ja toimintaorganisaation kannalta osaavaa, tuloksellista ja tehokasta sekä sen on yllettävä itsearviointiin, muutokseen ja kehittämiseen. Myös yhteisösosiaalityön professori Leena Eräsaari (2011, 15) painottaa artikkelissaan, kuinka julkisella sektorilla toimivalle sosiaalityölle, terveydenhuollolle ja koulutukselle yhteistä on ihmisten toiminta toisten kanssa, heidän avukseen tai hyväkseen. Toiminta voi olla keskustelua, neuvontaa, motivointia, opetusta, konkreettista hoivaa ja avustamista tai hoitotoimenpiteen suorittamista.

Palvelut ovat persoonan varassa, ilman sosiaalityöntekijää ei ole sosiaalityötä. Palvelut ovat tiimityötä ja yhteistyötä, jotka toteutuvat instituutioina, kuten sosiaalivirastoina, kouluina ja työyhteisöinä. Eräsaari (2011, 15) lisää vielä, että toimiakseen, palvelut edellyttävät yksittäisen työntekijän hyvinvoinnin lisäksi työyhteisön hyvinvointia. Instituutiot tarvitsevat yhteisiä näkemyksiä ja päämääriä, jotta ne voivat toimia kansalaisten tai potilaiden avuksi. Yhteisöstä yhteisön syntyminen edellyttää yhteistä moraalialia.

Eräsaaren (2011, 15) mukaan julkisen sektorin muutokset tarkoittavat käytännön sosiaalityössä sitä, ettei sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä kysytä uudistusten yhteydessä. Sosiaalityön rooli on ratkaiseva sosiaalityötä tehtäessä, mutta sen sisältö sanellaan muualla. Sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin kannalta moraalitonta on, että työntekijöiden näkemykset eivät vaikuta muutosten sisältöön. Demokratiavajeen Leena Eräsaari (2011, 15) näkee vievän pohjan pois luottamukselta organisaatioissa, joihin työyhteisöt perustuvat. Luottamus on organisaatioissa keskeinen osa yhteisöllisyyttä ja sitä tarvitaan suhteessa kollegoihin ja muihin organisaatioihin sekä asiakkaisiin. Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välistä puuttuva luottamus, ei edistä suhteessa mitään muutakaan. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijöiltä ja muilta julkisen sektorin työntekijöiltä viedään arvokkuus työstä ja mahdollisuudet edistää yhteisöllisyyttä.

Julkishallinnossa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluketjujen odotetaan olevan entistä lyhyempiä ja tehokkaampia, jotta palveluiden tuottamisessa päästäisiin parhaalle mahdolliselle tehokkuuden tasolle. Toisaalta myös perustason palveluiden odotetaan tarjoavan yhä enemmän erikoisosaamista ja asiantuntijuutta. (Arnkil & Eriksson & Arnkil 2003, 3-4).

Nämä vaatimukset muuttavat väistämättä myös sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työn kuvaa, koska uudet palvelurakenteet eivät voi toteutua, ellei henkilöstöllä ole määriteltynä uudistettua työn sisältöä tai työkäytänteitä. Asiakkaan ongelmien kokonaisuuksien ymmärtäminen ja hallinta vaatii myös työntekijältä ymmärrystä siitä, etteivät yhden ammattilaisen resurssit yksin riitä. Moninaiset ongelmat vaativat ammattilaisilta monipuolista osaamista ja samalla myös ympärillä olevien yhteistyörakenteiden tulee olla kunnossa. (Arnkil & Eriksson & Arnkil 2003, 3-4).

Yhteenvedona edellä olevien yhteiskunnallisten keskustelujen perusteella voidaan meidän mielestämme todeta sosiaalityön professiona joutuneen koetukselle. Tähän ovat osaltaan vaikuttaneet sekä yksilöiden että yhteisöjen taholta tulevat koventuneet vaatimukset. Resurssit, joilla sosiaalityötä käytännössä toteutetaan, ovat kaventuneet. Yhä tiukkenevat resurssit luovat omat haasteensa sosiaalityön toteuttamiselle eettisesti kestäväan ja asiakaslähtöiseen työskentelyyn. Profession roolin vahvistaminen edellyttää, että sosiaalityöntekijöiden ääntä tulee kuulla muutoksissa, mutta jos näin ei tehdä, on luottamuksellisuus vaakalaudalla. Tämä puolestaan kertoo siitä, että kaikissa muutoksissa, jotka eri ammattialoja ja niissä toimivia ammattilaisia koskettavat, on huomioitava heidän omat näkemyksensä muutoksen tarpeellisuudesta ja myös otettava mukaan jo muutosten suunnitteluvaiheessa.

4 TOIMINTATUTKIMUS TUTKIMUSMENETELMÄNÄ

Tässä luvussa analysoimme tarkemmin toimintatutkimuksesta tutkimusmenetelmänä. Tutkimusmetodin valinta tähän sosiaalityön roolia selvittämään työelämän toimintatutkimukseen oli perusteltua, koska sen avulla pääsimme soluttautumaan tutkijoina rakenteiden sisään ja näin tutkimaan ihmisten välistä vuorovaikutuksellista ja sosiaalista toimintaa oman ammatillisen työn kautta omassa organisaatiossamme. Tutkimuksen toteuttaminen toimintatutkimuksen keinoin on perusteltua siitakin syystä, että toimimme itse sosiaalityöntekijöinä kuntayhtymässä ja tämä tutkimus antaa mahdollisuuden oman ammatillisen roolin vahvistumiseen sosiaalityöntekijänä.

4.1 Laadullinen tutkimus

Toimintatutkimus kuuluu laadullisiin tutkimusmenetelmiin. Sen avulla pyritään vaikuttamaan ja kehittämään tutkittavana kohteena olevan organisaation jo olemassa olevia toimintatapoja. Laadullisessa tutkimuksessa kasvatustieteilijä Kari Kiviniemen (2010, 70) mukaan tutkijan pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavien näkemys tutkittavana olevasta ilmiöstä tai ymmärtää ihmisen toimintaa tietyssä ympäristössä. Tällöin tutkimuskohteena ovat ihmiset ja heidän luomat merkitykset eri asiayhteyksille.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusongelmat voivat täsmentyä vasta tutkimuksen kuluessa. Tästä syystä tutkimukseen liittyviä ratkaisuja tehdään erilaisten johtoajatusten ja johtolankojen varassa. Kiviniemi (2010, 72-76) täsmentää, kuinka käytännön kenttäkokemuksen myötä johtoajatukset voivat muuttua tai vaikka vaihtua kokonaan. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista intensiivinen tutkimuskenttään perehtyminen osallistuvan havainnoinnin avulla. Näin tutkija tavoittaa kohderyhmälle ominaisen ajattelutavan ”sisältöpäin”. Tutkijaa kiinnostavat kaikki ne yksilölliset merkityksenannot, joita tutkittavat henkilöt antavat eri ilmiöille. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruussa käytetään usein menetelmiä, jotka mahdollistavat tutkijan pääsyn lähelle tutkittavaa kohdetta.

Pertti Alasuutari (1995, 23) kuvailee tutkimusarvoituksen ratkaisemista eräänlaiseksi tutkijan salapoliisityöksi, jossa johtolankojen ja niistä esille nousevien vihjeiden avulla selkiytyy arvoitus tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen kuluessa keskeistä on kuitenkin löytää ne johtavat ideat, joihin nojaten tutkimukselliset ratkaisut tehdään.

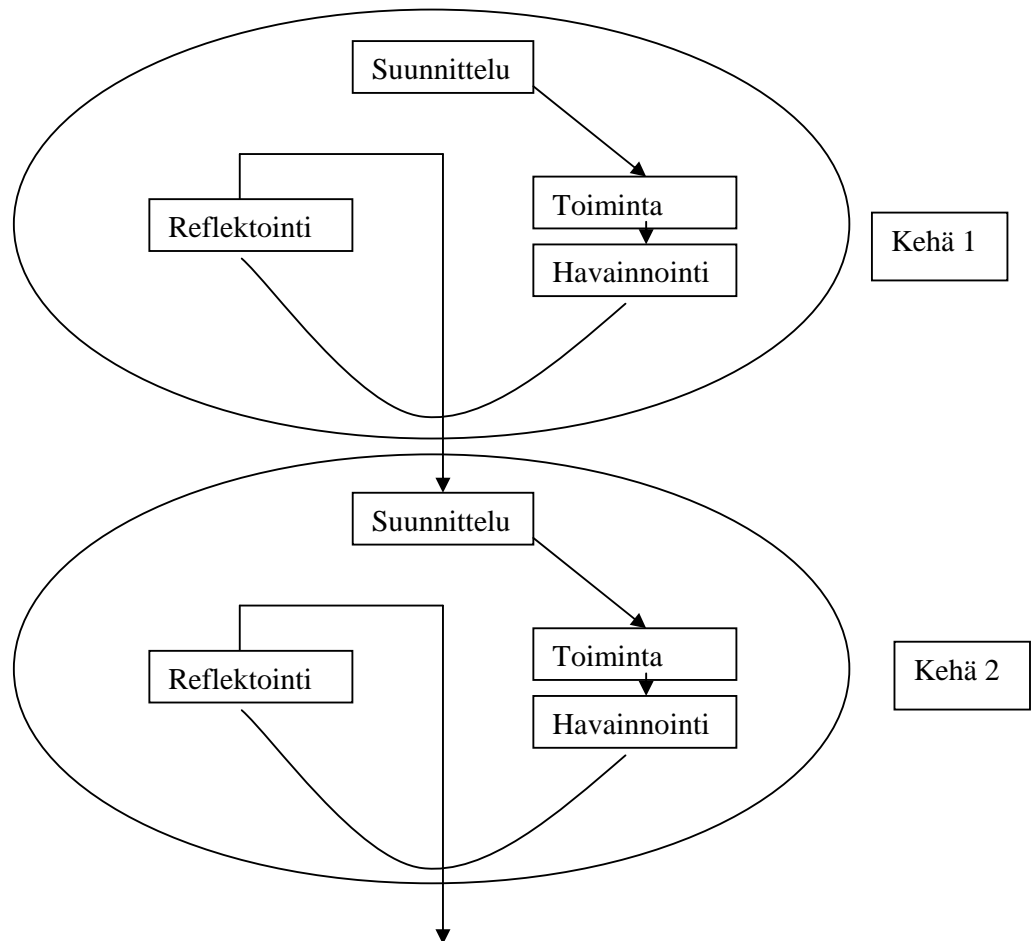
4.2 Tutkimusmetodologian lähtökohdat

Amerikkalainen sosiaalipsykologi Kurt Lewin (1890-1947) on 1940-luvulla luonut käsitteen periteisestä pienryhmässä toteutettavasta toimintatutkimuksesta ”action research”. Siinä yhdistyvät sekä tieteellinen tutkimus että käytäntöjen kehittäminen. Yleisesti ottaen käytännössä toimintatutkimus perustuu tutkittavien osallistumiseen ja se on usein suunnattu sosiaalisten yhteisöjen ongelmien ratkaisuun. Tämän päivän paineet sosiaalisten käytänteiden kehittämiseksi ovat vahvistaneet toimintatutkimuksen asemaa muun muassa sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa. Lewinin tahtotilana oli 1940-luvulla toteuttaa tutkimusta arjen keskellä erilaisissa yhteisöissä. Jo tuohon aikaan toimintatutkimuksen pääpiirteinä olivat demokratia, muuntautuva käytäntö ja teoria sekä yhteistoiminta. Lewiniläisen toimintatutkimusteorian mukaan tutkittavan organisaation jäsenet oppivat tutkimuksen kautta tuntemaan toisiaan paremmin ja näin ollen he kykenevät myös hallitsemaan keskinäisiä jännitteitä paremmin. (Kuusela 2005, 16-17). Juhani Aaltola ja Raine Valli (2007, 197) kuvailevat, kuinka ihmisen toiminta on usein ajatuksen kautta ohjautuvaa ja siihen liittyy piilevää tietoa, jolle ei ole olemassa sanoja. Tämän hiljaisen tiedon esiin saaminen tietoiseksi ja diskursiiviseksi on usein yksi toimintatutkimuksen tavoite.

Kurt Lewinin kehittelemässä toimintatutkimuksessa korostetaan praktista eli tulkinnallista toimintatutkimusta. Tulkinnallisen toimintatutkimuksen tarkoituksena on siirtää traditioita eteenpäin yhteisöjen sisällä. Siinä tutkija rohkaisee tutkimuksen osapuolia tasavertaiseen vuoropuheluun ongelmista ja suunnitelmista. Tätä vuoropuhelua käydään läpi koko tutkimuksen ajan ja suunnitelmia muutetaan tarpeen mukaan. (Toikko & Rantanen 2009, 45-46).

Kriittisessä eli emansipatorisessa lähestymistavassa tutkimuksella on tarkoitus muuttaa todellisuutta. Jotta saadaan aikaan muutosta, tulee olla tietoinen taustoista ja vallitsevista arvoista. Kriittisen lähestymistavan tutkija korostaa yhteisön jäsenten tekemää ongelmien laaja-alaisempaa eli yhteiskunnallisempaa tarkastelua. Toisaalta kriittisessä lähestymistavassa tutkijan tehtävänä on yhteisöllisen tietoisuuden parantaminen, jotta yhteisön perusongelmat olisivat paremmin tunnistettavissa ja selitettävissä. Näiden lisäksi kriittinen lähestymistapa voi olla yksi keino saattaa osallistujille tietoon heidän toimiaan alistavat ja kontrolloivat voimat. (Toikko & Rantanen 2009, 45-46).

Toimintatutkimus nähdään syklisenä prosessina (kuvio 1), joka jatkuu aina uudella kehällä (toiminta, havainnointi, reflektointi). Ensimmäisessä kehässä (kuvio 1) suunnitellaan tutkimuksen lähtökohdat, jotta toimintaa voidaan ohjata tutkimukselle asetettuja tavoitteita kohti. Prosessin aikana havainnoidaan ja seurataan toimintaa eli muutoksien tuomia seurauksia. Reflektointivaiheella eli arviointivaiheella on merkittävä rooli osallistujien oppimisen ja asioiden tiedostamisen näkökulmasta. Sykleittäin etenevä prosessi sisältää jatkuvaa muutosten suunnittelemista sekä niiden aikaansaamiseksi liittyvää toimintaa. Prosessit voidaan toistaa aina uudelleen, mikäli muutokseen ei olla tyytyväisiä. (Robson 2002, 217).



KUVIO 1. Toimintatutkimus (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Toimintatutkimusmetodin keskeisimpiä lähtökohtia ovat reflektiivisyys, niin yksilön kuin koko yhteisön ajattelussa, interventio eli väliintulo, yhteisöllisyys, emansipaatio sekä demokraattisuus. Hannu Heikkinen ja Jyrki Jyrkämä (1999, 40) korostavat, kuinka myönteisenä tuloksena toimintatutkimuksessa voidaan pitää uudella tavalla organisoituvaa, reflektiivisesti etenevää prosessia sekä toiminnan ja sen tavoitteiden jatkuvaa pohdintaa. Onnistuneessa toimintatutkimuksessa kehittäminen jatkuu tutkitun työyhteisön sisällä vielä toimintatutkimuksen jälkeenkin. Toimintatutkimuksessa teoreettista tietoa luodaan sen jälkeen, kun on selvitetty asioiden tilat ja kerätty havaintoja suunnitelman mukaisesti. Toimintatutkimuksella löydetty tai luotu parempi käytäntö on tilapäistä, kunnes kehitetään vielä parempi tapa toimia.

4.3 Toimintatutkimuksella rakenteisiin

Toimintatutkimus pitää sisällään useita eri suuntauksia sen mukaan, mikä on tutkijan osallisuus suhteessa tutkimuksen toteutukseen. Mikään toimintatutkimuksen osa-alue ei koskaan toteudu täysin puhtaasti, vaan samassa tutkimuksessa voi esiintyä piirteitä toimintatutkimuksen eri piirteistä. Meidän tutkimuksessa voidaan löytää yhteneväisyyksiä sekä osallistavasta että kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta. Kuvaamme niitä hieman tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Timo Toikko ja Teemu Rantanen (2009, 48) kuvailevat, kuinka osallistavassa toimintatutkimuksessa tutkittavan kohteen jäsenet ovat tutkimuksessa aktiivisia tutkijajäseniä. Tutkimusmetodin kannalta paikalliset ongelmakohdat ja yhteisössä jo olemassa olevat käytänteet on hyvä nostaa esiin ja nimetä ne oikeilla termeillä. Nimeäminen kiinnittää yksilön huomion yhteisön sisällä paremmin. Asioiden tarkempi tarkastelu helpottaa toimintakäytänteiden muuttamista. Osallistavassa tutkimuksessa tutkimuksen päätavoitteena on muun muassa vaikuttaa toimijoiden parempaan itseymmärrykseen yhteisön jäsenenä, tutkittavien uudenlaisen tiedon kehittymiseen.

Tutkijan rooli on aktivoita eli osallistaa tutkimuksen kohteena olevat työyhteisön jäsenet osaksi tutkimusta. Tutkittavan yhteisön jäsenet pyrkivät vuorovaikutuksen keinoin analysoimaan ympärillä olevia asioita ja sitä kautta kehittämään omaa työtään. Pekka Kuuselan (2005, 23-26) mukaan missä tahansa osallistavassa toimintatutkimuksessa olennaisena osana tutkimusta ovat kielellinen vuorovaikutus organisaation ja yhteisön jäsenten kanssa. Hänen mielestään keskustelu nähdään työyhteisön kehittämisen välineenä, jossa korostuu keskustelun vastavuoroisuus ja kaikkien osallistujien mahdollisuus ja jopa velvollisuus keskusteluun osallistumiseksi.

Kriittinen toimintatutkimus on Juhani Aaltolan ja Raine Vallin (2007, 208) mukaan yksi toimintatutkimuksessa usein käytetyistä lähestymistavoista. Kriittinen toimintatutkimus erityisesti näkee toimintatutkimuksen sosiaalisena prosessina. Erityisyytenä kriittisessä toimintatutkimuksessa on se, että osallistujat eli tutkija ja tutkittavat pääsevät kriittiseen diskurssiin eli keskusteluun omasta toiminnasta sekä laajemmasta yhteiskunnallisesta asioiden tilasta. Kriittisen toimintatutkimuksen päämääränä on osallistujien vapautuminen perinteisistä, pakottavista ja itsestään selvistä ajatusmalleista. Tämä ei tarkoita sitä, että tutkimuksen kautta tulisi löytyä jotain uutta. Se, että yhteisössä päästään keskustelemaan avoimesti yhteisistä arvoista, jotka vaikuttavat merkittävästi työyhteisön toimivuuteen, on kriittisen toimintatutkimuksen fokus.

Satu Kalliolan (1996, 55) mukaan Kurt Lewinin on katsottu perustelleen toimintatutkimus ajatustaan sillä, että sosiaalisia tilanteita on helpompi ymmärtää, kun niitä yritetään ensin muuttaa ja sen jälkeen havainnoidaan muutosten vaikutuksia. Toisaalta jo olemassa olevien käytänteiden muuttamiseen tarvitaan valtaa, jota ei yksittäisellä työntekijällä ole isossa työyhteisössä. Valta voidaan nähdä alistamisen rinnalla myös vapautena. Timo Toikko ja Teemu Rantanen (2009, 48) painottavat, kuinka toimintatutkimuksen kriittisessä lähestymistavassa jo olemassa olevat järjestelmät hyväksytään, mutta samalla haetaan keinoja tehdä asioita toisin. Mukana kehittämiseen liittyvissä keskusteluissa ovat erilaiset intressiryhmät. Kriittinen lähestymistapa ei hyväksy yhtä ainoaa mahdollisuutta, vaan tarkastelusuuntia on useampia. Yhteinen keskustelu ja analyysi ovat kehittämistoiminnan taustalla. Rakenteellisiin muutoksiin nähdään epäkohtien tiedostamisella olevan suoranaisia vaikutuksia.

Tulkinnallisessa toimintatutkimuksessa keskustelulle on tyypillistä, että sitä käydään ihmisten omalla kielellä ja kaikki keskustelussa esille nousevat mielipiteet ovat hyväksyttäviä. Keskustelun tarkoituksena on Hannu Heikkisen ja Rauno Huttusen mukaan (1999, 169) nostaa esille erilaisia näkökulmia. Tulkinnallisessa toimintatutkimuksessa tutkijan rooli on tutkittavan yhteisön jäseniä rohkaiseva. Tutkija rohkaisee osallistujia reflektoimaan omaa toimintaansa tutkittavassa yhteisössä. Tämän kautta saadaan mahdollisuus uuden tiedon kehittymiselle.

Tutkimuksemme lähestyy kriittisen toimintatutkimuksen ajatusta. Kriittisessä lähestymistavassa voi olla useita tarkastelusuuntia, jossa yhteinen keskustelu ja analyysi ovat toiminnan kehittämisen taustalla. Tämä on myös meidän tutkimuksemme lähtökohtana. Tutkimuksemme pidimme tärkeänä työyhteisön osallisuutta sekä heidän mahdollisuuttaan vapaaseen keskusteluun työhön ja arvoihin liittyen.

Henkilöstöltä saatuja näkemyksiä ja kokemuksia analysoimalla voimme todentaa mahdollisia työyhteisössä esille nousevia kehittämisenalueita ja näin edistää työn kehittymistä. Rakenteellisiin muutoksiin voidaan vaikuttaa, kun tiedostetaan työyhteisössä esiintyviä epäkohtia. Tämä on ollut tutkimuksemme lähtökohtana, eikä niinkään se, että löytäisimme tutkimuksellamme jotain uutta.

Toimintatutkijoina pyrimme aktiivisesti ja reaaliaikaisesti vaikuttamaan konkreettisesti esille nouseviin epäkohtiin omassa työyhteisössämme sosiaali- ja terveydenhuollon välillä. Käytännössä toimintatutkimus, havainnointi ja mahdollinen käytänteiden parantaminen sekä niiden ymmärtäminen tapahtuvat samassa paikassa ja samoissa olosuhteissa, kuten myös meidän tutkimuksessamme. Juhani Aaltolan ja Raine Vallin (2007, 196) mukaan toimintatutkimusta voidaan kuvata jopa eräänlaiseksi kansanliikkeeksi. Toimintatutkimuksen kohteena olevan yhteisön jäsenet ja tutkija ovat aktiivisesti mukana muutosprosessissa. Toimintatutkijan roolina on toiminnan aktivoiminen ja pyrkimys kehittää sitä myös omalla panoksellaan.

4.4 Toimintatutkimuksella työn kehittämiseen

Toimintatutkimuksen yhteydessä puhutaan usein sosiaalisten käytäntöjen kehittämisestä. Toimintatutkimus on vahvasti liittynyt historian saatossa ensin yhdyskuntatyön tutkimiseen, opettajankoulutukseen ja kasvatustieteisiin. Yleisesti ottaen toimintatutkimusmetodi on erityisen kiinnostunut siitä, miten asioiden tulisi olla tutkittavassa kohteessa. Myös yhteisön jäsenille pyritään tekemään toimintatutkimuksen kautta näkyväksi kohteessa jo olemassa olevia asioita tai menetelmiä. Tämän vuoksi toimintatutkimus kiinnittää erityistä huomiota ihmisten kesken vallitsevaan tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen. Toimintatutkimuksessa toiminnalla ei tarkoiteta toimintaa sanan varsinaisessa merkityksessä, vaan toiminta on sosiaalista, yhteistä toimintaa ja vuorovaikutusta. Tämän toimintatutkimuksen tavoitteena on, että yhteistoiminnallisuus ja demokraattisuus sitouttavat yhteistyöhön sekä kasvattavat toisen työn ymmärrystä, joka puolestaan vaikuttaa sekä asenteisiin että aktiivisesti toimintaan ja toimintamalleihin. Toimintatutkimus on arkielämään liittyvää tieteellistä toimintaa, mutta samalla myös ammatillinen oppimisprosessi. (Syrjälä & Ahonen 1999, 20-26).

Mielestämme toimintatutkimukseen voitaisiin suhtautua Jyrki Lahtosen (1999, 201) sanoin tutkimusmenetelmän sijasta myös työvälineenä. Sen avulla on mahdollisuus opetella avointa keskustelua sekä kerättyjen mielipiteiden ja ideoiden käyttämistä koko työyhteisön hyväksi yli hallintorajojen. Tutkimuksen aikana avoimella keskustelulla saadaan mahdollisuus asettaa tavoitteita ja keinoja työn kehittämiseksi työyhteisön sisällä. Näin ollen saadaan mahdollisuus saada aikaan muutosta. Toimintatutkimuksella mahdollistetaan koko organisaation henkilöstön anonyymi osallistuminen omaa työtään koskevaan ongelmanratkaisuun, työn organisointiin sekä strategiseen päätöksentekoon. Jotta käytänteet tutkittavassa työyhteisössä lähtevät toteutumaan, täytyy yhteisöllä olla tuntemusta tutkittavan kohteen kontekstista eli taustoista ja sen hetkisestä rakenteesta. Näiden kriteerien nojalla toimintatutkimuksella päästään parhaiten perehtymään muun muassa kuntayhtymän organisaation rakenteissa syntyviin sosiaalisiin kontakteihin, keräämään mielipiteitä sekä seuraamaan tutkimuksen aikana alulle laitettujen muutosehdotusten vaikutteita ja vaikuttavuuksia. (Kalliola 1996, 69).

Toimintatutkimus etenee tutkimussuunnitelman mukaan käytännössä niin, että tutkijan tulee kyetä erottelemaan merkittävimmät tapahtumat eli interventiot ja prosessin kulku. Kaikesta huomionarvoisesta tutkija tekee päiväkirjamaisesti muistioita. Muistioissa päähenkilöinä ovat tutkittava ja tutkija ja heidän tavoitteensa, arvot ja toiminta muodostavat tarinan. (Kalliola 1996, 69).

Kotimaisiin toimintatutkimuksen guruihin lukeutuva yhteiskuntatieteilijä Arja Kuula (1999, 10) on tiivistänyt toimintatutkimuksen ideologian omassa toimintatutkimuksessaan seuraavasti:

”Toimintatutkimuksella pyritään muuttamaan tutkittavaa todellisuutta, sosiaalisia käytäntöjä, ottamalla tutkittavat eli käytännössä toimivat ihmiset aktiivisiksi osallisiksi tutkimuksessa.”

Arja Kuulan (1999, 10) lisäksi toinen kotimaisessa toimintatutkimuksen kirjallisuudessa tutkimusideologiaan perehtynyt Pekka Kuusela (2005, 53) kuvaa, kuinka toimintatutkimuksen tulos ei ole mikään uusi toimintamalli, vaan se on prosessi, jonka aikana tuotetaan uutta tietoa ja samalla sen kautta pyritään muuttamaan entisiä toimintamalleja. Toimintatutkimuksen kulkua ei voida kovin tarkkaan ennakolta määritellä, vaan sen etenemiseen vaikuttavat tutkimuksen aikana esiin tulevat havainnot. Toimintatutkimuksella pyritään kehittämään yhteisön toimintaa sekä yhteisön jäsenten ymmärrystä toiminnastaan entistä parempaan suuntaan spiraalimaisesti etenevällä metodikuviolla.

Toimintatutkimuksessa tutkijan rooli ei ole perinteisten tutkimusmetodien kaltainen salainen tarkkailija ja etäisyyttä hakeva hahmo, vaan hän on osa tutkittavaa organisaatiota ja osaltaan myös vaikuttamassa olemassa olevaan tilanteeseen. Tästä syystä toimintatutkimusta voidaan kuvata myös osallistavaksi tutkimukseksi. Toimintatutkimuksessa tutkija käyttää huomattavan osan työpanostaan erilaisiin keskusteluihin ja kokouksiin, joissa suunnitellaan toimintaa ja arvioidaan sitä. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä vaikuttamaan käytännön toimintaan tutkimuksen avulla, jolloin puhutaan interventioista eli muutokseen tähtäävästä väliintulosta. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36-44).

Me pyrimme toimintatutkimuksellamme kehittämään sosiaali- ja terveyshuollon alla toimivan henkilöstön keskinäistä yhteistyötä, nostamalla esiin henkilöstöstä nousseita näkemyksiä yhteistyön toimivuuden kehittämisessä ja viemällä tätä viestiä eteenpäin myös organisaation päättävälle tahoille. Haluamme tämän tutkimuksen avulla rohkaista jokaista työntekijää pohtimaan omaa rooliaan osana isompaa kokonaisuutta. Lisäksi haluamme tehdä näkyväksi ja ymmärrettäväksi jokaisen oman työn tärkeyden ja arvostuksen osana isompaa kokonaisuutta.

5 TUTKIMUSEETTINEN NÄKÖKULMA

Yleisesti ottaen sosiaalityön tutkimuksessa joudutaan pohtimaan tutkimuksen kohteena olevien ihmisten yksityisyyttä ja tietosuojaa, mutta myös tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamista ja mahdollisten vahinkojen välttämistä. Toisena puolena tutkimuseettisessä pohdinnassa on tutkijan rooli suhteessa tutkittavaan kohteeseen. (Rauhala & Virokangas 2011, 239-240.) Koko tämän tutkimuksen ajan joudumme tekemään eettistä rajanvetoa omasta roolistamme tutkijoina ja osana henkilöstöä, toimiessamme sosiaalityöntekijöinä kuntayhtymässä.

Tutkiessamme kuntayhtymässä, pidimme erityisen tärkeänä sitä, että tutkimusaineistossamme yksittäisten työntekijöiden esittämiä ajatuksia ei ole missään vaiheessa mahdollista tunnistaa. Tästä syystä olemme jättäneet pois henkilöstötietojen esittämisen ryhmähaastatteluun osallistuneista henkilöistä. Emme myöskään avaa osallistuvien tiimien tarkempia nimiä esittäessämme tutkimustuloksia. Olemme tutkijoina kiinnostuneita yksinomaan kuntayhtymän henkilöstön esittämistä mielipiteistä eikä niinkään yksittäisten työntekijän ammattitaustoista tai asemasta organisaatiossa. Olemme käyttäneet tutkimusaineistomme kuvaamisessa sitaatteja. Aineistosta nostetut lainaukset on numeroitu tiimien mukaisesti. Tällä pyrimme säilyttämään tutkimuksessa mukana olevien työntekijöiden anonymiteettisuojan.

Matti Heikkilä (2002, 174) korostaa, kuinka sosiaalityöntutkimuksella tulisi kehittää sekä itsensä ymmärtämistä, mutta myös ympäröivän yhteiskunnan merkityksen ymmärtämistä. Sosiaalityöntutkimuksen kautta tutkijoilla on Juhani Pietarisen (2002, 58) mukaan mahdollisuus käydä yhteiskuntatieteellistä spekulatiota tai tehdä jopa päättäjiä provosoivia tulkintoja. Tässä tutkimuksessamme nostimme esiin voimallisesti palvelurakennemuutoksen ja sen mukanaan tuoman problematiikan paikallisesti. Yhtenä tutkimuksemme pääteemana otimme vahvasti kantaa sosiaalityön roolin näkyvyyteen terveydenhuollon rinnalla yhdistyneessä organisaatiossa. Näiden kautta halusimme herättää keskustelua sekä esittää myös oman näkemyksemme palvelurakennemuutuksesta.

6 TIEDONHANKINTAMENETELMÄT

Toimintatutkimuksen tärkeimpiä tiedonhankinnanmenetelmiä tässä tutkimuksessa olivat haastattelu, osallistuva havainnointi ja havainnoinnin pohjalta laadittu tutkimuspäiväkirja. Käytimme aineistona myös muita tutkimustoiminnan aikana tuotettuja kirjallisia aineistoja, kuten työryhmien muistioita, raportteja, kokouspöytäkirjoja ja sähköpostiviestejä.

Kun tutkimuksessa halutaan tutkimustulosten perustuvan todelliseen empiiriseen maailmaan ja tutkijan kykyyn reagoida kentältä tuleviin viesteihin, on aineistolähtöisessä tutkimusotteessa käytettävä menetelmiä, jotka mahdollistavat tutkijan pääsemisen lähelle tutkimuskohdettaan. Tutkimuksen aikana tapahtuneet asiat voivat olla hyödyksi tutkijalle ja aineistoon on mahdollista lukeutua havainnoinnin, haastatteluiden ja kyselyiden lisäksi myös epävirallisempaa aineistoa, joka on saatu jokapäiväisen vuorovaikutuksen tai käytyjen kahvipöytäkeskusteluiden kautta (Kiviniemi 2007, 78).

6.1 Ryhmähaastattelu

Tämän tutkimuksen yksi aineisto koostui viidestä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä eri tulosalueiden tiimeissä tehdyistä ryhmähaastatteluista. Pekka Sulkusen (1990, 264) mukaan ryhmähaastattelun etuna nähdään, että se mahdollistaa useamman ihmisen haastattelemisen samalla kertaa. Sitä voidaan myös käyttää niissä tilanteissa, kun ollaan kiinnostuneita haastateltavien mielipiteistä, kulttuurisista jäsennyksistä ja heidän asioille antamistaan merkityksistä ja tulkinnoista sekä näiden merkitysten syntymisestä vuorovaikutuksessa.

Haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen yleisimmin käytetty menetelmä. Haastattelumenetelmän käyttäminen tutkimusaineistoa hankittaessa on sovellettavissa hyvin erityisesti silloin, kun haluamme saada tietoa siitä, mitä ihminen ajattelee ja miten hän toimii niin kuin toimii. Haastattelun yhtenä etuna nähdään sen joustavuus. Se mahdollistaa haastattelijan tekemään tarkennuksia, toistamaan kysymyksiä sekä käymään keskustelua tiedonantajien kanssa. Saadakseen haastatteluista mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiötä, on perusteltua antaa haastattelukysymykset etukäteen haastateltaville hyvissä ajoin ennen sovittua haastattelua. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 72-73).

Me sovelsimme tässä tutkimuksessamme ryhmässä toteutettavaa avointa teemahaastattelua. Haastateltavat olivat toisilleen entuudestaan tuttuja, oman tiimin jäseniä. Haastattelut järjestettiin kunkin yksikön tiimipalaverin yhteydessä. Teemahaastattelu nähdään lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuotona. Sille on tyypillistä aihepiirien eli teema-alueiden tiedossa oleminen, mutta josta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Avoimessa haastattelussa tunnusomaista on se, että haastatteliija selvittää haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sitä mukaa, kun ne tulevat keskustelun edetessä vastaan. Keskustelun kuluessa aihe voi myös muuttua. Ryhmähaastattelun nähdään sisältävän myös kontrollointia, niin positiivisessa kuin negatiivisessakin merkityksessä. Ryhmältä voi saada tukea esimerkiksi silloin, kun kysymys liittyy muistinvaraisiin asioihin tai se voi auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa. Ryhmä voi myös estää ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintuomisen, tai ryhmässä voi olla henkilöitä, jotka dominoivat ja pyrkivät määräämään keskustelun suunnat. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2001, 197-199).

Mielestämme tutkimuksemme kohdejoukko, tutkimustarkoitus ja toimintatutkimuksellinen lähestymistapa huomioiden haastattelut oli luontevinta toteuttaa teemahaastattelua ja ryhmähaastattelua soveltaen. Ryhmäkeskusteluissa tutkijan saama keskeisin anti on ryhmän osallistujien välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä tapahtuvassa tiedon tuottamisen prosessissa. Toisaalta ryhmähaastattelussa voi nousta esiin ryhmän sisäiset normit, jotka rajoittavat haastattelutilannetta toisin kuin yksilöhaastattelussa. Periaatteena on myös se, että asioiden eri puolet tulee esille ryhmässä keskusteltaessa. Tässä tutkimuksessa haastateltavien ryhmien koot osoittautuivat toimiviksi, kokoa ryhmissä oli 4-8 henkilön väliltä. Ryhmissä saatiin vilkasta keskustelua aikaan. (Eskola & Suoranta 1998, 95-97).

Ryhmähaastatteluiden nähdään poikkeavan yksilöhaastatteluiden aineistosta niiden erilaisen vuorovaikutuskontekstinsa vuoksi, joten niiden analyysia ei voida perustaa samanlaisille oletuksille kuin yksilöhaastattelututkimusta tehtäessä. Ryhmähaastatteluiden analyysissa haastateltavien yksittäiset puheenvuorot ovat erottamattomasti kiinni siinä kontekstissa, jossa ne tuotu esille. Ryhmäkeskustelua tuleekin analysoida ensisijaisesti ryhmän toimintana, jolloin analyysi kohdentuu ennen muuta siihen, miten ryhmä päätyy lopputulokseen erilaisista, mielipiteistä käytävässä neuvottelussa. (Pietilä 2010, 212, 215-216).

Ryhmähaastatteluja voidaan käyttää erilaisiin tarkoituksiin, jotka ilmenevät erilaisina analyysistrategioina. Lähestymistapoja voidaan erottaa viisi, joista kaikkia voidaan käyttää ryhmäkeskustelun analyysissa. Ensimmäisessä lähestymistavassa voidaan keskittyä faktuaaliseen informaatioon. Kun haastateltavia yhdistää esimerkiksi ryhmän jäsenyys tai jokin harrastus, voi ryhmän kontrolloivalla vaikutuksella olla olennainen rooli. Ryhmähaastattelussa yhteiset kokemukset voivat tehdä käyttäytymisestä julkista, jolloin salailu on vaikeaa ja unohtamisen sekä väärinymmärryksen vaikutukset vähenevät.

Toisessa lähestymistavassa voidaan tutkia yhteisiä normeja ja ihanteita. Kun keskustellaan ryhmän jäsenille tutuista ja yhteisistä asioista, nousevat ryhmähaastattelussa helposti esille keskustelu ihanteista ja normeista, vaikka sitä suoranaisesti ei kysyttäisikään. Kolmas lähestymistapa keskittyy ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen ja siinä vallitseviin sosiaalisiin suhteisiin. Erilaisia vuorovaikutuksen muotoja analysoimalla on mahdollista tehdä arvioita ryhmän rakenteesta ja niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat ryhmässä muodostuviin hierarkioihin. Neljännessä näkökulmassa tarkastelu kohdentuu lingvististen ja paralingvististen keinojen erittelyyn, joilla henkilöt saavat itsensä ymmärretyiksi. (Sulkunen 1990, 264-266).

Haastattelussa huomiota kiinnitetään erityisesti niihin oletuksiin ja siihen kontekstiin, jonka varassa ryhmän jäsenet ymmärtävät ja tulkitsevat toisiaan. Kysymyksessä on siis kommunikaation tutkiminen. Viides mahdollinen lähestymistapa on tutkia ryhmähaastattelujen tuottamaa materiaalia tekstinä eli kulttuurituotteena. Tällöin ei olla kiinnostuneita ryhmän sisäisistä tulkintasäännöistä tai vuorovaikutuksen muodoista, vaan ajatellaan ryhmässä tuotetun puheen artikuloivan pienoiskulttuureissa vallitsevia kulttuurisia jäsennyksiä, joita ryhmät edustavat. Tätä lähestymistapaa voidaan kutsua kulttuurisemiotiikaksi tai sosiosemiotiikaksi. Sen tarkoituksena on etsiä sellaisia merkitysrakenteita, joiden avulla ryhmän jäsenet jäsentävät sosiaalista todellisuutta, keskinäisiä suhteita ja omaa identiteettiään, ei vain ryhmähaastattelussa, mutta myös yleensä elämässä. (Sulkunen 1990, 264-266).

6.2 Osallistuva havainnointi

Toisena tutkimusaineiston hankintamenetelmänä käytimme osallistuvaa havainnointia. Toimintatutkijan pyrkimyksenä on ymmärtää yhteisön toimintaa laajasti, välttämättä rajaamasta ennalta jotain oleellista pois sekä vaikuttamaan yhteisönsä toimintaan. Meidän tuli tutkijoina olla tutkimuksessa samanaikaisesti sekä osallisia että ulkopuolisia. Osallistumisen aste vaihtelee riippuen siitä, missä tutkimuksen vaiheessa ollaan menossa. Tutkija toimii välillä ulkopuolisena tarkkailijana tehden muistiinpanoja kenttätilanteesta, ja välillä hän osallistuu mukaan toimintaan. (Huovinen & Rovio 2008, 106).

Sirkka Hirsjärven, Pirkko Remeksen ja Paula Sajavaaran (2007, 211-212) mukaan osallistuva havainnointi voidaan jakaa alalajeihin, joita ovat täydellinen osallistuminen ja osallistuja havainnoijana. Se, mikä alalaji parhaiten kuvastaa tutkijan roolia osallistujana, riippuu siitä, kuinka kokonaisvaltaisesti ja täydellisesti tutkija pyrkii osallistumaan tutkittavana olevien toimintaan. Edellä esitetyistä alalajeista, osallistuja havainnoijana istui parhaiten tämän tutkimuksen toteutukseen huomioiden toimintatutkimuksellinen lähestymistapa sekä rooli tutkijoina omassa organisaatiossa. Osallistuvaa havainnointia sisältävät tutkimukset ovat yleensä kenttätutkimuksia. Havainnoinnille tunnusomaista on, että sen avulla tutkittavasta ilmiöstä voidaan saada monipuolisempaa tietoa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija toimii aktiivisesti tutkimuksensa tiedonantajien kanssa, jolloin sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ovat tärkeä osa tiedonhankintaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 211-212).

Osallistavassa havainnoinnissa korostuvat poliittiset (=yhteisten asioiden hoitaminen) aspektit tiedon tuottamisessa, jossa arvostetaan ihmisen kokemuksen kautta syntynyttä tietoa ja tavoitellaan toimintaa heidän yhteistyöprosessiansa avulla. Perustana osallistavassa havainnoinnissa on toimintatutkimuksellinen muutokseen tähtäävä ajattelu ja yksinkertainen psykologinen totuus: ihmistä ei voi opettaa pakolla, mutta molemmat osapuolet voivat laajentaa ajatteluaan vuorovaikutuksessa. Osallistamiseen perustuvissa menetelmissä korostuvat tutkimusprojektiin osallistuvien henkilöiden tiedon arvostus ja uskomus siihen, että jokaiseen asiaan on useita näkökulmia ja että ne kaikki ovat tärkeitä. Tämä korostuu myös ryhmässä toteutettavassa haastattelussa, jossa osallistujat yhdessä muistelevat, tukevat ja rohkaisevat keskusteluun vaikeistakin asioista. (Tuomi & Sarajarvi 2011, 82-83).

Toteutimme tutkimuksessamme havainnointia niin virallisissa kuin epävirallisissakin konteksteissa. Tutkimuksemme kannalta kahvipöytä- ja käytäväkeskustelujen kautta esiin nousseita ja meitä tutkijoina kiinnostavia asioita/havaintoja merkitsimme ylös tutkimuspäiväkirjaamme. Teimme havaintoja myös virallisemmissa konteksteissa, kuten osallistuessamme koulutuksiin sekä muihin tutkimuksemme aikana pidettyihin kokouksiin.

6.3 Päiväkirja

Pidimme tutkimuspäiväkirjaa koko tutkimusprosessin ajan. Kirjasimme päiväkirjaan tietoa ja havaintoja, tuntemuksia sekä palautetta ympärillä olevasta ja tapahtuvasta. Toimintatutkimusta tekevän tutkijan yksi keskeisimmistä menetelmistä on tutkimuspäiväkirjan kirjoittaminen. Tutkija tallettaa siihen aineistoa ja jäsentää sen avulla ajatuksiaan. Kirjasimme tutkimuspäiväkirjaan myös meidän omaa toimintaa koskevia havaintoja, kysymyksiä ja hämmennyksen aiheita. (Huovinen & Rovio 2008, 107).

Tutkimuksessa erilaisten aineistonhankintamenetelmien yhteensovittaminen sekä niiden soveltaminen eri tilanteisiin antoivat meille tutkijoina mahdollisuuden monipuolisen ja kattavan aineiston hankkimiseen. Erilaisten menetelmien käyttäminen tilanteiden mukaan toi tutkimukseen joustavuutta. Toisaalta se antoi meille tutkijoina mahdollisuuden olla etäämpänä tutkimuskohteesta.

Meillä oli tutkimuksen ajan käytössämme yksi tutkimuspäiväkirja, johon teimme merkintöjä tekemiemme havaintojen jälkeen. Päiväkirjaamme syntyi merkintöjä 12 sivun verran. Päiväkirjamerkintöjen lisäksi keskustelimme sähköpostitse toistemme kanssa tutkimukseemme liittyvistä ideoista ja ajatuksista. Myös sähköpostiviestit käymiemme yhteistyötahojen, kuten lääkäreiden ja Talentian -edustajan kanssa olivat osa aineistoamme. Tutkimuksemme aikana tapasimme toisiamme työpaikalla lähes päivittäin, mutta laajempaa keskustelua tutkimukseemme liittyen kävimme kotoa käsin puhelimitse, sähköpostitse sekä ennakkoon sovitulla viikkotapaamisilla. Tutkimusaineiston keräämisen sekä tutkimukselliset ratkaisut toteutimme yhteistyössä.

7 TUTKIMUSVAIHEET

Tässä luvussa esitämme tutkimuksen aikataulun ja sen etenemisen taulukon (taulukko 1) muodossa. Taulukkoon olemme koonneet toimintatutkimusprosessin kannalta merkittävimmät toiminnot vaihe vaiheelta ja aikataulut kuukauden tarkkuudella. Luvun 7 lopussa kuvaamme, kuinka toimintatutkimus toteutui käytännössä ja minkälaisia havaintoja teimme toiminnastamme tutkimuksen aikana. Luvun 7 lopussa esitämme tutkimuksessamme käyttämämme aineistoanalyysimenetelmän.

7.1 Tutkimuksen toteutuksen ajankohta

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän johtaja myönsi meidän tutkimuksellemme tutkimusluvan toukokuussa 2011. Toteutimme toimintatutkimuksen kevään 2011 ja 2012 välisenä aikana kuntayhtymän rakenteissa. Tutkimukseen liittyvistä tapahtumista ja havainnoista pidimme manuaalista tutkijan päiväkirjaa. Tapasimme tutkijoina toisiamme säännöllisesti. Tapaamisia järjestettiin tutkimusprosessin etenemisen vaatimalla tavalla. Koko tutkimusprosessin ajan me kokosimme päiväkirjaamme ylös kaiken tutkimuksemme kannalta merkittävät tiedot ja havainnot.

AIKATAULUTUS	TOIMINTA (kirjaukset, muistiot, päiväkirja)	TUTKIMUS/REFLEKTIO
Maaliskuu 2011	Tiedote/ Kansainvälisen sosiaalityön päivien toivotus kuntayhtymän sisäisellä nettisivulla	
Toukokuu 2011	Tutkimuslupa	Kuntayhtymän johtajan kirjallinen päätös
Toukokuu 2011	Internet-sivustojen katselmus laatupäällikön ja atk-vastaavan kanssa	<ul style="list-style-type: none">• potilas-termistö• terveydenhuoltopainotteisuus• palaute/idealaatikon rakenteen muokkaus

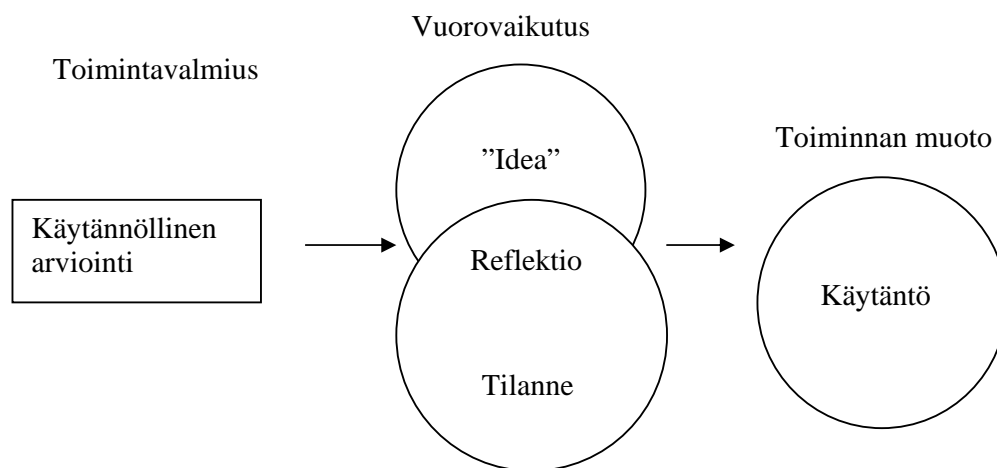
AIKATAULUTUS	TOIMINTA (kirjaukset, muistiot, päiväkirja)	TUTKIMUS/REFLEKTIO
Elokuu 2011	Yhteydenotto ammattiliitto Talentia ry:hyn	Keskustelut jäsensihteerin kanssa Pyyntö kirjallisesta sosiaalityön infomateriaalista Info materiaalin jakaminen kuntayhtymän tulosityksiköissä
Elokuu 2011	Tulosityksiköitten kartoitus, Haastattelupyynnöt osastoittain liikkeelle, saatekirje.	<ul style="list-style-type: none"> • Vastaukset haastattelupyyntöihin • Haastatteluajakataulujen sopiminen • Lääkäreiden haastattelut eivät toteutuneet • Osastohoitajien haastattelut eivät toteutuneet
Lokakuu-joulukuu 2011	Haastattelut	<ul style="list-style-type: none"> • Haastatteluista esiin nousseet muutostoiveet/ehdotukset: sosiaalityönpiiri
Lokakuu 2011- Helmikuu 2012	Osallistumien sisäisiin koulutuksiin: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämistilaisuus • Vaaratilanteiden kartoitus • Perehdyttämistilaisuus 	Avoimet, informatiiviset keskustelut Kirjallinen koulutus palaute, muutosehdotukset
Kevät 2012	Haastattelun tuloksiin palaaminen	Reflektio, huomiot
Kevät 2011- Kevät 2012	Tutkijoiden keskinäiset reflektiot viikottain jatkuen läpi tutkimuksen.	Tulosten auki kirjoittamista
Kevät 2012	Loppuraportointia, yhteenvetoa	Kirjauksia, hoksauksia ja tutkimustulokset käyttöön kuntayhtymän johdolle.

TAULUKKO 1. Toimintatutkimuksen eteneminen kuntayhtymän rakenteissa

7.2 Aineiston reflektointi

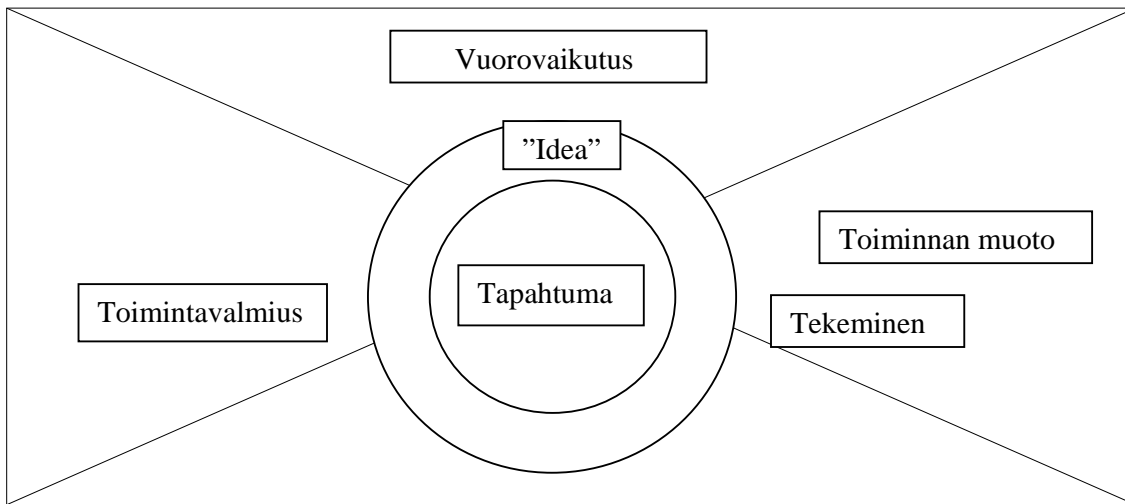
Reflektointi on yksi keskeisimmistä toimintatutkimuksen lähtökohdista. Sillä pyritään saavuttamaan yhteisössä toiminnalle uudenlainen ymmärrys, jonka myötä myös muutosta tapahtuu. Kurt Lewin on jo aikoinaan perustanut koko toimintatutkimuksen toteutumisen niin kutsuttuun itse refleksiiviseen kehään. Siinä toimintatutkimuksen toiminta, havainnointi, reflektointi ja jatkotoiminnan suunnitteleminen muodostavat kehämäisen ilmiön. Nämä vaiheet toistuvat toimintatutkimuksen aikana teoreettisesti peräkkäin, mutta käytännössä tilanne on hieman luovempi. (Aaltola & Valli 2007, 200-202).

Reflektio on Kyösti Raunion (2009, 158) mukaan erittäin merkittävä tekijä myös pätevän työntekijän kyvystä tarkastella omaa työympäristöään. Reflektiossa ihminen tarkastelee itseään sekä omia kokemuksiaan, ajatuksiaan ja toimia, kuin ulkopuolisena uudesta näkökulmasta. Sosiaalityössä ammatillinen vahvistuminen edellyttää työn kautta saadun kokemuksen tietoista reflektointia ja käsitteiksi muodostamista. Reflektiossa ihminen pyrkii ymmärtämään omaa toimintaansa. Reflektion aikana keskustelua tapahtuu eri osapuolten kesken tutkittavassa yhteisössä sekä yksilössä itsessään. Reflektiivisyyden on sanottu olevan tärkeä osa nimenomaan pätevän työntekijän ominaisuuksia. Reflektiossa työntekijä kykenee tulkitsemaan sosiaalityön ympärillä olevaa todellisuutta myös ympäröivän yhteiskunnan näkökulmasta.



KUVIO 2. Käytännöllinen arviointi ja tekeminen (Grundy 1982, 357).

Toisena merkittävänä lähtökohtana toimintatutkimuksessa on interventio eli väliintulo, jolla pyritään muutokseen. (Kuvio 2) Tutkimuksessa tutkijalla on yleensä puolueeton rooli, joka tarkkailee tutkimusta ulkopuolelta. Toimintatutkimuksessa tutkijalla on aktiivinen rooli eli hän tekee aloitteita ja on osa tutkittavaa yhteisöä. Yhteisöllisyys on myös yksi keskeisimmistä toimintatutkimuksen piirteistä. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, kuinka tutkija on mukana muiden tutkittavien kanssa. Toimintatutkimuksen ideologiaan kuuluu myös demokratian näkökulma. Avoin vuoropuhelu, dialogi, mahdollistaa pakottamisesta vapaan demokraattisen keskustelun. (Aaltola & Valli 2007, 200-202).



KUVIO 3. Toimintatutkimuksen lähtökohdat (Grundy 1982, 355).

7.3 Tutkimuksen toiminnallinen osuus

Aloitimme tutkimuksemme toiminnallisen osuuden meidän tutkijoiden keskinäisellä katselmuksella kuntayhtymän Internet-sivustojen toimivuudesta ja yleisilmeestä. Organisaation ”julkisivun” tarkastelu oli mielestämme loogisin väylä perehtyä kuntayhtymän rakenteisiin heti tutkimuksen kartoitusvaiheessa. Kuntayhtymän Internet -sivustoilla kiinnitimme huomiota meneillään olevaan asiakastytyväisyyskyselyyn, jossa kuntayhtymä painotti hoidon laatuun liittyviä asioita. Kirjasimme poikkeavan havainnon päiväkirjaamme siitä, kuinka sosiaalihuollon osuus oli jäänyt tässä kyselyssä täysin näkymättömäksi. Näistä havainnoista annoimme tutkijoina välittömästi palautetta kuntayhtymän laatupäällikön ja atk-vastuuhenkilön kanssa järjestetyssä yhteisessä keskustelussa.

Samassa keskustelussa annoimme palautetta myös sisäisen palautelaatikon yleisilmeestä ja sen käytännöllisyydestä yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Saimme esittää toiveita palautelaatikko - sivuston toimivuuteen sekä terminologiaan. Korjausehdotuksemme huomioitiin ja toteutettiin käytäntöön lyhyen ajan sisällä. Ennen viimeisintä muutosta kävimme vuoropuhelua tarvittavista muutoksista vielä sähköpostitse. Informoimme toteutuneesta muutoksesta myös työntekijöitä haastattelutapaamisillamme. Tutkijoina havaitsimme, kuinka meille järjestyi yhteiset tapaamiset nopealla aikataululla. Tutkijoina meille tuli tunne, että tulimme hyvin kuulluiksi esittämämme toiveiden kanssa.

Seuraavaksi tutkimuksemme eteni yhteydenotollamme Sosiaalityön ammattijärjestö Talentia ry:n järjestöassistenttiin. Kerroimme sähköisellä yhteydenotolla ammattiliiton edustajalle lyhyesti toteutettavasta tutkimuksesta. Samalla kysyimme mahdollisuudesta saada käyttöön kirjallista materiaalia, jota me voisimme tutkijoina jakaa tutkimuksen aikana kuntayhtymän eri tulosyksiköihin. Saimme kyselyymme pikaisen ja yhteistyösävyisen vastauksen. Talentia ry:n järjestösihteeri postitti meille kirjallista materiaalia sosiaalityön etiikasta, sosiaalityön profession näkyväksi tekemisestä sekä hyvästä työyhteisöstä. Saimme kutakin esitettä 50 kappaletta. Tämä aineisto oli tutkimuksemme osio sosiaalityön näkyväksi tekemistä. Kerroimme hankitusta aineistosta haastatteluiden ja eri tapaamisten yhteydessä. Jaoimme niitä tutkimuksen ajan kuntayhtymän eri tulosyksiköihin. Tällä toiminnalla pyrimme puheen lisäksi omalta osaltamme vaikuttamaan sosiaalityön näkyvyyteen.

Seuraavaksi olivat vuorossa sisäiset koulutukset. Tutkimuksen aikana osallistuimme kolmeen organisaation sisäiseen koulutukseen. Ensimmäiseen koulutukseen pääsimme osallistumaan pyynnöstä eli potilas/asiakasturvallisuuteen liittyvään vaaratilanteiden kirjaaminen ohjelmistokoulutukseen. Jälkimmäinen koulutus oli uuden henkilöstön perehdyttämistilaisuus, johon kaikki organisaation uudet työntekijät ovat velvoitettuja osallistumaan. Perehdyttämistilaisuus järjestetään organisaation sisäisenä koulutuksena kolmen kuukauden välein. Perehdyttämistilaisuus oli ensimmäisellä kerralla hyvin terveydenhuoltopainotteinen. Koulutus kesti kaksi tuntia ja henkilöstöä sosiaalitoimesta oli velvoitettuna paikalla arviolta 30 henkilöä. Terveydenhuollon uutta henkilöstöä oli paikalla vain muutamia ihmisiä.

Koulutuksessa esiteltiin koulutuksen osa-alueiden vastuuhenkilöt, jotka kaikki olivat terveydenhuollon edustajia. Koulutuksessa tiedotettiin hallintoon (henkilöstö ja palkka) liittyviä käytännön asioita. Koulutus oli varsin yksisuuntaisesti tiedottava, ei dialogisesti keskustelevalta. Mielestämme tämä kuvaa juuri sitä työskentelykulttuuria, johon terveydenhuollossa on totuttu. Merkittävänä osana koulutusta oli käsien desinfiointi. Tähän ja muuhun koulutuksen sisällölliseen teemaan palaamme vielä tarkemmin havainnot kappaleessa.

7.4 Havainnot

Organisaatiossa uuden henkilökunnan sisäisen perehdyttämistilaisuuden karkeimpina esimerkkeinä sosiaalihuollon työntekijöille jäivät mieleen, kuinka sosiaalityön henkilöstöstä käytettiin termiä sosiaalihoitaja, tämän lisäksi mieleen jäi ohjeistus käsien desinfiointista. Käsien desinfiointille oli varattu koulutuksessa yksi aihealue. Siinä kuntayhtymän ylilääkäri demonstroi läsnäolijoille diasarjan ja omin käytännön esimerkein, kuinka kädet desinfioidaan oikeaoppisesti. Koulutuksessa esiteltiin lyhyesti myös potilasturvallisuuteen painottuva ohjelma, jossa puhuttiin vain potilaista, ei asiakkaista.

Sosiaalihuollon työntekijöiden hämmennys tilaisuuden sisällöstä oli ymmärrettävää, koska esimerkiksi hygieniasoioiden olettaisi olevan osa oman työn sisältöä, eikä näin ollen tulisi kuulua enää yleiseen perehdytyskoulutukseen. Jokaisesta sisäisesti järjestetystä koulutuksesta kerätään nimettömänä kirjallinen palaute, joka antaa osallistujille mahdollisuuden esittää omat mielipiteensä koulutuksen sisältöön. Tähän koulutuspalautteeseen lähti runsaasti kriittistä palautetta koulutuksen rakenteesta ja sisällöstä sosiaalihuollon työntekijöiltä. Kokonaisuudessaan perehdyttämistilaisuus herätti kriittistä keskustelua sosiaalihuollon työntekijöiden keskuudessa sekä paikan päällä, mutta myös pitkään käytäväkeskusteluissa.

Osallistuimme tutkijoina perehdytystilaisuuteen uudelleen keväällä 2012, jolloin tarkkailimme, oliko koulutuksen sisällössä tehty muutoksia edellisen perehdyttämistilaisuuden palautteen perusteella. Tutkijoina saatoimme havaita, että annettuun palautteeseen oli perehdytty ja kehittämistoiveet oli huomioitu uudessa koulutuksessa. Koulutuksen rakennetta oli selkeästi muutettu ryhdikkäämmäksi ja selkeämmäksi. Koulutus oli napakka ja ytimekäs infopaketti organisaation toiminnasta. Osallistujana mielenkiinto koulutuksen sisällöstä säilyi alusta loppuun saakka. Myös sosiaalihuollon eri osa-alueet käytiin lävitse tulosityksiköittäin ja esimiehittäin tasavertaisesti terveydenhuollon osastojakojen kanssa.

Koulutuksen sisältö oli nyt dialogisesti keskustelevaa. Osallistujia rohkaistiin ottamaan asioihin kantaa. Osallistujana tuli tunne, että työntekijöiden yksiköistä ja toimenkuvista oltiin aidosti kiinnostuneita. Desinfiointiperehdytystä koulutuksessa oli vielä, mutta se oli siirretty koulutuksen jälkipuoliskolle, joka mahdollisti koulutuksesta poistumisen, mikäli ei kokenut desinfiointia tärkeäksi osaksi omaa työnkuvaansa. Yhtenä kouluttajana tällä kertaa oli myös sosiaalihuollossa toimiva esimies, joka avasi sosiaalihuollon organisaatiokarttaa ja eri toimenkuvia.

Vaaratilanteiden kirjaamisohjelmaan oli perehdyttämistilaisuuden jälkeen integroitu myös sosiaalityön eri toimintasektorit jollain tasolla, mutta puutteita oli vielä havaittavissa. Sosiaalityön osuus ohjelmistossa osoittautui ohjelman koulutuksen yhteydessä varsin puutteelliseksi. Sosiaalihuoltoa koskevien työnimikkeiden, koulutustaustojen, työpisteiden ja toimintayksiköiden osalta tiedot olivat edelleen puutteelliset. Keskusteluissa ohjelmistokouluttajana toimivan vastuuhenkilön kanssa kehittämistoiveet osoittautuivat aika mittavaksi sosiaalityön osalta. Ohjelmistoon liittyvät kehittämistoiveet lähetettiin vastuuhenkilölle koulutuksen jälkeen sähköisesti.

Ohjelmakoulutuksesta vastaavalle henkilölle jäi tehtäväksi viedä esittämämme kehittämistoiveet sisäisessä työryhmässä eteenpäin. Muutoksista ei kuitenkaan ole jälkeensä esittämistämme kyselyistämme huolimatta kuulunut mitään. Tutkimuksen aikana kiinnitimme huomiota termistöön, jossa sosiaalityöntekijää nimitettiin sosiaalinhoitajaksi, niin potilasturvallisuuskoulutuksessa kuin perehdyttämiskoulutuksessa. Annoimme tästä erittäin kriittistä palautetta.

7.5 Haastattelut

Suurimpana osa-alueena tutkimuksessa olivat organisaatiossa toteutetut henkilöstön ryhmähaastattelut eri tulosyksiköissä. Syyskuussa 2011 perehdyimme tutkijoina kuntayhtymän organisaatiokaavioon. Selvitimme organisaatiokaaviosta eri tulosyksiköt ja poimimme sieltä mielestämme meidän tutkimuksemme kannalta merkittävimmät yksiköt sekä terveydenhuollosta että sosiaalihuollosta. Lähetimme kaikille näille valituille tulosyksikön esimiehille sisäisessä sähköpostissa alustavan tiedotteen organisaatiossa toteutettavasta tutkimuksesta ja heidän tulosyksiköiden mahdollisuudesta osallistua siihen. (Liite 1)

Raahen seudun kuntayhtymä koostuu 14 eri tulosyksiköstä, joista valtaosa on terveydenhuollon tulosyksiköitä. Haastatteluaiakataulujen sopimiseksi otimme etukäteen yhteyttä tiimien vastuuhenkilöihin sähköpostitse, jossa kerroimme esille alustavasti tutkimuksestamme ja sen lähtökohdista. Yksikään vastuuhenkilö ei vastannut sähköiseen viestiimme ensimmäisellä yhteydenotolla. Lähetimme saman sähköpostin uudelleen noin viikon kuluessa ensimmäisestä, johon saimme yhden myöntävän vastauksen. Tämän jälkeen päädyimme tiedustelemaan puhelimitse haastatteluille sopivaa ajankohtaa. Puhelimitse tehtyjen tiedustelujen sekä yhden sähköisen yhteydenoton kautta saimme sovittua haastattelut viiden tiimin kanssa, joille lähetimme kysymykset etukäteen tutustuttavaksi.

Sovimme kaksi haastattelua lapsi- ja perhepalveluiden tulosalueelta ja yhden aikuissosiaalityön tulosalueelta. Terveyden- ja sairaanhoidon tulosyksikköpalveluista saimme sovittua kahden tiimin kanssa haastattelut. Kolme tiimiä on jo aiemmin kuulunut kuntayhtymän alaisuuteen.

Mielestämme tutkimuksen kannalta huomionarvoista haastattelupyynnöistä oli se, ettemme saaneet yhtään kuntayhtymän lääkäriä haastatteluun useista sähköisistä yhteydenotoista ja vuoropuheluista huolimatta. Kuntayhtymän lääkäreillä on olemassa viikoittaiset tapaamiset torstaisin, joihin määritellään ennakkoon keskusteltavat teemat. Lääkäreillä ei kuitenkaan ole näihin tapaamisiin läsnäolovelvoitetta. Yritimme saada varattua lukuisilla eri yhteydenotoilla keskustelu/haastatteluajoja tähän viikoittaiseen tiimiin kuntayhtymäliitoksesta ja sosiaalityön näkyvyydestä keskustellessamme. Pääsimme tiimeistä vastaavan lääkärin kanssa vuoropuheluun asiasta. Lopulliseksi vastaukseksi meille jäi tieto, että meidän pyyntömme ei tule tavoittamaan yhtäkään lääkäriä, mikäli emme keksi tapaamiselle riittävän mielenkiintoista aihetta. Useista pyynnöistä huolimatta emme saaneet mahdollisuutta ehdottaa tämän tarkempaa teemaa lääkäreiden viikoittaiseen tapaamiseen.

Tästä syystä lähestyimme sähköpostitse yksittäisesti lääkäreitä myös suoralla yhteydenotolla tuloksetta. Emme siis saaneet sovittua lääkäreiden kanssa keskinäisiä haastatteluhetkiä tälläkään tavalla. Yksi lääkäreistä kuitenkin vastasi sähköpostikyselyymme, ettei hänen kannata tulla kertomaan kuntayhtymän lääkäriä tämän hetkistä näkemystä kuntayhtymän hallinnon tavasta toimia, koska vastaukset antaisivat aivan liian negatiivisen kuvan tämän hetkisestä tilanteesta. Vastauksessaan hän viittasi kuntayhtymän johdon tekemiin viimeaikaisiin säästötoimenpide ehdotuksiin.

Ehdotimme tapaamista myös osastonhoitajille, joilla on myös säännölliset kokoontumiset. Myöskään tähän tapaamispyyntöön emme koskaan saaneet vastaehdotusta mahdollisesti järjestävästä ajankohdasta. Muutoin toteutimme tiimihaastattelut kunkin tiimin tavanomaisen viikkopalaverin yhteydessä, joissa olivat myös tiimien esimiehet läsnä. Ryhmiä mietittäessä, oman osaston tiimit osoittautuivat toimiviksi kokonaisuuksiksi kokonsa ja tuttuutensa puolesta. Tiimeissä toteutetut haastattelut mahdollistivat useamman henkilön läsnäolon yhtäaikaaisesti. Nauhoitimme haastattelut ja litteroimme aineistot. Tavanomaiset ja luonnollisessa ryhmässä toteutetut viikkopalaverit koettiin henkilöstön keskuudessa luonnollisena paikkana järjestää ryhmähaastattelutilanne.

Toteutimme haastattelut ryhmässä teemahaastatteluina, jolloin aihepiiri oli ennakkoon määritelty, mutta kysymyksille ei ollut tarkkaa muotoa tai järjestystä. Ryhmässä toteutetut teemahaastattelut etenivät perinteisestä haastattelusta poiketen luonnollisemmin ja vapaamuotoisesti keskustellen. Tutkijoina pyrimme saamaan selville kysymysrunгон avulla asioita, jotka olivat tutkimusaiheellemme merkityksellisiä. Ryhmähaastattelun etuna näimme sen, että se mahdollisti useamman ihmisen haastattelemisen samalla kertaa. Ryhmähaastattelu soveltuu menetelmäksi erityisesti silloin, kun ollaan kiinnostuneita haastateltavien mielipiteistä ja kulttuurisista jäsenyyksistä. Siinä tapauksessa, kun haastattelusta on tarkoitus saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä on tarkoituksenmukaista antaa haastattelukysymykset haastateltaville etukäteen hyvissä ajoin ennen haastattelua. Näin toimimme myös tässä tapauksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 73).

Tutuissa ryhmissä toteutetut haastattelut tukivat haastateltavia hyödyntämään arkipäiväistä oman ryhmän toiminta- ja vuorovaikutuskehystä. Näissä tilanteissa ryhmä lähtee viemään keskustelua keskenään luonnollisena vuoropuheluna, jolloin haastattelijalle avautuu mahdollisuus nähdä myös ryhmän kulttuurille ominaisia tyylejä argumentoida tai hahmottaa asioita. (Alasuutari 1999, 151-152).

Tutkimuksessamme olimme tutkimushaastattelijoina myös toimintatutkimuksen kohteena olevan organisaation työntekijöitä. Keskustelumainen ryhmätilanne antoi kaikille osallistujille mahdollisuuden tuoda esiin omia mielipiteitään anonymisti. Haastateltavat saivat samalla kertoa omista kokemuksistaan, miksi ja miten he toimivat missäkin tilanteessa sivuttavaan teemaan liittyen. (Aaltola & Valli 2007, 25-28).

7.6 Aineiston analysointimenetelmät

Käytimme tutkimusaineiston analysoinnissa aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jonka pohjalta tutkimukselle muodostui teoreettinen kokonaisuus. (Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 19). Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jota voidaan pitää yksittäisenä metodina, mutta myös väljänä teoreettisena kehyksenä. Näin ollen se on mahdollista liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 91, 103). Sisällönanalyysissä voidaan tehdä näkyväksi toimintatutkimuksessa esiin nousseiden asioiden, esimerkiksi työkäytänteiden taustalla olevien näkemysten tai jopa piilevien ajatusten käsitteellistäminen ja näkyväksi tekeminen ja näin ollen myös osaksi jokapäiväistä tietoista toimintaa. (Heikkinen & Huttunen & Moilanen 1999, 70-71).

Analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa valitsimme analyysiyksikön, joka määrittyi tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän asettelun mukaisesti. Analyysiyksikkönä voidaan pitää yksittäistä sanaa, lauseen osaa, lausetta tai ajatuskokonaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 95, 110). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi nähdään kolmivaiheisena prosessina. Ensimmäisessä prosessin vaiheessa aineisto *redusoidaan eli pelkistetään*, jolloin aineiston informaatiota tiivistetään tai pilkotaan osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan aineistosta koodataan tutkimukselle olennaiset ilmaukset. Seuraavassa vaiheessa aineisto *klusteroidaan eli ryhmitellään*, jolloin aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä ja ryhmitellyt käsitteet yhdistetään luokaksi. Viimeisessä vaiheessa aineisto *abstrahoidaan eli käsitteellistetään*, jolloin tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotellaan ja tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Tässä vaiheessa kielellisistä ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 109-111).

Tämän tutkimuksen alkuvaiheessa päädyimme määrittelemään analyysiyksiköksi lauseen. Tämän jälkeen ryhdyimme pelkistämään aineistoa siten, että lauseista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Aineiston koodaamisessa käytimme apuna eri värein tehtyjä lauseiden alleviivauksia, lauseita, joiden katsottiin olevan merkitystä tutkimuskokonaisuutta ajatellen. Tässä vaiheessa jätimme tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat pois.

Seuraavaksi ryhmittelimme aineiston siten, että pelkistettyjä ilmauksia koottiin yhteen niiden samankaltaisten asiasisältöjensä perusteella sekä luokittelemalla niitä yhdeksi luokaksi. Tällä tavalla saimme analysoinnissa esiin käsitteitä, joiden mukaan pyrimme etenemään teoreettisten käsitteiden muodostamiseen ja johtopäätösten tekemiseen.

7.7 Aineiston luokittelu

Taulukkoon 3 on koottu tutkimuksemme luokiteltu aineisto. Ryhmien numerot kuvaavat haastattelussa mukana olleita tiimejä (taulukko 2). Taulukon 2 yläreunassa olevien teemojen alle olemme keränneet tietoa teemojen esiintyvyydestä kussakin haastateltavassa ryhmässä. Tieteen etiikan mukaisesti tieteellisen tutkimuksen ja etiikan välinen yhteys on tutkijan vastuulla. Tutkijoina olemme toteuttaneet luokittelutaulukon suhteen eettistä harkintaa, emmekä näin ollen lähde selventämään ryhmien numeroiden takana olevia ryhmiä. Mikäli kerromme tarkemmin ryhmien nimet, voi mielestämme haastateltavien anonymiteetti olla vaarassa. Lukijoiden tietoon jää siis tieto siitä, että ryhmistä kolme on terveydenhuollon tiimejä ja kaksi sosiaalihuollon tiimejä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 125).

Ryhmä 1	Sosiaalihuollon tiimi
Ryhmä 2	Terveydenhuollon tiimi
Ryhmä 3	Terveydenhuollon tiimi
Ryhmä 4	Terveydenhuollon tiimi
Ryhmä 5	Sosiaalihuollon tiimi

TAULUKKO 2. Haastateltavat ryhmät

Ryhmät	Muutos- kokemukset	Tiedottaminen	Johtajuus	Yhteistyö ja toimintamallit	Kuuleminen	Sosiaalityön rooli ja näkyvyys
1	3	6	4	8	5	9
2	2	6	1	9	0	10
3	12	5	4	16	7	15
4	5	6	4	7	2	11
5	6	4	6	11	6	7

TAULUKKO 3. Aineiston luokittelu ryhmittäin

8 HENKILÖSTÖN NÄKEMYKSET ORGANISAATION RAKENTEISTA

Tämän luvun tarkoituksena on nostaa esille tutkimusaineistosta työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia kuntayhtymän organisaation muutoksesta ja toiminnasta. Kappaleet muotoutuvat aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti. Olemme kuvanneet keskeisimmät teemat taulukossa 3. Taulukko 3 kuvaa sitä, kuinka usein asiayhteys on esiintynyt aineistossamme. Taulukossa 2 näkyvät ryhmät numeroituina. Numerointia on käytetty aineistostamme esille nostettujen sitaattien perässä kuvaamaan sitä, minkä ryhmän vastauksesta on kysymys. Ryhmissä on ollut mukana vastaajina yksistään sosiaalityöntekijöitä tai terveydenhuollon työntekijöitä tai niissä on ollut edustettuna molempien ammattiryhmän edustajia. Tutkimuksemme teemat ovat nousseet aineistosta, niistä aihealueista jotka ovat nousseet vahvimmin esille työntekijöiden keskuudesta. Tulemme analysoimaan näitä teemoja tutkimuksen kannalta keskeisen teorian kautta.

8.1 Työntekijöiden kokemukset organisaatiomuutoksesta

”- Minusta se oli semmonen tilanne, että ei ees johtajat tienny mitä tässä tulee tapahtumaan. Että se oli tosi mylläkkä. Siinä ei tietoo pimitetty, vaan sitä ei ollu olemassakaan. Tieto muuttu viikottain. Tiedotus oli hyvin tempoilevaa ja heikkoa.” (3)

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä otti ensiaskeleensa 1.1.2011. Tuolloin Raahen seutukunnan sosiaali- ja terveystoimi yhdistyivät yhdeksi isoksi n. 1200 sosiaali- ja terveystoimen työntekijää käsittäväksi organisaatioksi. Organisaatiomuutos on koskettanut kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollon alalla työskenteleviä henkilöitä niin johtajia, väliesimiehiä kuin työntekijöitäkin. Työntekijöiden keskuudesta nousseet kokemukset yhdistymisestä ovat olleet tunteita herättäviä.

Yhdistymiseen liittyvän muutoksen kuvaukset henkilöstön keskuudessa ovat nimikoituneet tutkimuksessamme peloksi, epätietoisuudeksi, turhautumiseksi, mutta myös mahdollisuudeksi. Muutos ei tapahdu yhdessä yössä, vaan se vaatii lukuisia pitkän aikavälin tavoitteita, joiden saavuttaminen ei aina ole helppoa. Organisaation luominen asiakaskeskeiseksi edellyttää voimakasta motivaatiota muuttaa toimintakulttuuria ja toimintatapoja. Asiakaskeskeisyys nousee esille myös Raahen kuntayhtymän strategiassa (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä strategia 2010 - 2020) nimeämistä arvoista, mikä on yksi lähtökohta muutosten toteuttamiselle ja erilaisten toimintatapojen kehittämiseksi.

Saavuttaakseen parhaat mahdolliset edellytykset organisaation muutokselle, tulee organisaation yhteisten tavoitteiden olla kaikille selkeät ja koko henkilöstön tulee aktiivisesti osallistua muutoksen eteenpäinviemiseen. Muutos vaatii henkilöstöltä pitkänaikavälin sitoutumista (Ylikoski 1999, 58). Muutoksissa tärkeässä roolissa näyttäytyvät organisaatiossa toimivat ihmiset, joita muutokset koskettavat eniten. Työntekijöiden näkemykset ovat ensiarvoisen tärkeitä erityisesti silloin, kun muutoksissa on kyse organisaatorakenteiden yhteensovittamisesta ja toimintojen kehittämisestä. Pauli Juutin (2005, 26) mukaan monimutkaisten organisaatioiden mahdollisuus menestyä perustuu eri tehtävissä olevien ja eri koulutustaustoja omaavien henkilöiden kykyyn tuoda esille aitoja näkemyksiä niistä tilanteista, joiden sisällä he elävät sekä kuuntelemaan muiden ihmisten esittämiä näkökulmia.

Organisaatiossamme muutoksen valmisteluvaihe sekä organisaatioiden yhdistyminen ovat herättäneet työntekijöissä pelkoa ja epätietoisuutta. Epävarmoja tunteita ovat herättäneet siirtyminen uuteen ja vielä yhdistymisvaiheessa etäiseen organisaatiokokonaisuuteen, jossa tiedottaminen ja prosessien selkeät kuvaukset eivät olleet konkreettisesti valmiita. Pelon tunteet liittyivät vahvasti sosiaalityön alalla työskentelevien ajatuksiin oman erityisalan ja sen roolin säilyttämisestä uudessa kuntayhtymä organisaatiossa. Aiheesta keskusteltiin usein myös epävirallisissa kahvipöytäkeskusteluissa sosiaalihuollon puolella. Sosiaalityön alalla työskentelevien esiintuoma selkeä viesti on, että sosiaalityö professiona tulisi nähdä erityisalanana, tasavertaisena yhteistyökumppanina terveydenhuollon kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintojen tulisi olla yhteismitalliset keskenään, eikä jakoa meihin ja teihin tulisi tehdä. Terveydenhuollon ammattilaisten kokemukset muutoksesta eivät näyttäytyneet organisaatiossamme pelkona, heidän näkemyksen mukaan työn ei katsottu muuttuneen muutoksen myötä juuri lainkaan.

”- Minulla on ainakin jäänyt mieleen, että meillä oli ainakin kauhea pelko, ei niinkään odotuksia vaan kauhea pelko mitä kaikkea tulee. Pelkoa oli lähinnä valmisteluvaiheessa, kun sehän oli se valmisteluvaihe tosi huonosti hoidettu viime vuoden puolella, niinkö johdon tasolta esim. letkautukset, kun teidän työnkuvat tulee muuttumaan yms. epäasiallista itse asiassa oli koko se touhu...” (3)

”- Jotenkin mulla on tunne, ettei meillä täällä terveydenhuollon puolella ole yhdistyminen näyttäytynyt niin suurena pahana kuin entisten kaupungin työntekijöiden joukossa.” (4)

Muutokseen liittyvät kokemukset organisaatiossamme näyttäytyivät myös epätietoisuutena. Tämä nousi esille erityisesti niissä yksiköissä, joissa työntekijät kokivat muutokseen valmistautumista olleen liian vähän. Muutokseen valmistautuminen oli toteutunut eri tavoin eri yksiköissä. Joissakin yksiköissä muutokseen liittyen oli pidetty kehittämisspäivä ja joissakin muutoksesta tietoa oli saatu yhteisestä koululla pidetystä tilaisuudesta. Muutokseen valmistautumista oli toteutettu myös suunnittelujen ja palaverien kautta. Pelkojen ja epätietoisuuden hälventämiseksi muutokseen valmistautumista olisi henkilöstön mukaan saanut kuitenkin olla enemmän ja pidempään.

”- Jotenki pahinta oli se ettei meillä ollut tietoa, että mihin sijoitutaan.” (3)

”- Tietämättömyys. Ehkä sitä ois helpottanu se, että sitä ois käyty aikasemmin sitä keskustelua siitä muutoksesta ja siitä.” (3)

Yksi kuvaava termi työntekijöiden näkemyksistä muutokseen valmistautumisesta pelon ja epätietoisuuden lisäksi on turhautuminen. Turhautumista on koettu muun muassa suunniteltujen kehittämisspäivien järjestämisen ja niiden peruuntumisten osalta. Toteutuneiden kehittämisspäivien osalta tärkeiden yhteistyö toimijoiden puuttuminen nostatti henkilöstössä esiin turhautumista. Kehittämisspäivien katsottiin olevan hyvä mahdollisuus tutustua toisiinsa kuntayhtymässä työskenteleviin henkilöihin sekä luomaan yhteistyötä työntekijöiden välille. Turhautuminen käytännön työhön liittyen konkretisoitui selvimmän siinä, että muutoksen voimaan astuessa ei työntekijöiden käytettävissä ollut selviä toimintamalleja, valmiita päätöksiä tai ohjeistuksia siitä miten yhdessä toimitaan.

”- Pitkään on valmisteltu, mutta mistään ei tullut valmista. Paljon käytettiin aikaa erilaisiin palavereihin ja suunnitteluun, mutta koskaan ei tehty mitään päätöksiä mistään.” (4)

”- Kyllä varmaan ne ootukset oli, että ideana se on kauhien hyvä, kun aattelee meidän asiakkaita, niin ne on meidän molempien yhteisiä ja omia asiakkaita. Ja se, että hallinnollisestikin oltais lähempänä toisia, niin kyllähän se on ideana hyvä ja tavallaan kovia odotuksia on ollu sille yhdistymiselle.” (1)

Kuntayhtymässä tutkimukseemme osallistuneet työntekijät ovat suhtautuneet muutokseen pääasiassa myönteisesti. Muutos on nähty mahdollisuudeksi yhteistyön ja yhteisten toimintamallien kehittämisen ja toteuttamisen kannalta erityisesti asiakasnäkökulma huomioiden. Mahdollisuus yhteistyön vahvistamiseen korostui, koska sosiaali- ja terveystoimella on yhteistä asiakaspintaa. Puhdasta muutosvastaisuutta yhdistymistä kohtaan ei työntekijöiden osalta aineiston perusteella noussut esille.

Haastatteluissa nousi esille, kuinka työntekijöitä oli muun muassa koululla pidetyssä tilaisuudessa ennen muutosta kehoitettu olemaan vastustamatta muutosta, josta kertoo suora lainaus:

”- Meille on pidetty yhteinen tilaisuus jossain koululla, jossa viestinä oli, että älkää vastustako yhdistymistä ja koulutusta on tulossa, mutta aika irralliseksi muutos on jäänyt ainakin meidän omassa työssämme.” (2)

Onko tämä ennakkollisesti annettu viesti yksi syy siihen, että muutosta ei työntekijätaholla ole näyttävämmiin kritisoitu vai onko syynä työntekijöiden näkemässä mahdollisuudessa toimia ja tehdä yhteistyötä sosiaali- ja terveystoimen kesken tasavertaisessa kumppanuussuhteessa. Julkisella sektorilla työskenneltäessä muutokset ovat osa arkea. Työntekijöiden roolina on sopeutua muutokseen, heiltä usein odotetaan samalla myös yhteistyön ja uusien toimintamallien kehittämistä perustehtävän ohessa. Muutokseen valmistautumisesta sekä sen alkuvaiheesta esitettiin kritiikkiä.

Muutokselta odotettiin enemmän, kuin miltä se käytännössä näyttäytyi muun muassa toimintamallien ja yhteistyökuvioiden odotettiin olevan valmiita ja selkeitä heti muutoksen alkuvaiheessa. Henkilöstön antama kritiikki kohdistui selkeästi käytännön työn toteuttamiseen kuin itse muutokseen uudessa organisaatiossa. Muutoksen hyvinä puolina nähtiin asiakkaan tilanteen edesauttaminen yhteistyön ja yhteisten toimintamallien antamien mahdollisuuksien puitteissa. Moniammatillisen yhteistyön nähtiin myös edesauttavan asiakkaan ja hänen ongelmiensa ratkaisemista. Toimiakseen käytännössä se edellyttäisi toimintamallien ja yhteistyön luomista ja juurruttamista osaksi käytäntöjä, mikä nousee yhdeksi tärkeäksi kehittämisen paikaksi organisaatiotamme.

”- Itse työhön liittyvää harmistumista yhdistymisen jälkeen ei ole ollut, vaan ne liittyvät paljolti käytännön yksityiskohtiin” (4)

”- Minusta sosiaali- ja terveystoimen yhistyminen on niinku tosi hyvä idea. Kuitenki sitä yhteistä asiakaspintaa on sosiaali- ja terveystoimella ihan valtavasti. Näen sen mahdollisuutena, mutta se toteutus on se mikä tökkii, että ei oo vielä löytyny sitä yhteistä...” (3)

Seuraavassa lainauksessa haastateltava kuvaa selkeästi henkilöstön mielikuvaa kuntayhtymän yhdistymisestä terveyden- ja sosiaalihuollon välillä. Kuntayhtymään liitetty henkilöstö siirtyi kuntapuolelta vanhoina työntekijöinä. Se, millä tavalla yhdistymiseen liittyvää positiivista imagoa olisi saatu kohennettua ja mitkä olisivat olleet sen vaikutukset yhdistymisen toteuttamiseen oman henkilöstön keskuudessa, on päättäjien syytä pohtia.

”- Jotenkin mulla on tunne, ettei meillä täällä terveydenhuollon puolella ole yhdistyminen näyttänyt niin suurena pahana kuin entisten kaupungin työntekijöiden joukossa. Tulee aina kovin syyllinen olo kun puhutaan Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä, koska se tuntuu olevan niin suuri ja paha ja kaiken pahan alku entisille kaupungin työntekijöille. Se on tosi harmi.” (2)

Kokemukset värittyivät hyvin läheisesti työntekijätasolla niihin kokemuksiin, jotka olivat suoraan vaikuttamassa käytännön työn toteuttamiseen. Työntekijöiden antama kritiikki kertoo niistä kehittämisen paikoista ja tarpeista, joihin suuntautumalla voidaan edesauttaa ja helpottaa työntekijöiden tekemää työtä niin sosiaali- kuin terveydenhuoltoalan käytännössä. Huomioitavaa on se, että työntekijät ovat viimeisen vuoden aikana tehneet kovasti töitä jo yksinomaan uuteen organisaatioon ja sen kulttuuriin sopeutumiseksi. Tästä syystä laajemmalle kehittämistyölle yhä vähenevien työntekijäresurssien puitteissa ei työnteon ohessa ole löytynyt riittävästi aikaa. Oma aikansa on annettava myös muutokseen sopeutumiselle, mutta se, kuinka kauan organisaation johto voi perustella asioiden toimimattomuutta organisaation muutoksella, on eri asia.

Tavoitteena työntekijöillä on toimia yhteistyössä yli sektorirajojen asiakkaan parhaaksi, mutta niiden toteuttamiseksi tarvitaan edelleen kehittämistyötä, aikaa ja tukea myös organisaation johtotasolta. Yhteistä halua ja tahtoa yhteistyöhön on, mutta prosessien täytyy toimia oikean suuntaisesti ja niiden tulee olla selkeitä. Työntekijät tarvitsevat tietoa organisaatiostaan ja siitä miten työ voidaan toteuttaa turvallisesti ja terveellä tavalla. he tarvitsevat myös muuttuvaa ja tilannesidonnaista tietoa ja suunnitelmia sekä tulevaisuuden näkemyksiä. Muutostilanteissa tehoton ja riittämättömän avoin viestintä voivat edistää huhujen leviämistä ja tietämättömyys voi myös lamauttaa (Juholin 2009, 7).

”- Mulla varmaan oli odotuksena, että käytännöt tulisivat enemmän läpinäkyviksi ja niistä puhuttaisiin enemmän ääneen, mutta ei ne silti ole niin menneet.” (5)

”- Sitte pitää kuitenkin aina muistaa, että me ollaan kuntasektoria, ettei kannata laittaa rimaa liian korkealle. Ja se, että kaikki organisaatiot kunta-alalla yhistyy, niin sama tekstihän siellä lukee esimerkiksi Sosiaalitieto –lehdessä. Mikä on yhdistynyt hyvin ? ” (5)

Työntekijöiden keskuudessa heränneet ajatukset muutoksesta liittyvät hyvin läheisesti käytännön työn kokemuksiin muutoksen jälkeen ja niissä esiintyviin epäkohtiin. Kaikkia henkilöstöryhmiä koskevan muutoksen ei nähty kuitenkaan olevan negatiivisesti väritynyt muutoksen lähtökohtaista tarkoitusta ajatellen.

Asiakkaan auttaminen, prosessien toimivuus ja niiden järkevöittäminen sekä sitä kautta myös mahdollisesti saatavan taloudellisen tehokkuuden tavoittelu nähtiin asioiksi, joita voitaisiin viedä eteenpäin. Nämä lähtökohdat ja työnantajan vaateet työntekijöiden tekemää asiakastyötä kohtaan ovat tuttuja julkisella sektorilla työskentelevien keskuudessa, niin sosiaali- kuin terveydenhuoltoalalla. palvelurakennemuutoksen ydinpalvelujen tuottaminen taloudellisesti ja tehokkaasti yhä tiukkenevissa taloudellisissa resursseissa on omaksuttu osaksi työn käytäntöä. Uusien palvelurakenteiden toteuttaminen käytännöntasolla mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti edellyttävät, että henkilöstöllä tulee olla määriteltynä uudistetun työn sisältö tai työkäytänteet.

8.2 Sisäinen tiedottaminen

Viime vuosien aikana työyhteisöjen sisäisessä viestinnässä on tapahtunut merkittävä muutos. Erityisesti toimisto- tieto- ja asiantuntijatyössä painottuu vuorovaikutus yksisuuntaisen ylhäältä alaspäin siirtyvän tiedon sijasta. Viestinnän tutkija, dosentti Elisa Juholin (2009, 4) mukaan työyhteisöviestinnälle ominaista on monisuuntaisuus, avoimuus sekä yhteisöllisyyteen pyrkiminen. Juholin (2009,4) tuo esille, että viestintä joka perustuu vuoropuheluun, tutkimusten mukaan on edistänyt hyvinvointia ja työniloa sekä ihmisten motivaatiota. Perinteisten viestintäkanavien sijaan tänä päivänä viestintä entistä useammin tapahtuu erilaisilla foorumeilla. Näistä keskeisimpiä ovat työskentelytila ja työyhteisö, se tapahtuu siellä missä ihmiset kohtaavat.

Viestinnän tarkoituksena on luoda toimintaedellytyksiä sekä ylläpitää, vahvistaa ja kehittää työyhteisöä. Sen avulla voidaan edistää niin yksilöllistä kuin yhteistä oppimista ja kehittämistä. Juholinin (2009, 5) mukaan oppiminen ja kehittyminen tapahtuvat parhaiten keskinäisessä vuorovaikutuksessa, työyhteisön jäsenten muokatessa omalla työllään ja viestinnällään organisaation toimintakykyä ja mainetta. Tänä päivänä työyhteisöviestinnässä käytetään apuna yhä useammin erilaisia sähköisiä viestintätapoja, kuten Intranettia, Internetin kotisivuja, sähköpostia ja videoviestintää.

Viestinnän toimivuus vaikuttaa siihen, miten hyvin ihmiset ovat perillä työyhteisönsä asioista, miten he ymmärtävät asioita ja missä määrin he kokevat voivansa vaikuttaa sekä omaan että työyhteisönsä tulevaisuuteen. Hänen mukaansa henkilöstön mukaan ottaminen kehitystyöhön on parhaimpia keinoja hyödyntää työyhteisön tärkeintä voimavaraa, henkilöstöä. (Juholin 2009, 5-7).

”- Tiedottamisessa tapahtui selkeä muutos huonompaan yhdistymisen jälkeen ja syy siihen on yhdistyminen. Ei se näin huonoa ollut aikaisemmin. Kun tuli käyttöön kokonaan uusia systeemejä esim. ohjelmia, niin hankalaa on ollut.” (4)

Tiedottaminen kuntayhtymän organisaatiossa on työntekijöiden keskuudessa nähty heikoksi ja jopa ala-arvoiseksi, erityisesti käytäntöön liittyvien asioiden tiedottamisen osalta. Työntekijät liittyivät tiedottamiseen käytännön työssä tarpeelliseksi koettuja asioita, kuten ohjelmien käyttöön ja päätösten tekoon liittyvät asiat, palveluprosessien olemassaolo (mitä on mahdollista asiakkaille tarjota), sähköpostin lähettämisen sekä työntekijöiden välisen yhteistyön.

Tiedottamiseen liitettiin myös muita työntekijöiden toimintaan liittyviä asioita, kuten työaikaseuranta Timecon:in käyttämiseen liittyvä opastus ja siitä tiedottaminen. Tiedottamisen nähtiin heikentyneen muutoksen jälkeen erityisesti sosiaalityön alalla työskentelevien mielestä. Sosiaalityöalalla tiedottaminen nähtiin aiemmin olleen jouhevampaa, kuin mitä se kuntayhtymään siirryttäessä on ollut. Uudessa organisaatiossa sosiaalihuollon työntekijöiden keskuudessa osin kriittistäkin keskustelua ovat herättäneet organisaation sisäisen sähköisen tiedottamisen tarkoitus koko henkilöstön näkökulmasta. Koko henkilöstölle saapuvia sähköisiä viestejä tulee niin sähköpostissa kuin sisäisessä tiedotuskanava Intra:ssa. Intra:an ilmestyvät terveydenhuoltoa koskevat lomakkeet, esimerkkinä lääkkeiden tilauslistat ja sähköiset tiedotteet terveydenhuollon tapahtumista, kuten esimerkiksi maksapäivän juhlistamisesta. Tämä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa herännyt hämmennys uuden organisaation tiedottamisesta antoi alkusysäyksen tiedottamiseen liittyvään pohdintaan tutkijoina, jotka nousivat esille myöhemmin tutkimuksen kuluessa myös keräämämme haastatteluaineiston kautta.

”- Tiedottaminen ja etenkin käytännön asioiden tiedottaminen on ollut etenkin alkuvuodesta ala-arvoista. Sosiaalihuollon puolella toimiessa asioista tiedottaminen oli parempaa niin päätösten kuin käytännön asioiden tiedottaminen.” (4)

”- Tiedottamisen kulttuuri on muuttunut kankeampaan suuntaan. Olemme sosiaalitoimessa tottuneet jouhevaan tiedottamiseen ja asioiden kulkuun.” (2)

Jo aiemmin kuntayhtymän henkilöstöön kuuluva terveydenhuollon henkilöstön puolella tiedottamiseen liittyen kommentit olivat seuraavanlaisia:

”- Lehdestähän me aina luetaan, mitä meidän talossa tapahtuu.” (4)

”- Tiedottaminen vähän pätkii organisaation sisällä.” (2)

Aineiston perusteella työntekijät kaipaavat ja tarvitsevat ajankohtaista tietoa organisaationsa toiminnasta ja erityisesti niistä toimista, jotka konkreettisesti ovat vaikuttamassa heidän tekemäänsä käytännön työhön. Tiedottamisen parantamiseksi johtoryhmän työskentelyssä tulisi tehdä selkeitä päätöksiä ja linjauksia organisaatiomme tarjoamista palvelu- ja tukitoimista, jotta työntekijät kykenevät täysipainoisesti ohjaamaan ja tiedottamaan asiakkaitaan organisaation asettamissa rajoissa. Hitaasti pitkän ajan kuluttua tehtävät päätökset vaikeuttavat käytännön työssä toimivien työntekijöiden työtä muun muassa asettamalla heidät vaikeisiin ja haastaviin tilanteisiin asiakkaiden kanssa, kun työntekijöillä ei itselläkään ole tietoa asioiden tilasta.

Tulosaluejohtajien käymät johtoryhmätyöskentelyt ja niistä tehdyt muistiot eivät kuntayhtymään siirtymisen jälkeen olleet julkisesti luettavissa, mikä merkitsi ylimmän organisaation johdon toiminnan näkyvyyden häviämistä. Esimies asemassa oleville ja palvelukeskusten johtoryhmätyöskentelyihin jo ennen muutosta osallistuneille johtoryhmätyöskentelyssä oli totuttu siihen, että työskentely oli linjakasta ja linjauksia voitiin vielä yksiköihin hallitummin. Avoin johtoryhmä työskentely ja näistä saatava tieto sekä kuntayhtymän hallituksen tekemien päätösten saattaminen ajantasaisesti niitä kulloinkin tarvitsevien työntekijöiden tietoon olisi osana helpottamassa käytännön työtä. Toimivampaan tiedottamiseen voitaisiin päästä, mikäli ylhäältä alaspäin voitaisiin joissain käytännön asioissa delegoida vastuuta väliesimiehille ja lähettämällä suoraan työntekijöiden tietoon valmisteltuja päätöksiä ja linjauksia esimerkiksi sähköpostin liitetiedostona. Yhtenä ongelmana kuluneen vuoden aikana organisaatiossamme on ollut haastateltavien mukaan se, että tieto ei tavoita työntekijää tai työntekijällä ei ole tietoa, mistä tieto olisi saatavilla.

”- Onhan siellä esimiesfoorumissa esitelty tulosalueyksiköitä, mutta mun mielestä se on semmonen foorumi, että viekö ne esimiehet sitä tietoa, mitä siellä on ollut esillä kulloinkin esim. teemoina omiin tiimeihinsä, vaan jääkö se niiden tulosityksikköjohtajien tietoon, että täähän ei nyt tunnu niin tärkeeltä, että tämä nyt kannattais edes osastolla kertoa kenellekään. Et sehän jää sen kuulijaryhmän varaan se asioiden eteenpäin vieminen.” (1)

Tiedottamiseen liittyi myös epä tietoisuus organisaatiossa toimivista henkilöistä ja siitä kehen missäkin tilanteessa voisi ottaa yhteyttä. Tämä nousi erityisesti esille terveydenhuollon alla työskentelevien keskuudesta. He kokivat, ettei heillä ollut riittävästi tietoa keneen sosiaalityöntekijään voisi olla yhteydessä ja kenelle asiakkaita voisi sosiaalityön puolelle ohjata.

”- Että keneen me voitaisiin olla yhteydessä missäkin asiassa tai kenelle voisi ohjata vaikka asiakkaan.” (4)

”- En tiedä kuka siellä on tällä hetkellä sosiaalityöntekijänä vai onko siellä lainkaan eli en tiedä keneen ottaisin yhteyttä tarpeen niin vaatiessa.” (2)

Tiedon saaminen työntekijän tavoittamiseksi nähtiin toimivan kiertoteitse esimerkiksi entiselle työntekijälle, joka oli tutumpi tai sitten kollegoilta tiedustellen.

”- Varmaan soittaisin ennen yhdistymistä paikkakunnalla olleeseen sosiaalityöntekijään tai Raahen kollegalle.” (2)

”- Sosiaalityöntekijöitä on paljon eri alueilla, mutta tuntemus siitä, kuka tekee mitäkin ja mikä kuuluu kellekin, on vielä hämärän peitossa. Siinä mielessä tiedottaminen olisi tärkeässä roolissa, että tietää kehen ottaa yhteyttä missäkin asiassa.” (4)

Terveydenhuoltoalalla työskenteleville sosiaalitoimen henkilöstöstä koottu luettelo virkanimikkeineen jo edesauttaisi ja mataloittaisi kynnystä ottaa yhteyttä sosiaalitoimeen. Tällainen osaston työntekijöitä helpottava luettelo on tutkimuksemme aikana toteutettu ja keskustelua sosiaalityöntekijän tiiviimpäänkin läsnäoloon on konkreettisesti käyty.

Tiedottamisen toimimiseksi esimiehellä nähtiin olevan suuri rooli, tiedottamisen uskottiin yksiköissä toteutuvan, mikäli esimiehillä olisi tietoa siitä, mitä tiedottaa. Ongelmallista kuntayhtymässä on ollut se, että tietoa käytännöistä ja uusista toimintatavoista ei ole ollut lähiesimiehilläkään heti muutoksen jälkeen, mikä osaltaan on heikentänyt tiedottamista ja nostanut esille työntekijöiden hämmennystä käytännön asioiden hoitamiseen liittyen. Esimiesten toimintaa tiedottamisessa pidettiin useimmissa yksiköissä hyvänä.

”- Oman lähiesimiehen rooli on merkittävässä roolissa tiedonkulun välittäjänä omille perustyöntekijöille. Meidän yksikössä tieto kulkee tosi hyvin, sen verran kun hänellä itsellä sitä tietoa on käytettävänä. Eli osaltaan tiedonkulku riippuu myös esimiehistä.” (4)

8.3 Johtajuus

Uutta julkisjohtamismallia on kritisoitu siitä, että se korostaa tehokkuutta, mutta laiminlyö johtamisen inhimillisen ulottuvuuden. Eettinen johtaminen kulkee käsi kädessä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kanssa. Työhyvinvoinnin kysymyksiä ei ratkaista yksistään eettisesti johtamalla, mutta se on yksi tärkeä osa-alue. Esimerkillä johtaminen lienee paras tae eettisten toimintakäytäntöjen juurruttamiseen. Luottamusta korostavan johtajan puheita voidaan helposti pitää ylhäältä annettuna saarnana tai julistuksena. Esimerkillä johtaminen tekee eettisistä opetuksista aitoja. (Lähdesmäki 2011, 81).

Johtajuus on yksi keskeisin hallitun muutoksen eteenpäin vievä voima, johon työntekijät viime kädessä luottavat ja jolta he odottavat saavansa tietoa ja tukea. Kauppätieteiden tohtorin Riitta Viitalan (2005, 295) mukaan johtajilta ja esimiehiltä odotetaan muutoksissa tukea tavoitteiden selkiyttämiseen sekä toiminnanperiaatteiden ja järjestyksen luomiseen.

Johdettavat odottavat johtajalta päämäärien asettamista, kykyä saada järjestystä kaaokseen sekä suunnan ja tärkeysjärjestyksen osoittamista. Johtajuus on kuntayhtymässämme lähiesimies työskentelyä lukuun ottamatta jäänyt työntekijöiden keskuudessa kauemmas, mistä kertoo muun muassa se, että oman organisaation johtajaa ei hieman vajaa vuosi yhdentymisen jälkeenkään ole tavattu yhteisen pöydän ääressä. Myöskään aiemmin sosiaalityön puolella totuttuja työpaikka kokouksia ei ole pidetty, mikä antaisi mahdollisuuden saada tietoa ajankohtaisista kuntayhtymään ja työntekijöihin vaikuttavista asioista.

Johtajan tulisi tuntee ryhmänsä ja sen työolosuhteet mahdollisimman hyvin kyetäkseen edustamaan sitä myös ulospäin. Tärkeää on myös se että alaiset tuntevat johtajansa ja luottavat häneen. Hyvä yhteistyösuhde voi syntyä runsaan ja tiiviin vuorovaikutuksen seurauksena ryhmän ja johdon välillä. Yhteistyösuhteiden rakentumiseen olisikin johdon investoitava riittävästi aikaa ja nähdä vaivaa, jotta se jatkossa sujuisi myös vaivattomasti etäämpää. (Lönqvist 2002, 83).

Työntekijät pohtivat johtajuuteen liittyviä merkityksiä muutosprosessin toteuttamisessa. Johtajuus nähtiin yhdeksi keskeiseksi hallitun muutoksen eteenpäin vieväksi voimaksi sekä luontevaksi linkiksi tiedottamisessa. Esimies asemassa oleville ja palvelukeskusten johtoryhmätyöskentelyihin jo ennen muutosta osallistuneille johtoryhmätyöskentelyssä oli totuttu siihen, että työskentely oli linjakasta ja linjauksia voitiin vielä yksiköihin hallitummin.

Tämä mahdollisti myös henkilöstön tiedottamisen hetimiten johtoryhmä työskentelyssä tehtyjen linjanvetojen jälkeen. Johtajilta odotetaan suurten linjojen vetämistä, läsnä olemista sekä työedellytysten luomista, eikä yksinomaan yksisuuntaista tiedottamista ylhäältä alaspäin. (Juholin 2009, 8).

”- Niin yleensä meidän kuuleminen, elikkä eihän me olla johtajaa nähty kuin yhden kerran. Että kyllä meidän pitäis ihan sitä pääjohtajaa enempi tavata.” (5)

Johtajien ja työntekijöiden vuoropuhelussa nähtiin henkilöstön keskuudessa puutteita, joiden korjaamiseksi voisi esimerkiksi järjestää yhteisiä työpaikkakokouksia, missä työntekijät voisivat saada tietoa organisaation ajankohtaisista asioista, mutta myös mahdollisuuden keskustella omaan työhön liittyvistä sekä kaikkia työntekijöitä koskettavista yhteisistä asioista. Ylempien johtajien näkymättömämpi toiminta sekä työpaikkakokousten tai suurimpien tiimien kokoontuminen yhteisesti vaikuttivat työntekijöiden kokemuksiin oman äänensä kuulumiseen käytännön työn näkökulmasta. Työntekijät kaipaavat johtajuudelta enemmän näkyvyyttä ja aitoa kiinnostusta kohdata oman tulosalueensa työntekijöitä, ja ollen kiinnostunut myös työyksiköiden työntekijöiden näkemyksistä.

Erityisesti muutostilanteissa yhteisöllisyys sekä luottamuksellinen vuorovaikutus luovat selviytymisen mahdollisuuksia ja antavat voimia käsitellä yhdessä myös vaikeita asioita. Vaikeuksia ja uhkia tulisi käsitellä yhdessä ja keskustelun tulisi olla avointa ja realistista. Tärkeintä viestintätutkija ja dosentti Elisa Juholinin (2009, 5) mukaan on tieto, jonka pohjalta voidaan miettiä omaa tilannetta ja toimia.

”- Niin, se vuoropuhelu tämän kentän ja ylimmän johdon kanssa ei toimi mielestäni tällä hetkellä.” (5)

Johtajien toimintaan kaivataan selkeyttä ja yhteisten linjojen luomista, mutta myös mahdollisuuksia yhteisten toimintamallien ja yhteistyön kehittämiseen yhdessä työntekijöiden kanssa. Työntekijät tarvitsisivat aikaa omissa tiimeissään työn kehittämiseen, mutta ongelmana useimmiten on se, että sektorien ylimenevää työtä tehtäessä ei työntekijöiden oma tahto ja näkemys yksin riitä, vaan juuri siinä tarvitaan johtajan tukea. Edelleen erityisesti sosiaalityöntekijät tuovat esille sektorirajojen olevan olemassa, mikä jakaa asiakkaat meidän ja teidän asiakkaisiin ja joka myös vaikeuttaa yhteistyön syntymistä.

”- Nyt sellaista linjakkuutta ja selkeyttä ei ole. Jotenkin oottaa että ylin johto on se joka organisoi ja koordinoi tätä koko palettia niin että nyt se on se tunne, että se ei ole tällä hetkellä hallittua ja linjakasta. Sitä oottaa, että se löytyis.” (5)

Tiukentunut taloudellinen tilanne ja uudenlaisten palveluprosessien kehittämättömyys tai puutteellisuus ovat heikentäneet erityisesti sosiaalityön alalla toimivien työntekijöiden autonomisuutta tehdä työtä tarjoten asiakkailleen parhaaksi katsomiaan palveluja. Edellytyksenä on että johtajat antavat tukensa päätöksille. Viranhaltijoiden työ on ylhäältä kontrolloitua.

”- Samalla, kun ylemmällä taholla tuli henkilöstövaihdoksia, niin samalla ylemmältä taholta hävis se, joka on jo edustanut suurta organisaatiota ja sen toimintakykyä aiemmin. Että heille pitäis syntyä ymmärrys siitä, miten isoa organisaatiota tulisi johtaa. Nimetään työryhmiä, mutta sitten ei ole ylemmällä johdolla tietoa työryhmien toiminnoista ja miten asioita viedään eteenpäin, että päätökset tulee vähän niinku puskista.” (5)

Tutkimuksemme aikana organisaatiossamme sosiaalipalvelukeskuksessa ja työvoimapalvelukeskuksessa sosiaalityöalalla työskenteleville järjestettiin ensimmäinen työpaikkakokous, jossa osanotto oli runsas ja keskustelua syntyi. Paikalla olivat kuntayhtymän henkilöstöpäällikkö sekä työntekijöiden oma tulosaluejohtaja. Työpaikkakokouksessa työntekijät saivat tietoa palkkaukseen ja henkilökohtaiseen työn arviointiin liittyvistä asioista ja meneillä olevista projekteista sekä taloudellisista kysymyksistä, mutta he saivat myös mahdollisuuden kertoa omia näkemyksiään sosiaalityöstä tänä päivänä ja siitä mitä varten työtä tehdään, asiakkaan kokonaisvaltaiseksi auttamiseksi, jonka vaikuttavuutta on vaikea mitata. Tulosityksikköjohtaja avasi myös keskustelun sosiaalityön näkyvyydestä ja arvostuksen lisäämisestä. Työpaikkakokouksia päätettiin järjestää tälle foorumille puoli vuosittain.

8.4 Yhteistyö ja selkeiden toimintamallien puute

Pauli Juuti (2005, 25) tuo esille, että parasta aikaa muodostumassa olevat uudet organisaatiot, perustavat toimintansa yhteistyölle ja muiden ihmisten kanssa liittoutumiselle. Matalissa verkostomaisissa organisaatioissa on paljon suhteita muiden organisaatioiden kanssa ja tällaisissa organisaatioissa ei merkitystä niinkään ole henkilön hierarkkisella asemalla vaan siinä missä määrin henkilö kykenee toimimaan yhteistyössä muiden ihmisten kanssa. Uuden tyyppisissä organisaatioissa Juutin (2005, 25) mukaan tavanomaisiksi toimintatavoiksi ovat tulleet yhteistyö tiimeissä ja prosesseissa yli funktionaalisten rajojen ja jopa yli organisaatioiden rajojen.

”- Siinä on semmonen pulma, että tietyssä toimintaympäristössä sitä on helpompi arvostaa sitä omaa ammatillista viitekehystä ja omaa ammattikuntaa, että sitä ei tarvi niin taistella sen oman ammattikunnan näkemyksen puolesta, etenkin jos on näin terveydenhuoltopainotteinen kuntayhtymä kuin meillä nyt on.” (3)

Yhteistyön toimivuus ja oman paikan löytäminen organisaatiossa on vielä selkeästi hakemassa paikkaansa. Yhteistyön tiivistymistä oli odotettu jo organisaatio muutoksen alkuvaiheessa. Yhteistyön toimivuus uudessa organisaatiossa nähtiin edelleen heikoksi ja keinoja yhteistyön tiivistämiseen oli odotettu niin sosiaali- kuin terveystoimen henkilöstössä. Molemmissa yhteistyön tiivistäminen nähtiin hyväksi ja sen haluttiin toimivan, mutta siihen liittyy kovasti haasteita. Yhteistyöhön liittyen esille tuotiin asiakaskohtaisten prosessien puuttumattomuus.

Prosessien osalta toivottiin, että ne olisivat yhdessä sosiaali- ja terveystoimen kesken suunniteltu ja käyty yhdessä läpi, mikä mahdollistaisi sen, että kaikilla työntekijöillä olisi yhteinen näkemys ja tavoite asiakastyössä, koska se lisää ja nopeuttaa laadukasta asiakaspalvelua. Osalla työntekijöistä oli kokemuksia, että yhteistyö oli jo lisääntynyt työprosessien ja uusien yhteistyökuvioiden myötä. Kynnyksen yli astuminen ja suora yhteydenotto sosiaalipuolelle tai vastaavasti terveydenhuollon puolelle aiheutti ristiriitaisia ajatuksia työntekijöiden keskuudessa. Sosiaalipuolen henkilöstö piti yhteydenottoa luontevana ja ajatteli kynnyksen olevan matala terveydenhuollolle ottaa yhteyttä heihin, mutta terveydenhuollon puolella taas yhteydenottaminen ei ollutkaan niin helppoa kuin voisi ajatella.

”- Terveydenhuollossa on jotenkin niin vahva ollut se tapa tehdä sitä työtä ja nyt kun pitäis yhistää kaks vähän erilaista niin siinä sitten tulee tätä kaplakkaa.” (3)

Yhteistyön toimimattomuus ja yhteisten toimintaprosessien puute väsyttävät työntekijöitä. Työaika omasta työstä tulisi riittää yhteistyön kehittämiseen samanaikaisesti kun työntekijäresursseista on karsittu. Resurssipula nähtiin yhdeksi yhteistyön esteeksi, eikä niinkään tahto yhteistyön toteuttamiseen ja sen kehittämiseen.

”- Sehän uuvuttaa työntekijät, jos prosessit ei ala selviämään. Dialogia tulisi käydä aivan eri tavalla kuin tähän saakka on käyty. Siitä, mikä on se yhteistyö ja suunnitelmallinen moniammatillinen työ mielestäni puuttuu. Vaikka meillä puhutaan, että tehdään moniammatillista työtä, niin se ei mielestäni toteudu suunnitelmallisesti... siinä se konkretioituu se, että miten miten sote yhdistyy ja kuinka eri ammattikunnat pelaavat yhteen.” (3)

”- Vähän on sellanen tunne, että kun yhdessä yksikössä itse on niin ite näkee kentän hajanaisuuden ja sen, että yhteiset toimintalinjat puuttuvat ja sen on aika väsyttävää ite olla siinä asiakastyössä ja miettiä, että miten tää saahaan toimiin tää juttu, kun ollaan kaikki eri ammattikuntia ja kaikilla on eri yksiköissä vähän erilainen tapa tehdä sitä työtä, niin ei oo sitä yhteistä juttua miten sitä tehdään ja sitte ne odotukset törmäilee, että kyllä sitä aika väsyneeksi ittensä kokee välillä. Ja sitte ite asiakas ei ehkä tuu niin tehokkaasti autetuksi niin kuin sen pitäis tulla että se näkyy mun mielestä ihan sielä konkretia tasolla.” (3)

Yhteisten toimintaprosessien puutteellisuuden ja linjojen löytämisen lisäksi työntekijät pohtivat yhteistyön toteuttamisen vaikeutta myös tietosuojaan kannalta. Sosiaali- ja terveydenhuollossa edellytetään työntekijöiltä yleisestikin luottamuksellisuutta. Tietoturva asiat ovat kuntayhtymässämme nousseet esille. Työntekijät on veloitettu vastaamaan tietoturvaa koskeviin kysymyksiin ja toimittamaan saamansa vastausprosentti esimiehelleen. Tietoturvaa koskevan vastausprosentin oli oltava vähintään 75%, jotta se olisi hyväksytty. yhteistyön toimivuuden ja kehittämisen näkökulmasta tätä asiakkaan tietoturvaa ei tulisi myöskään unohtaa, se on hyvä pitää mielessä.

”- Sitä oon joskus miettiny, että onko mitään yhteistä tavoitetta tai linjaa eli pitäiskö olla enemmän yhteistyössä tässä välissä...Jokaisen toimijan tulisi mielestäni olla tietoinen missä mennään. Mielestäni siitä puuttuu nyt yhteinen lanka tai tavoite. En tiedä onko se sitä, että ei saa antaa tietoa työntekijältä toiselle. En ymmärrä, miten se olisi järkevintä, mutta tulee sellanen olo, että siellä vois tehdä jokainen työntekijä omalla saralla työtä perheen tukemiseksi. Yhteistyö puuttuu työntekijöiden väliltä.” (2)

Yhteistyön toimivuudesta sosiaali- ja terveystoimen kesken esitettiin myös epäilyjä. Epäilyt heijastuivat usean kymmenen vuoden takaiseen työskentelyyn ja siitä olleeseen kokemukseen. Henkilötasolla yhteistyö voisi toimia, mutta tasavertaisina kumppaneina organisaationa sitä epäiltiin. Kuten julkisen sektorin työssä yleensäkin organisaatiossamme byrokraattisuus koettiin edelleen vahvaksi, ja sen nähtiin jopa lisääntyneen uudessa organisaatiossa, jossa toimii useita eri tason johtajia työntekijöiden lisäksi.

”- Eli että sote- yhteistyö olis kauhean hyvää, kun se ei ole ollut koskaan, henkilötasolla se voi olla hyvää, mutta eihän me olla oltu yhteistyössä konkreettisesti viimeisen kolmenkymmenenvuoden aikana, kun olen ollut täällä.” (5)

”- Selkeiden vastuiden jakamisessa on ollut puutteita eli kuka vastaa mistäkin.” (4)

”- Byrokraattisuus on selkeästi lisääntynyt.” (4)

”- Työkäytänteet ovat tulleet byrokraattisemmiksi.” (5)

8.5 Työntekijän kuulluksi tuleminen

Humanisoinnin perinne perustuu lähtökohtaisesti Elton Mayon (1880-1949) 1920- ja 1930-luvun vaihteessa toteutettuihin Hawthorne-tutkimuksiin, joissa tarkasteltiin vaiheittain eri asioiden vaikuttavuutta työn tuottavuuteen. Ensimmäisenä tutkimusvaiheena tutkittiin työolojen vaikutusta tuottavuuteen. Työolosuhteiden kehittämällä nähtiin olevan vaikutusta työmotivaatioon. Samalla työntekijät kokivat saavansa arvostusta näiden kehittämistoimien kautta. Näitten kautta saatiin aikaan selvää kohenemista työn tuottavuudessa. Tuottavuudessa oli nähtävissä selkeää lisääntymistä, kun työntekijöistä oltiin aidosti kiinnostuneita. Inhimilliset arvot nousivat teknis-taloudellisten arvojen rinnalle. Toisena kohtana olivat johtamistaitojen kehittämisenvaikutukset työn tuottavuuteen.

Työntekijät olivat kiinnostuneita työyhteisön vuorovaikutuksesta. Inhimillisen vuorovaikutuksen merkitys työn tuottavuudelle oli merkittävä, palkan ja työolojen jäädessä toissijalle. Työpaikan virallisen organisaation sijaan pienemmän työyhteisön muodostama oma pienempi organisaatio koettiin merkittävänä työntekijöille sekä työn mielekkyydelle. Sosiaaliset suhteet nähtiin hyvin merkittävinä työn kehittämisen kannalta.

Tutkimusten seurauksena tutkimus ja käytännön toiminta yhdistettiin uudella tavalla. Sosiaalisia järjestelmiä muutettiin ja tutkittiin uudistusten vaikutuksia. Tästä suuntauksesta alettiin puhua toimintatutkimuksena. (Toikko & Rantanen 2009, 27-28). Johtamistapojen tutkimuksessa ei ollut kyse vain johtamisesta vaan työorganisaation kehittämisestä. Sosiaaliset järjestelmät ja sosiaaliset pelit korostuivat organisaation toiminnassa.

Sosiaalityö on vastuullista, monitahoista ja vaativaa asiakastyötä, jonka toiminnan perustana ovat lait, asetukset, erilaiset ohjeet ja suositukset. Sosiaalityön professiolle ominaista on ammatillinen toiminta jonka pyrkimyksenä ja toimintaa ohjaavana tekijänä on ehkäistä ja lievittää sosiaalisia ongelmia. Sosiaalityöllä on oma vahva roolinsa yhteiskunnassa sen tieteellisesti tutkitun tiedon ja sosiaalityön koulutuksen kautta, mutta toimiakseen yhteiskunnallisesti ehkäisten ja lievittäen asiakkaiden ongelmia tarvitsee se tukea myös yhteiskunnan muilta toimijoilta ja yhteiskunnallisesti tehtäviä muutoksia palveluprosessien ja ennaltaehkäisevän työn edistämiseksi.

Työntekijät haluavat oman äänensä kuuluville oman työnsä ja erityisalansa ammattilaisina, joihin he myös toivovat saavansa ansaitsemaansa arvostusta niin toisilta työtovereiltaan, lähiesimiehiltään kuin ylemmältä johtajatasoltakin. Tieto joka käytännön työssä ruohonjuuri tasolla syntyy ja näkyy toivottiin huomioitavan myös johtotasolla.

”- Kun nämä asiat tulis johdon kautta alaspäin ja meiltäpäin kulkis tieto ylemmäs, että tultais kuulluksi. Niin silloin meidän toiminta voisi kehittyä. Nyt ollaan ajalehtivassa vaiheessa, että löytyis se vuoropuhelu ja läpinäkyvyys.” (5)

”- Että niistä tulis sitä vuoropuhelua ettei ne olis vain muodonvuoksi vain jotain esimiesfoorumia tai johdon tapaamisia tai näitä vaan että jäis tunne että tullaan kuulluksi puolin ja toisin ja mennään eteenpäin ja että ne johtaakin johonkin.” (5)

”- Jos miettii ylipäänsä yhystymistä, että silloin oli johtotasolla paljon niitä palavereita ja suunnittelua yms. sitten jos miettii työntekijän näkökulmasta niin kuinka paljon meitä on oikeasti kuultu työntekijöinä.” (5)

9 SOSIAALITYÖN NÄKYVYYS JA ROOLI KUNTAYHTYMÄSSÄ

”- Jos on vahva oma ammatti-identiteetti, niin silloinhan sitä on sellaisessa vuorovaikutuksessa, että sitä tulee nähdä, kuulla ja havaita.” (3)

”- Asiakaskuntahan meillä on kovastikin yhteistä. Konsultointipalvelua olisi kiva olla olemassa, mikäli ei ole mahdollisuutta saada sosiaalityöntekijää työpariksi. Se madaltaisi meidän (terveydenhuollon työntekijän) kynnyksiä kysyä neuvoa, ohjausta tai opastusta.” (4)

Sosiaalityön sisällön ja sen käytäntöjen tuntemus nähtiin ensisijaisesti vaikuttavan työn arvostukseen. Työstä, jonka sisältöä yhteistyökumppani ei tunne, ei voi saada riittävää arvostusta. Tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät näkivät, ettei terveydenhuollon henkilöstöllä ole ymmärrystä siitä, mitä sosiaalityö on, joten sitä ei myöskään arvostettu. Ensimmäinen askel sosiaalityön arvostuksen kohottamiseksi olisi sosiaalityön käytäntöjen esille tuominen ja sosiaalityön tehtävien kuvaaminen. Sosiaalityön rooli nähtiin sosiaalityön alalla toimivien keskuudessa jääneen terveydenhuollon organisaation katveeseen. Sosiaalityö tulisi huomioida erityisalana, jossa työntekijät tekevät haasteellista ja monimuotoista työtä terveydenhuollon ammattilaisten rinnalla yhä tiukkenevissa taloudellisissa resursseissa.

9.1 Sosiaalityön arvostus

Lewiniläisessä toimintatutkimuksen kenttäteoriassa tutkittavan organisaation jäsenet oppivat tuntemaan toisiaan paremmin ja tämän kautta kykenevät myös hallitsemaan keskinäisiä jännitteitä. Kun opitaan tuntemaan toisia paremmin, tulevat myös toisten työtehtävät paremmin tunnetuksi, joka taas helpottaa varsinaisissa työtehtävissä suoriutumista. Tätä työskentelymallia korostetaan OD (Organization Development) suuntauksessa. Tärkeään rooliin OD:ssa nousevat myös koulutukset, joilla pyritään jakamaan työperäisiä kokemuksia. Näiden jaettujen kokemusten kautta tutkittavissa yhteisöissä pyritään saamaan aikaan muutoksia organisaation toiminnassa. (Toikko & Rantanen 2009, 29).

”- En ole törmännyt missään vaiheessa siihen, että olis käyty keskustelua aiheesta (yhteiset linjaukset). Semmonen keskustelu käytiin Pattijoen kunnantalolla, että voiko sosiaalityöntekijä olla lääkärin pomo. Jossain vaiheessa. Se oli niinku se ja se tuntu, että se ei voi millään olla.” (3)

”- Mutta sinänsä minä niinku koen että sosiaali- ja terveystoimi ovat, jos ajatellaan asiakaspintaa, niin se on niin kiinteästi kuitenkin yhteydessä.” (3)

Tutkimuksemme aineiston valossa on selkeästi nähtävissä, kuinka terveydenhuollon henkilöstön kuvaukset sosiaalityöstä ovat suppeita, verraten sosiaalityön sisällön monimuotoisuuteen nähden. Terveydenhuollon henkilöstöllä oli olemassa jonkinasteinen kokemus sairaalassa tehtävästä sosiaalityöstä, johon kuvaukset perustuivat. Sosiaalihuollossa toteutettavasta sosiaalityöstä heillä ei ollut kokonaiskuvaa. Terveydenhuollon henkilöstön keskuudessa sosiaalityötä kuvattiin erilaisten etuuksien liittyvien lomakkeiden täyttämiseksi. Terveydenhuollossa sosiaalityö nähtiin haettujen etuuksien tiedottamisena asiakkaille sekä perheitä tukevaksi ja auttavaksi toiminnaksi tilanteissa, joissa perheet tarvitsevat ongelmissaan tukea tai apua. Myös läheisverkoston kartoittaminen nähtiin yhdeksi sosiaalityöhön liittyväksi työksi. Työtä kuvattiin vahvasti lakiin perustuvaksi, jossa tyypillistä on päätösten lopussa lakiin viittaavat lakipykälät. Aineistosta nousi myös esille muutama lausahdus siitä, että sosiaalityö ei ole lainkaan tuttua terveydenhuollon henkilöstölle.

Sosiaalityön rooli ja merkittävyys kuntayhtymässä nähtiin altavastajaan rooliksi tutkimusaineiston perusteella. Sosiaalihuollon henkilöstö koki tutkimustulosten mukaan, ettei terveydenhuollon henkilöstöllä ole ymmärrystä sosiaalityön sisällöstä, sen tehtävästä tai roolista. Henkilöstöllä oli työn kautta kokemusta siitä, että kuntayhtymän syntyvaiheista saakka tiedottamisen ja erilaisten muiden käytäntöön vaikuttavien asioiden suunta oli nimenomaan terveydenhuollosta sosiaalityöhön. Samalla koettiin myös, että uuden organisaation kulttuuri ja ilmapiiri oli enemmän yksisuuntaista tiedottamista kuin dialogisesti keskustelevaa. Organisaatiossa suunnitellaan muun muassa jo terveydenhuollon puolella käytössä olevan ohjelmiston käyttöönottoa sosiaalityöhön. Organisaatiomuutoksen alkuvaiheessa runsas sähköpostien virta terveydenhuollon puolella olevista tapahtumista, kuten esimerkiksi maksapäivän viettämisestä, kummastuttivat sosiaalityöntekijöitä. Oma kotisivumme Intranet oli täynnä erilaisia tiedotteita ja terveydenhuollon lomakkeita, mitkä kertoivat suoraan sosiaalityöntekijöille siitä, että kuntayhtymään siirtymisessä sosiaalityötä ei ollut otettu huomioon samassa mittakaavassa terveydenhuollon kanssa.

Uuden kuntayhtymäorganisaation myötä sosiaalityöntekijät ovat olleet uusina työntekijöinä mukana kuntayhtymän järjestämässä perehdytystilaisuudessa. Organisaation sisäisenä järjestetyn koulutuksen pääpaino oli terveydenhuollossa, kuten käsihygieniassa ja neulojen oikeaoppisessa hävittämisessä. Sosiaalityöhön uusina velvoitteina yhdentymisen jälkeen ovat tulleet ensiapukoulutuksen suorittaminen. Lisäksi sosiaali- ja terveyspalveluissa asumispalveluja, työ- tai päivätoiminnasta tai muusta vastaavanlaisesta toiminnasta vastaavien tuli osallistua potilasturvallisuuskoulutukseen, jossa pääpaino oli potilasturvallisuuden takaamisessa. Potilasturvallisuus on sinänsä ensiarvoisen tärkeä asia ja siihen tulee jokaisen pyrkiä. Ohjelmiston käytettävyydessä näimme isona puutteena alavalikosta kokonaan uupuvan sosiaalityön ammattikunnan, jonka perusteella vaaratilanteet kirjautuvat ohjelmistoon oikein ja ohjautuvat oikeille tulosityksikön johtajille pohdittaviksi. Ohjelmistosta sosiaalityölle jäi alavalikosta valittavaksi ammattinimikkeeksi muu, mikä –sosiaalityöntekijä.

Erityisen suureksi pettymykseksi tutkimuksesta nousi sosiaalityöntekijöiden keskuudessa närkästystä herättänyt kuntayhtymän järjestämä perehdytystilaisuus ja sen rakenne, jonka suunnittelussa tai toteutuksessa ei ollut lainkaan huomioitu sosiaalityön sisältöä tai mitä se työnä on. Perehdytystilaisuus poiki runsaasti kritiikkiä sen sisältöä kohtaan, koska tasavertaisesta kumppanuudesta terveydenhuollon kanssa koulutuksen sisällössä tai toteutuksessa ei nähty merkkiäkään. Tämä epäonnistunut kokemus oli yksi konkreettinen esille tullut näkemys siitä, kuinka sosiaalityö professiona oli vieras terveydenhuollon organisaatiossa, eikä tietoa sosiaalityöstä erityisalana näyttänyt olevan. Toisaalta taas koulutuksessa pyydetyn kirjallisen koulutuspalautteen myötä pystyimme tutkijoina myöhemmässä vaiheessa havaitsemaan sen, että kirjalliseen palautteeseen oli perehdytty ja koulutuksen rakenteeseen oli tehty muutoksia.

”- Ja niinku näitä HaiPro ja muita ohjelmisto sovelluksia, mitkä on ollu jo terveydenhuollon puolella jo käytössä, niitä tuodaan meidänkin käyttöön, termistö ja asiat eivät tue tätä yhdistymistä ja sitä miten ne istuisivat sosiaalityöhön ja sellaisten asioiden huomioiminen, että muutoksessa tarkoitetaan, että käytäntöjä ja sovelluksia muokataan siihen suuntaan, että se on meidänkin kieltämme, että sillälailla tulee se tunne, että me yhdennymme terveydenhuollon alle enemmän kuin meistä tulisi tasavertainen sosiaali- ja terveyspalveluja tuottava organisaatio.” (5)

Henkilöstön haastatteluista nousi selvästi esiin se, ettei sosiaalityöntekijöiden työtä tunnettu terveydenhuollon henkilöstön keskuudessa. Tästä syystä myöskään yhteistyöltä ei voitu odottaa erityistä hyötyä. Sosiaalityön etäisyys ja heikompi näkyvyys terveydenhuoltoon nähden koettiin olevan osittain perua terveydenhuollon ja sosiaalityön historiasta ja sen erilaisista tieteenaloista.

Terveydenhuollon tietoperusta on luonnontieteissä ja lääketieteessä toisin kuin sosiaalityö, jonka tausta on yhteiskuntatieteellinen. Näiden kahden erilaisen tieteellisen taustan omaavien ammattikuntien yhteen sovittaminen koettiin haastavaksi tehtäväksi ja siinä onnistumista jopa epäiltiin. Yhteistyö sosiaali- ja terveystoimen välillä ei toimi tällä hetkellä uudessa organisaatiossa. Sektorirajat ovat edelleen olemassa, jolloin jakoa tehdään meidän ja teidän töihin, huolimatta siitä, että kuntayhtymämme strategiassa yhteistyötä kehoitetaan tekemään yli sektorirajojen. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä strategia 2010 - 2020). Sektorirajat ovat kuitenkin edelleen olemassa ja kukin pitää niistä tiukasti kiinni. Osaltaan näihin kankeisiin rajanvetoihin vaikuttavat myös budjetoidut rahat, joista pidetään tiukasti kiinni, eikä niitä haluta käyttää toisille katsottavien asiakkaiden hyväksi.

” - Että se heijastuu sitte siihen kun minusta sosiaali- ja terveystoimi ei synkkaa tällä hetkellä yhteen. Ja muutenkin niinkun jos sosiaalityön roolia aattelee niinku enne tätä yhdistymistäkään, se ei oo mun mielestä oikein tullu näkyväksi se tunnettavuus, että siitä työn sisällöstä ei oo tietoa esim. tämmönen lääkärivaltanen kuntayhtymä.” (3)

Terveydenhuollon puolella sosiaalityöntekijöillä on ollut virkapohjia, jotka on muutettu terveydenhuollon virkanimikkeeksi työntekijän siirtyessä joko eläkkeelle tai muihin tehtäviin. Tämä koettiin terveydenhuollon työntekijöiden mukaan suurena puutteena ja kertoo myös sosiaalityön arvostuksen puutteesta. Tutkimustuloksista nousi esiin toive sosiaalityön viran täyttämisestä terveydenhoidon puolelle takaisin. Puute omasta sosiaalityöntekijästä kuormitti terveystoimen henkilöstöä muun muassa siten, että aiemmin sosiaalityöntekijän täyttämät erilaiset etuushakemukset olivat nyt terveydenhuollon ammattilaisten täytettävänä. Tuloksista käy kuitenkin selville se, mitä terveydenhuollon ammattilaiset mieltävät sosiaalityöntekijän työnkuvaksi.

”- Käytännössähän me tehdään/joudutaan tekemään jonkin verran niitä sosiaalityöntekijän töitä. Etuuksista otamme tarvittaessa selvää asiakkaan puolesta, jotka ovat joskus aika työläitä. Näissä tilanteissa sosiaalityöntekijän mukanaolo helpottaisi meidän työtaakkaa, koska etuudet yms. asiat ovat vieraita meille.” (4)

”- Voisin kuvitella, että osastoilla näkyy se pulma, ettei ole olemassa omaa sosiaalityöntekijää...Mutta sosiaalityöntekijän työpanosta ei ole osastoilla käytettävissä. Eli siellä tekee sairaanhoitaja osittain sosiaalityöntekijälle kuuluvia töitä sairaanhoitajan koulutuksella.” (2)

”- Koska hoitajista on kova pula, se on yhä vähempänä siellä se hoitajien osuus hoitajien työstä kun täytyy tällaisia töitä tehdä, joka on kyllä tärkeätä työtä.” (2)

” - Ja sitte ku ei tunneta toinen toisiamme. Se oli hyvä esimerkki se Lohenpyrstön koulutus siellähän oli, kun aattelee että järjestäjänä oli TE-toimisto, niin olis pitäny olla hyvinvointikuntayhtymästä palveluiden edustajia mielenterveys ja päihdepuoli esimerkiksi, jotta se kohtaaminen tapahtuisi, ja että tiedetään mistä me puhutaan ja miksi me puhutaan puolin ja toisin.” (1)

”- Se on etuuksien selvittämistä ja joskus edunvalvontaa joskus varmaan kriisiterapiaa, palvelu- ja huoltosuunnitelmien laatimisessa mukana. Perhetilanteen selvittämistä ja tukemista. Sosiaalityöllä on lakipohjansa eli päätökset ovat sillä tavalla erilaisia kuin terveydenhuollolla eli päätöksen lopussa on aina joku lakipykälä, mihin päätös perustuu.” (2)

Tutkimuksemme lukuisista yrityksistä huolimatta emme tavoittaneet lääkäreitä haastatteluihin, jotta olisimme saaneet tietää, miten lääkärit näkevät sosiaalityön ja mistä sosiaalityö heidän mielestään koostuu. Tämä kertoo meille tutkijoina lääkäreiden suhtautumisesta sosiaalityötä kohtaan sekä arvostuksen että kollegiaalisuuden ajattelun puuttumisesta. Kansakunnan keskuudessa yleisesti ottaen ja terveydenhuollon historiaa tarkastellen terveydenhuollon hierarkiassa lääkäreiden ammattikuntaa pidetään korkeammassa asemassa muihin terveydenhuollon toimijoihin nähden. Sosiaalityön alalla toimivien keskuudessa lääkäreiden ammattikuntaa ei kuitenkaan pidetä sen enempää arvostettavampana ammattiryhmänä kuin sosiaalityöntekijöiden ammattilaisiakaan. Arvostukseen liittyvät näkemykset ovatkin kiinni ihmisten ja toimijoiden asenteissa ja historian saatossa syntyneistä mielikuvista, joihin olisi nyt syytä päästä vaikuttamaan. Tänä päivänä molempien ammattikuntien ammattipätevyysvaatimuksena on korkeakoulututkinto.

”- Vaikka lääkäriellä ja sosiaalityöntekijällä on samantasoinen ylempi korkeakoulututkinto niin sitten se tavallaan mielletään niinku näin joka kuvastaa hyvin sitä asennetta. Jotenki ei niinku ymmärretä sitä koulutuksen laajuutta, että ei se oo sen vähempi vaan se on vain erilainen viitekehys kuten kellä tahansa muulla maisterilla.” (3)

Yhteiskunnalliset haasteet, kuten asiakasmäärien kasvu ja yhä moninaistuvat ongelmat, haastavat sosiaalityötä terveystoimen ohella. Kahden välinen toimiva yhteistyö ja moniammatillinen toiminta ovat edellytyksiä asiakkaan kokonaisvaltaisen auttamisen mahdollistamiseksi. Sosiaalityö ja sen lähtökohdat asiakkaan auttamiseksi pelkästään suorittein, on vastaan sosiaalityön eettisiä periaatteita. Yhteistyö sosiaali- ja terveystoimen kesken nähdään tervetulleeksi työmuodoksi erityisesti asiakkaiden auttamisen kannalta. Kuten eräs työntekijä asian osuvasti haastatteluissa seuraavasti kiteytti: ”Asiakasta vartenhan me tehdään tätä työtä”.

Sosiaalityön tunnettavuus johtuu osittain sosiaalityöntekijöiden omasta kykenemättömyydestä tuoda voimakkaammin esille omaa erityisalaansa. Sosiaalityölle on tunnusomaista sopeutua uusiin, erilaisiin tilanteisiin, jolloin vastakkain asettelu esimerkiksi lakkoilun merkeissä on sosiaalityössä vierasta, kuten myös terveydenhuollon alallakin, siihen ei helposti ryhdytä. Terveydenhuollon ammattilaisen viesti eräässä tiimissä sosiaalityöntekijöille oli selkeä: ”Teidän pitää röyhittää rintaa, eikä tyytyä omaan tilaanne sosiaalitoimessa”.

Sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin tunnettavuudesta nykyisessä organisaatiossa liittyvät myös kokemukset saada olla osa yhteistä organisaatiota tasavertaisena kumppanina. Sosiaalityössä hyvät ja toimiviksi koetut käytännöt voisivat toimia terveydenhuollon puolellakin. Näin ollen työntekijöiden kokemukset eivät yksinomaan ole sitä, että kaikki uusi tulee terveydenhuollon puolelta. Sosiaalityön rooli kuntayhtymässämme muotoutunee yhä edelleen yhteistoimintojen ja prosessien edetessä. Kuten Satu Vanninen (2011, 263) tutkimuksessaan Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina toteaa: *”Sosiaalityöntekijöiden kehittyminen monipuolisemmin sosiaalisen osaajiksi on kiinni siitä, miten sosiaaliseen osaamiseen liittyvästä työnjaosta ja toimintaroolista sovitaan uusissa toimintaympäristöissä muiden ammattilaisten kanssa”*.

9.2 Näkyvyyden edistäminen

Sosiaalityön näkyvyyden edistämisen eteen on vielä tehtävä kovasti töitä. Meidän tutkijoiden pyrkimyksenä on ollut tuoda esille sosiaalityötä professiona ja ammattitaitoisina osaajina organisaatiossamme, mutta se ei yksin riitä. Työtä näkyvyyden edistämiseksi ja sosiaalityön roolin nostamiseksi organisaatiossamme tulee jatkaa edelleen. Mitä sitten voisimme tehdä sosiaalityön näkyvyyden parantamiseksi? Sosiaalityön alalla toimivien tulisi edistää tunnettavuutta kertomalla eri terveydenhuollon yksiköihin, mitä eri aloilla tehtävä sosiaalityö pitää sisällään, mikä on sen perustehtävä ja miten se näyttäytyy käytännössä. Myös yhteisten toimintamallien konkreettinen luominen toisi toiminnanprosesseihin erilaisten ammattikuntien näkemyksiä ja sitä kautta myös lisäisi toistemme töiden tuntemusta ja sen arvostusta. Organisaatioiden yhdistyminen on lähentänyt toisalta oman ammattikunnan sisällä toimivia edustajia, koska jo ennen suurta yhdistymistä, pieni osa sosiaalityön edustajia on toiminut entisessä kuntayhtymässä. Yhdistymisen myötä henkilöstössä on syntynyt positiivisia kokemuksia siitä, että enää ei ole yksin oman ammattikuntansa edustajana ja kokevat sen yhdistymisen myötä vahvuutena omalle ammattikunnalleen. Oman ammattikunnan lisääntyminen ja tiivistyminen antaa vahvuutta työntekijöille tuoda sosiaalityön roolia enemmän näkyväksi terveydenhuoltopainotteisessa kuntayhtymässä.

Sosiaalityön näkyvyyden parantaminen liitettiin eräässä tiimissä budjettiin ja sen laatimiseen. Sosiaalityön nähtiin saavan painoarvoa budjettia tehtäessä ja nähtäessä että sosiaalityö on siinä mukana. Sosiaalityön näkyvyyden katsottiin tulevan budjetin kautta, kun aika paljon menee rahaakin.

”- Tehän saatte varmasti painoarvoa ainakin sitten kun budjettia tehdään, niin nähdään että tekin (sosiaalitoimi) olette mukana. Voihan sitäkin kautta tulla näkyvyyttä, kun aika paljon menee rahaakin.” (3)

”- Sitte tämä sosiaalityön rooli ja terveystoimeen kytkettyinä. Eri koulukunta ja eri kieli. Ja ehkä se näkyy tämä lääkärinäkökulma. Se on aika vahva ammattikunta tässä.” (3)

”- Haluaisin vielä lisätä, että onhan tässä sitte semmosta pelkoakin, kun on näitä lääkäreitä terveydenhuollon puolella ja muuta vastaa...onko jotenkin semmosta pelkoakin siitä että yhdistytään sosiaali- ja terveystoimeen jotenkin siitä omasta roolista. Ja sitte siitä niinku että miten sitä yhteistyötä tehdään ja eihän vaan niinku toisen näkökulma mee vain toisen eelle et se että ylleensähan muutoksiin liittyikin semmonen peleko siitä, että mikä se on se oma rooli siinä.” (3)

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, mikä on sosiaalityön profession arvostus ja rooli uudessa kuntayhtymässä henkilöstön näkemyksen mukaan. Tutkimuksellamme pyrimme vahvistamaan sosiaalityön tunnettavuutta terveydenhuoltopainotteisessa organisaatiossa. Kuten jo edellä olemme jo useaan kertaan todenneet, toimintatutkimuksella ei pyritä luomaan varsinaisesti uutta teoriaa, joka olisi yhteensopiva empiiristen havaintojen kanssa. Toimintatutkimuksen avulla pyritään saavuttamaan muutosta tutkittavassa yhteisössä. Toisaalta toimintatutkimuksen yksi tavoitteista on tehdä näkyväksi niin kutsuttu hiljainen tieto.

Tutkimuksemme toteutui toimintatutkimuksellisin keinoin osallistamalla kuntayhtymän henkilöstöä mukaan tutkimukseen. Tämän toimintatutkimuksen mahdollistivat kuntayhtymän eri tiimit, joiden kanssa saimme sovittua yhteiset tapaamiset sekä kaikki ne muut yhteistyökumppanit, jotka olivat mukana toteuttamassa omalla toiminnallaan tätä tutkimusta. Näin pääsimme yhdessä henkilöstön kanssa keskustelemaan sosiaalityötä ja sen yhteistyökumppanuudesta terveydenhuollon kanssa. Keskustelujen tavoitteena oli yhteneväisten työkäytänteiden, toimintamallien ja mahdollisten eettisten ristiriitojen puheeksi ottaminen kuntayhtymän rakenteissa. Kirjasimme tutkimuksemme ajan havaintoja tutkimusympäristössämme, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiimme.

Saimme tekemiemme haastatteluiden/keskusteluiden kautta paljon hyviä näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöstä ja sen tämän hetkisestä tilasta kuntayhtymässä. Työyhteisön vastaanotto tutkimusteemaamme kohtaan oli positiivista ja kannustavaa. Ajoittain saimme tutkijoina pitää tiukasti kiinni keskusteluille varatuista aikatauluista, jottemme ylittäisi aikarajoja. Aihe oli osallistujien mielestä erittäin mielenkiintoinen ja he kokivat sen tärkeäksi. Haastatteluiden jälkeen saamissamme suorissa palautekeskusteluissa haastatteluihin osallistujat ovat olleet erittäin tyytyväisiä. He kokivat merkittäväksi sen, että ovat tulleet kuulluksi ja ovat saaneet esittää oman mielipiteensä anonyymisti.

Toimintatutkimuksen tekeminen on ollut aivan uudenlainen ja avartava kokemus meille molemmille tutkijoina. Yhteistyö eri toimijoiden kesken toimintatutkimuksemme interventioiden eri vaiheissa ovat olleet yllättävänkin antoisia. Eritoten terveydenhuollon parissa saimme kannustavia kommentteja asioiden eteenpäin viemiseksi. Tapaamiset ovat herättäneet mielenkiintoisia keskusteluja.

Tutkimustuloksemme kuvaavat henkilöstön näkemyksiä kuntayhtymässä 1.1.2011 tapahtuneesta organisaatiomuutoksesta ja sosiaali- ja terveystoimen yhteistyöstä tutkimuksen aikana sekä sen kehittämistarpeista nyt ja tulevaisuudessa. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaalityön profession tunnettavuutta, sosiaalityön arvostusta sekä näiden näkyväksi tekemistä paikallisesti Raahen kuntayhtymässä. Pyrkimyksenä oli vahvistaa tasavertaisuutta yhteistyökumppanuutta uudessa organisaatiossa terveydenhuollon kanssa.

Tutkimustuloksista voidaan havaita, kuinka sosiaalityön identiteetin näkyvyys on heikko terveydenhuoltopainotteisessa kuntayhtymässä. Samalla aineistosta nousee esiin, kuinka sosiaalityön näkyvyyden vahvistamiselle on odotuksia niin omana erityisalanaan, mutta myös yhteistyökumppanina yli sektorirajojen. Tutkimustulokset toivat selkeästi esiin myös sen, kuinka terveydenhuollon henkilöstön keskuudessa sosiaalityön ja sosiaalityöntekijöiden työnkuvan tunnettavuus oli varsin epäselvää tai jopa tasoltaan heikkoa. Tuloksista nousi esiin näkemys sekä terveydenhuollon että sosiaalihuollon henkilöstön keskuudesta, että toisen työn tunnettavuus ja sisällön hahmottaminen helpottaisivat avun hakemista asiakasasioissa. Tutkimuksemme tutkimustuloksissa meitä tutkijoina hämmensi tieto, että terveydenhuollon henkilöstön keskuudessa sosiaalityö ymmärrettiin potilaan/asiakkaan toimeentulotukeen liittyen lomakkeiden täyttämiseksi ja etuuksien hakemiseksi tehtäväksi työksi.

Toisten työnkuvan ymmärtäminen tiivistäisi tulosten mukaan yhteistyötä yli sektorirajojen. Sosiaalihuollon työntekijöiden keskuudessa keskusteltiin sosiaalityöntekijöiden ja lääkäreiden koulutustaustoista, mutta myös terveydenhuollon henkilöstöllä on tietoa sosiaalityöntekijöiden lakituntemuksesta. Sosiaalityön henkilöstön haastatteluissa nousi esiin, että sosiaalityön työnkuvan tunnetuksi tekemiseen voidaan vaikuttaa sillä, että ammattilaiset myös itse mieltävät oman ammatti-identiteetin.

Tutkimustulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on halua kehittää keskinäistä yhteistyötä. Sitä pidetään henkilöstön keskuudessa yleisesti lähtökohtana onnistuneen ja toimivan asiakasprosessin luomisessa. Tutkimuksen aikana tuli selkeästi esiin se toive, että yhteistyötä saataisiin jollain tavalla vahvistettua ja sosiaali- ja terveydenhuollon välissä oleva näkymätön tyhjiö täytettyä. Tämän täytteen tulisi toimia siltana organisaatioiden lopulliselle yhdistymiselle ja yhteistyölle.

Henkilöstöllä oli näkemys, etteivät he voi tehdä sitä yksin, vaan he kaipasivat siihen vahvasti esimiesten hyväksyntää ja vahvistusta. Tämän yhteistyön onnistuminen ja mahdollistaminen edellyttävät riittäviä resursseja työn kehittämisen panostamiseen sekä esimiesten tukea kehittämisprosesseissa. Tutkimustulokset tuovat selkeästi esille henkilöstön tämän hetkisen mielikuvan siitä, että kuntayhtymän sisäiset yhteistyön kehittämisen välineet ovat edelleen hukassa. Kuntayhtymän henkilöstön kommentteista nousi esiin se, kuinka organisaatioiden yhdistymisen valmistelut aiheuttivat henkilöstössä pelkkää epätietoisuutta. Mikään ei ollut henkilöstön mielestä valmista. Suunnitelmallisuus tai ennakoitavuus ei näkynyt työntekijätasolle, joten luottamus uuden syntymiseen oli heikkoa.

Hyvinvointikuntayhtymässä toimivalla henkilöstöllä on merkittävä rooli onnistuneeseen käytännön työn kehittämiseen. Kuntayhtymän henkilöstön ajatukset yhteistyöstä ja kehittämisentarpeista antavat arvokasta tietoa työyhteisön ja yhteistyön kehittämiseen. Kulttuurierot sosiaali- ja terveydenhuollon toimintamallien kesken on havaittavissa, esimerkiksi henkilöstön sisäisessä tiedonkulussa. Terveydenhuollossa tiedottaminen on huomattavasti etäämpää ja anonyymimpää kuin sosiaalihuollossa. Kynnys organisaatioiden välillä keskinäiseen yhteydenottoon on terveydenhuollon henkilöstössä korkeampi kuin sosiaalihuollossa.

Tutkimuksemme otettiin hyvin vastaan koko kuntayhtymässä lukuun ottamatta muutamia yhteydenottoja eri tiimien vastaaviin, joihin emme koskaan saaneet vastausta. Oman osansa yhteistyön toimivuudesta tutkimuksen aikana osoittivat meille tutkijoina myös kuntayhtymän lääkärit, joita emme koskaan tavoittaneet haastatteluihimme useista pyynnöistä huolimatta. Tutkijoina meille on tullut tunne, että henkilöstössä on paljon piileviä ja hyviä johtoajatuksia, joiden oikea-aikainen ja oikeanlainen kuuleminen olisi tärkeätä saavuttaa koko organisaationkin kannalta. Ongelmaksi asettuvat kuitenkin ne foorumit ja luottamuspuola, jossa asioista on mahdollisuus sanoa ääneen ilman, että se aiheuttaa pelkoa tai epävarmuutta omasta paikastaan työyhteisössä. Esimiesten rooli ja henkilöstön luottamuspuola tiedon välittäjänä ylöspäin korostui monessa tilanteessa.

Tutkijoina meillä oli kaksi roolia tutkimuksen aikana. Olimme sekä tutkijoita että kuntayhtymän työntekijöitä. Toimimme molemmat sosiaalityön tehtävissä kuntayhtymässä koko tutkimuksemme ajan, mikä osaltaan mahdollisti pääsemisemme lähelle tutkimuskohdetta.

Se, että olimme molemmat osa tutkittavaa työyhteisöä, mielestämme madalsi kynnystä toteuttaa toimintatutkimuksen ideologiaa toimintatutkijoina. Toisaalta tämän vuoksi jouduimme tutkijoina myös pohtimaan eettistä näkökulmaamme, mutta tutkimuksen lähtökohdat eli yhdistymiseen liittyvät kipukohdat olivat meille jo entuudestaan tiedossa.

Terveydenhuollon kulttuuri ja toimintakenttä oli meille tutkijoina vieraampi, toisin kuin sosiaalityön kenttä, jossa olemme molemmat työskennelleet usean vuoden ajan. Tutkimuksemme aikana saimme tutkijoina tietoa terveydenhuollon toiminnasta ja käytänteistä. Keskusteluissa nousivat esiin myös henkilöstön näkemykset sosiaalityöstä, yhteistyön halukkuudesta sekä sen toimivuuden edistämiseksi tarpeellisista kehittämistoimista. Yhteistyön ja toimintojen kehittämisen näkökulmasta sosiaalityön näkyväksi tuominen terveydenhuollon kentälle on mielestämme tuonut laajempaa ulottuvuutta terveydenhuollon työntekijöiden keskuuteen. Tämä helpottaa heitä ymmärtämään ja laajentamaan tietoisuutta sosiaalityöstä ammattialana. Keskustelut avasivat henkilöstölle monia asioita, jotka uskomme madaltaneen kynnystä ottaa herkemmin kontaktia sosiaalihuollon suuntaan pulmatilanteissa.

11 TULOKSET

Tähän lukuun kokoamme ja tiivistämme keskeisimpiä tutkimustuloksiamme empirian ja teorian kautta. Haluamme vielä tässä luvussa keskustella hyvinvointipalveluista ja sosiaalityöstä omien tutkimustulostemme kautta valtakunnallisella tasolla. Samalla arvioimme tutkimuksen toteutumista ja tutkimustulosten yleistettävyyttä valtakunnan tasolla. Haluamme myös esittää myös tutkimuksemme aikana esiin nousseita ajatuksia, miten sosiaalityön näkyvyyttä tulevaisuudessa tulisi kehittää.

1. Organisatoriset muutokset ovat heikentämässä sosiaalityön asemaa, kun sosiaalityö liitetään sitä suurempiin terveydenhuollon yksiköihin, samanaikaisesti pyrkien sulauttamaan sosiaalityötä terveydenhuollossa omaksuttuihin tapoihin ja ohjelmien käyttöön.

2. Sosiaalityön näkyvyyttä voidaan vahvistaa tuomalla esiin sosiaalityön yhteistyökumppaneille ja sosiaalityön kanssa läheisesti työskenteleville työntekijöille sosiaalityötä ammattina ja erityisalana. Sosiaalityön näkyvyyden vahvistaminen onnistuu parhaiten, kun se tehdään yhteistyössä sosiaalialalla toimivien työntekijöiden kesken. Sosiaalityöllä on omat erityiset asiakkaansa, joiden puolestapuhujana sosiaalityön on toimittava. Sosiaalityön lähtökohtaisena tarkoituksena on toimia niin paikallisesti kuin yhteiskunnallisesti sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi ja vastata yksilöiden tarpeisiin tarpeenmukaisilla ja riittäväillä interventioilla. Jotta riittävät ja tarpeenmukaiset palvelut taattaisiin myös tulevaisuudessa, on sosiaalityöntekijöiden tuotava ääntänsä vahvasti kuuluville, samalla toimien omien asiakkaidensa puolestapuhujana oman ammattietiikan mukaisesti.

3. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiossa sosiaalityön kanssa tehtävä yhteistyö ei tutkijoina saamamme kokemuksen kautta näyttänyt toivottavalta kaikkien terveydenhuollossa toimivien työntekijöiden keskuudessa. Lukuisista yhteydenotto yrityksistämme huolimatta emme päässeet tapaamaan lääkäreitä tai osastoista vastaavia osastohoitajia ja näin selvittämään heidän näkemyksiään sosiaalityöstä. Sosiaalityössä kohdataan usein erityisesti asiakkaan hakiessa erilaisia palvelu- ja tukitoimia lääkäreiden lausuntoja, suosituksia ja kannanottoja haettavana oleviin palveluihin liittyen. Lääkärinlausunnot kuuluvat osaksi sosiaalityötä, vaikkakin viime kädessä päätökset sosiaalityön alaisista palvelu- ja tukitoimista tehdään sosiaalityötä määrittävien lakien, suositusten sekä sosiaalisten olosuhteiden puitteissa.

Tutkimuksellamme olemme onnistuneet nostamaan esille sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyön tilaa ja siinä esiintyviä epäkohtia yhdistyneessä sosiaali- ja terveystalvveluorganisaatiossa. Onnistuimme aineistoa kerätessämme saamaan aikaan työntekijöiden keskuudessa reflektovaa vuoropuhelua. Saamamme palaute ja tutkimuksen aikaiset kokemuksemme ovat vahvistaneet sitä, että tutkimuksemme erityisesti sosiaalityön kollegoiden keskuudessa on otettu hyvin vastaan. Henkilöstön keskuudessa on olemassa oikeansuuntaisia ajatuksia omasta työstä saadun kokemuksen kautta asioiden toimivuudesta. Tutkimuksemme kautta sosiaali- ja terveystalvvelujen yhdistämistä suunnittelevat ja toteuttavat tahot voivat havaita niitä esiin nousseita kehittämisen paikkoja, joita tulisi riittävästi huomioida ennen yhdistymistä.

4. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita yhdistettäessä erityisen tärkeää olisi heti muutoksen suunnitteluvaiheessa ottaa työntekijät mukaan muutoksen suunnitteluun ja valmisteluun. Muutosta tulisi suunnitella yhdessä työntekijöiden ja johtajien kanssa, jolloin sen toteuttaminen käytännössä voisi sujua jouhevasti, työntekijöiden ja johtajien ollessa reaaliaikaisesti tietoisia muutoksen aiheuttamista toimista ja vaikutuksista omaan työhön ja organisaation toimintaan.

Muutoksen suunnittelulle ja valmistamiselle tulee taata riittävästi aikaa ja avoimuutta. Muutos on parhaita toteuttaa sitten, kun työntekijöillä ja johtajilla on riittävä ja tarpeellinen tieto käytettävissään liitoksen tapahduttua. Esimerkiksi päätökset ja yhteiset linjaukset tulisi olla valmiina. On selvää, että kaikkia tarvittavia muutokseen liittyviä asioita ei voida ennakolta suunnitella, niiden tullessa esille vasta käytännön myötä. Tärkeintä kuitenkin on, että päälinjaukset on valmisteltu ja kaikkien osapuolten tiedossa. Jotta yhteistyö ja yli sektorirajat ylittävä työ olisi mahdollista heti muutoksen alkuvaiheessa, tulisi kiinnittää huomiota siihen, että yhteiset ja kaikkia ammattikuntia koskevat ohjeistukset, prosessikuvaukset ja toimintamallit ovat laadittuina ja koko henkilöstön tiedossa. Organisaation toiminta heijastuu asiakastyöhön, toimimattomat ja epäselvät toimintamallit eivät edistä asiakastyötä. Hyvän palvelun ja laadun varmistamiseksi asiakastyön sujuvuuden olisi edellä mainittuihin asioihin syytä kiinnittää huomiota.

LÄHTEET

- Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo ja Ylöstalo, Pekka: Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. ISBN, Juva 1995.
- Alasuutari, Pertti: Laadullinen tutkimus. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 1999.
- Asikainen, Paula: Yhteisön aktivointi. Vammalan kirjapaino Oy, Tampere 1999.
- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Juva 2007.
- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Juva 2007.
- Arnkil, Tom Erik, Eriksson, Esa ja Arnkil Robert: Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakes raportteja 253. Gummerus kirjapaino Oy, Saarijärvi 2003.
- Eräsaari, Leena: Sosiaalityö ja new public management. Teoksessa Granholm, Camilla, Juvonen, Tarja ja Jäppinen Maija (toim.): Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa. Talentia –lehti, sosiaalityön tutkimuksen seura. 2011, s. 11-16.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juhani: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Jyväskylä 1998.
- Grundy, Shirley: Three modes of action research. Teoksessa Kemmis, Stephen & McTagger, Robin (eds.): The Action Research Reader. Deaking University, 1990, s.353-364.
- Haverinen, Riitta: Laatudokumentit ja suomalainen sosiaalipalvelujen modernisaatio. Yhteiskuntapolitiikka –lehti 2003:4, s. 325-336.
- Heikkilä, Matti: Eettisiä ongelmia yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Karjalainen, Sakari, Launis, Veikko, Pelkonen, Risto ja Pietarinen Juhani (toim.): Tutkijan eettiset valinnat. Tammer-Paino, Tampere 2002, s. 165-176.
- Heikkinen, Hannu L.T (toim.), Huttunen, Raimo ja Moilanen, Pertti: Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. WSOY, Juva 1999.
- Heikkinen, Hannu L.T.: Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T, Roivio, Esa ja Syrjälä, Leena (toim.): Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. ISBN, Vantaa 2008, s. 16-17.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula: Tutki ja kirjoita. ISBN, Helsinki 2001.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula: Tutkija ja kirjoita. ISBN, Helsinki 2007.
- Juhila, Kirsi: Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen, Arja ja Juhila, Kirsi (toim): Sosiaalityö aikuisten parissa. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä 2008, s. 14-47.
- Juhila, Kirsi: Sosiaalityön selontekovelvollisuus. Janus vol. 17 (4) 2009, s. 296–312.

Julkunen, Raija: Sosiaalipolitiikan kansalainen, Aktivoitu, valtaistettu, vastuutettu, hylätty?, Teoksessa Niemi, Petteri (toim.) & Kotiranta, Tuija: Sosiaalialan normatiivinen perusta. Esa Print, Tampere 2008, s. 183-220.

Juuti, Pauli: Toivon johtaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki 2005.

Kalliola, Satu: Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. ISBN, Tampere 1996.

Kanaoja, Aulikki, Lähteinen, Martti ja Marjamäki, Pirjo (toim). Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma Oy, Tallinna 2011.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve: Sosiaalityön opetus, tutkimus ja kehittyvä asiantuntijuus. Teoksessa Satka, Marja, Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Nylund, Marianne ja Hoikkala, Susanna: Sosiaalityön käytäntötutkimus. Palmenia-kustannus, Helsinki 2005, s. 78-79.

Kekomäki, Martti: Mihin tarvitaan sosiaalityön- ja terveydenhuollon yhteistyötä?. Sosiaalitieto 2009, 6-7, 16.

Kiviniemi, Kari: Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani (toim.) & Valli, Raine: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. WS Bookwell Oy, Juva 2007, s. 70-85.

Kuula, Arja: Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino, Tampere 1999.

Kuusela, Pekka: Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Työturvallisuus keskus, raporttisarja 2005:2. Edita Prima Oy, Helsinki 2005.

Kuusela, Pekka & Kuittinen, Matti (toim.): Organisaatiot muutoksessa. ISBN, 2008.

Lahtonen, Maarit: Keskustellen parempaan työyhteisöön. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T (toim.), Huttunen, Raimo ja Moilanen, Pertti: Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. WSOY, Juva 1999, s. 201-220.

Laine, Timo: Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. WS Bookwell Oy, Juva 2007, s. 28-33.

Metteri, Anna & Hotari, Anna-Kaisa: Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. Teoksessa Pehkonen, Aini ja Väänänen-Fomin, Marja (toim.): Sosiaalityön arvot ja etiikka. PS-kustannus. Juva 2011, s. 73-88.

Mutka, Ulla: Sosiaalityön neljäs käänne. ISBBN, Jyväskylä 1998.

Niemelä, Pauli: Sosiaalityö hyvinvointietiikan toteuttajana. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim): Sosiaalityön arvot ja etiikka. Bookwell Oy, Juva 2011, s. 13-43.

Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja: Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.): Sosiaalityön arvot ja etiikka. Bookwell Oy, Juva 2011, s. 7-10.

Pietarinen, Juhani: Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, Sakari, Launis, Veikko, Pelkonen, Risto ja Pietarinen, Juhani (toim.): Tutkijan eettiset valinnat. tammerpaino, Tampere 2002, s. 58-69.

Pietilä, Ilkka: Ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo ja Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tallinna 2010, s. 212-241.

Piironen, Hannu: Epävarmuus, muutos ja ammatilliset jännitteet. Suomalainen sosiaalityö 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa. ISBN, Jyväskylä 2005.

Rauhala, Pirkko-Liisa & Virokannas, Elina: Sosiaalityön tutkimuksen etiikka, opettaminen ja tietoarvo. teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.): Sosiaalityön arvot ja etiikka. Bookwell Oy, Juva 2011, s. 235-255.

Raunio, Kyösti: Olennainen sosiaalityössä. ISBN, Helsinki 2009.

Robson, Colin: Real world research. Second edition. Oxford 2002.

Rostila, Ilmari: Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelman ratkaisun perusteet. Jyväskylän yliopisto SoPhi 61. Jyväskylä 2001.

Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo ja Hyvärinen, Matti: Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo ja Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tallinna 2010, s. 9-36.

Satka, Mirja: Kvalitatiivinen arviointi ja sosiaalipalvelutyön vaikuttavuuden osoittaminen. Teoksessa Granholm, Camilla, Juvonen, Tarja ja Jäppinen, Maija (toim.): Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa. Talentia-lehti, 2011, s. 4-10.

STM, Tavoitteiden ja tuloksellisuuden kuvaaminen tulosbudjetissa ja tulossopimuksissa. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 21. STM, Helsinki 2002a

Sulkunen, Pekka: Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Painokaari Oy, Helsinki 1990, s. 264-285.

Syrjälä, Leena, Ahonen, Sirkka, Syrjäläinen, Eija ja Saari, Seppo: Laadullisen tutkimuksen työtapa. Kirjayhtymä, Rauma 1999.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu: Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. ISBN, Tampere 2009.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hansaprint Oy, Vantaa 2011.

Uusitalo, Hannu: Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WS Bookwell Oy, Juva 2001.

Viitala, Riitta: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2005.

Ylikoski, Tuire: Unohtuiko asiakas? Toinen uudistettu painos. Otavan kirjapaino Oy, Juva 1999.

Muut lähteet

Ikola-Norrbacka, Rinna: Eettinen julkisjohtaminen. Teoksessa Julkinen hallinto ja julkinen johtaminen. Juhlakirja professori Ari Salmisen 60-vuotispäivän kunniaksi. Hyyryläinen, Esa & Viinamäki, Olli-Pekka (toim.). Universitas Wasaensis. 2011, s. 88-103. Saatavilla www-muodossa: http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-340-0.pdf

Juholin, Elisa: Työyhteisöviestintään uutta suuntaa. Artikkelit ja kuvat Rissa, Kari (toim): Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK, 2009, s. 4-12. Saatavilla www-muodossa: http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf

Lähdesmäki, Kirsi: New Public management ja julkisen sektorin uudistaminen. Tutkimus tehokkuusperiaatteista, julkisesta yrittäjyydestä ja tulosvastuusta sekä niiden määrittelemistä valtion keskushallinnon reformeista Suomessa 1980-luvun lopulta 2000-luvun alkuun. Universitas Wasaensis. NO 113, Hallintotiede 7, 2003. Saatavilla www-muodossa: http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-004-5.pdf

Lähdesmäki, Kirsi: New public management julkisjohtamisen uudistajana – yhä kesto-suosikki reformeissa?. Julkaisussa Hyyryläinen, Esa ja Viinamäki, Olli-Pekka (toim): Julkinen hallinto ja julkinen johtaminen. Juhlakirja professori Ari Salmisen 60-vuotispäivän kunniaksi. Universitas Wasaensis, 2011, s.75-87. Saatavilla www-muodossa: http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-340-0.pdf

Mediuutiset. 2.9.2011. Saatavilla www-muodossa: <http://www.medi uutiset.fi/uutisarkisto/hallitus+hautasi+parashankkeen/a679113>

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä strategia Strategia 2010-2020. 30.6.2010. Saatavilla www-muodossa: http://www.ras.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/ras/embeds/raswwwstructure/13636_Hyvinvointiky_strategia.pdf

Temmes, Markku (2004). Valtionhallinto – jatkuvuutta ja muutosta. Suomen poliittinen järjestelmä – verkkokirja. Saatavilla www-muodossa: <http://blogs.helsinki.fi/vol-spj/valt ionhallinto/>
URN:NBN:fi-fe20041404

Vanninen, Satu: Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina. Sosiaalityöntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden käsitykset sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toiminnasta 2000-luvun alussa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere 2011. Saatavilla: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8591-6.pdf>

LIITTEET

LIITE 1

Pro gradu -toimintatutkimus sosiaalityön näkyvyydestä sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistymisessä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä.

Hei !

Olemme sosiaalityön pääaineopiskelijoita Jyväskylän yliopistosta. Teemme pro gradu -tutkielmaa, joka on tarkoitettu Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työntekijöille. Tutkielman tavoitteena on tutkia sosiaalityön asemaa ja näkyvyyttä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä. Tutkimus toteutetaan toimintatutkimuksen toimintatapoja soveltaen. Yhtenä toimintatapana käytämme työntekijöiden mielipiteiden selvittämistä uudesta sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöstä samassa organisaatiossa. Tutkimustamme ohjaa yliopiston opettaja Tuomo Kokkonen, Jyväskylän yliopiston Kokkolan Chydenius Instituutin sosiaalityön yksiköstä.

Tiedonkeruun yhdeksi väyläksi perustamme sähköisen palautelaatikon Intraan, jonne jokainen työntekijä voi käydä kirjaamassa ajatuksiaan anonyymisti eli ilman nimeä tai muita tunnistetietoja kuntayhtymäliitoksesta ja sosiaali- ja terveystoimen yhteistyöstä (risut ja ruusut). Sama aineisto on myöhemmin käytössä myös kuntayhtymän laatutiimillä, joka kartoittaa vastauksien sisältöä.

Sähköinen palautelaatikko löytyy osoitteesta: www.ras.fi/Intra

Antamanne vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti sekä nimettömänä. Tutkimushenkilöitä ja tutkittavia työyhteisöjä ei ole mahdollista tunnistaa tutkimusraportista vastauksien perusteella. Vastauksianne käytetään vain ja ainoastaan tutkimustarkoituksiin.

Tulemme kuluvaan syksyn aikana kertomaan omasta tutkimuksestamme ja siihen liittyvistä menetelmistä jokaisessa tulosyksikössä. Samalla haluamme keskustella tiiminne kanssa, mikäli teillä on joitain kehittämiskohteita, ajatuksia tai käytännön kokemuksia yhdistymisen jälkeen, jotka ovat jääneet mieleen hyvässä kuin pahassa. Tämä viesti on tarkoitettu ennakkotietona samassa työyksikössä toimivalle esimiehelle ja työntekijöille käynnissä olevasta tutkimuksestamme, jotta voitte valmistella tulevaa tapaamistamme. Meitä voi lähestyä myös sähköpostilla tai puhelimitse. Yhteystiedot löytyvät alla.

Kiitos yhteistyöstä!

Marjo Kokkaret
marjo.kokkaret@ras.fi
Puh. 044-439 3707
Sosiaalityöntekijä/vammaispalvelut

Päivi Nurkkala
paivi.nurkkala@ras.fi
Puh. 040-830 3133
Sosiaalityöntekijä/lastensuojelu

KYSYMYKSET TERVEYDENHUOLLON TIIMEIHIN

Mitä ajatuksia sosiaalitoimen liittyminen yhteen terveydenhuollon kanssa teissä herätti?

Onko terveydenhuollolla ja sosiaalityöllä mielestänne yhteistä?

Miten sosiaali- ja terveydenhuolto kykenevät työskentelemään yhdessä Raahen seudun kuntayhtymässä tällä hetkellä?

Mitkä ovat teidän työnne kautta tulleet kokemukset yhteistyöstä sosiaalityöntekijöiden kanssa ?

Miten sote -yhteistyötä mielestänne voitaisiin kehittää?

- oman työnne kannalta
- oman työyhteisön tai koko työyhteisön kannalta

Onko sote -yhdistymiseen liittyvät asiat olleet riittävän selkeitä?

Koetteko saaneenne riittävästi tietoa sote -yhdistymisestä omassa työssänne?

Mitä sosiaalityö mielestänne on?

Mikä on mielestänne sosiaalityöntekijän työnkuva?

KYSYMYKSIÄ SOSIAALIHUOLLON TIIMEILLE

Mitä ajatuksia sosiaalitoimen liittyminen yhteen terveydenhuollon organisaation kanssa teissä herätti?

Onko sote -yhdistymiseen liittyvät asiat olleet selkeitä?

Jos eivät, niin mikä olisi pitänyt tehdä toisin tai miten asiaa voitaisiin vielä korjata ?

Millaisena olette kokeneet tiedonkulun yhdistymiseen liittyen omassa tiimissänne tai organisaatiossa ?

Millaisena näet sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyön Raahen seudun kuntayhtymässä tällä hetkellä?

Onko sosiaali- ja terveydenhuollolla jotain yhteistä?

Onko sosiaalihuollolla riittävästi näkyvyyttä terveydenhuollon rinnalla ?
Jos ei, niin millä keinoin sitä voitaisiin vahvistaa ?

Miten sote -yhteistyötä mielestänne voitaisiin kehittää ?
- oman työn kannalta
- työyhteisön kannalta

Vapaita kommentteja aiheesta