

SOVELTUVUUSKOE VAI EI?

**SOSIAALIALAN AMMATTILAISTEN KÄSITYKSIÄ ALANSA
KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN
SOVELTUVUUDESTA ALALLE**

**Nita Partio
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2016**

TIIVISTELMÄ

SOVELTUVUUSKOE VAI EI? SOSIAALIALAN AMMATILAISTEN KÄSITYKSIÄ ALANSA KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN SOVELTUVUUDESTA ALALLE

Nita Partio
Sosiaalityö
Pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Ohjaaja: Mikko Mäntysaari
Syksy 2016
93 sivua & liitteet 7 sivua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sosiaalialan ammattilaisten käsityksiä alansa korkeakoulujen opiskelijavalinnasta sekä soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintoja. Tarkoituksena on myös tutkia sitä, miten opiskelijoiden ja työntekijöiden soveltumattomuus tai hyvä soveltuvuus alalle näyttäytyy koulutuksen aikana ja myöhemmin työelämässä. Sosiaalialan korkeakouluilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutusta sekä yliopistojen sosiaalityön koulutusta, joista ensin mainitussa opiskelijoiden soveltuvuuden testaamisella on ollut pitkään vakiintunut asema. Tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa aiheesta, jota varsinkin Suomessa on tutkittu vähän mutta josta keskustelu viime vuosina on ollut vilkasta.

Tutkimusotteenani on Ference Martonin kehittämä fenomenografia, jonka tavoitteena on tunnistaa tutkittavien ymmärrystä, kokemuksia ja käsityksiä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkimuksen kohteena ovat neljän eri kaupungin sosiaalialan käytännön ammattilaiset ja heidän käsityksensä aiheesta. Tutkimusaineisto kerättiin laadullisella kyselyllä, johon vastasi 35 työntekijää. Kyselyn vastaukset analysoitiin monimenetelmäisesti käyttäen sekä fenomenografista analyysimenetelmää että aineiston määrällistä kuvailua.

Tutkimuksen tulosten mukaan 69 % kyselyyn vastanneista sosiaalialan ammattilaisista kannattaa soveltuvuuskokeen järjestämistä osana alan korkeakoulujen opiskelijavalintaa. Soveltuvuuskokeen avulla uskotaan saatavan valikoitua alalle parhaiten soveltuvat henkilöt ja vastaavasti karsittua soveltumattomat pois arvioimalla esimerkiksi hakijan sosiaalisia ja ryhmätyöskentelytaitoja, persoonallisuutta, motivaatiota, odotuksia alalta, arvoja, asenteita sekä opiskeluvalmiuksia. Myös opiskelijan taustatietojen, kuten elämäntilanteen, terveydentilan, koettujen elämänkriisien sekä mahdollisen rikosrekisterin selvittämistä ennen opintojen aloittamista esitettiin. Kyselyyn vastanneista 60 % kertoi vaihtelevista kokemuksista opiskelijoiden soveltuvuuteen liittyen. 31 % vastanneista oli havainnut eroja yliopisto-opiskelijoiden ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudessa alalle ja kuvannut ammattikorkeakoulun opiskelijoiden olevan alalle soveltuvampia ominaisuuksiltaan verrattuna yliopisto-opiskelijoihin. Sosiaalialan ammattilaisista 77 % kuvasi havainneensa soveltuvuuteen liittyviä ongelmia työyhteisössään.

Asiasanat: sosiaaliala, opiskelijavalinta, soveltuvuuskoe, fenomenografia, laadullinen kysely, monimenetelmäisyys

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	1
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Aikaisempi tutkimus.....	6
2.1.1 Soveltuvuuskokeisiin liittyviä tutkimuksia muilta aloilta	7
2.1.2 Soveltuvuuden selvittämiseen kriittisesti suhtautuvia tutkimuksia ja kirjoituksia....	8
2.1.3 Soveltuvuuden selvittämistä puoltavia tutkimuksia ja kirjoituksia sosiaaalialalta	9
2.2 Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden koulutus ja opiskelijavalinta	13
2.3 Henkilöarviointi ja soveltuvuuden tutkiminen	18
3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSAINEISTO	21
3.1 Tutkimustehtävä	21
3.2 Sosiaaalialan käytännön ammattilaiset tutkimuksen kohteena	21
3.3 Tutkimusluvut.....	23
3.4 Fenomenografia tutkimuksessani	24
3.4.1 Fenomenografisen tutkimuksen juuret	24
3.4.2 Käsitteet tutkimuksen kohteena	25
3.4.3 Fenomenografisen tutkimuksen tieteenfilosofinen perusta	26
3.4.4 Fenomenografian suhde fenomenologiaan.....	27
3.4.5 Fenomenografinen tutkimus sosiaalityössä.....	28
3.4.6 Fenomenografisen tutkimuksen vaiheet	31
3.5 Aineiston keruu laadullisella kyselyllä.....	32
3.6 Kyselyn vastausten analysointi monimenetelmäisesti.....	34
4 KYSELYN MÄÄRÄLLISET TULOKSET.....	36
5 KYSELYN FENOMENOGRAFINEN ANALYYSI	46
5.1 Käsitteet soveltuvuuskokeen tarpeesta ja hyvästä soveltuvuuskokeesta	49
5.2 Käsitteet sosiaaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudesta alalle koulutuksen näkökulmasta katsottuna	56

5.3 Käsitukset sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle työelämän näkökulmasta katsottuna	62
5.4 Kuvauskategorioiden muodostaminen käsityskategorioita yhdistämällä.....	73
5.5 Fenomenografisen tutkimuksen ja analyysin luotettavuus.....	78
6 YHTEENVETO JA POHDINTA.....	80
6.1 Tutkimuksen tulokset ja jatkotutkimusehdotukset	80
6.2 Tutkimuksen arviointi	84
6.3 Tutkimusetiikka tutkimusprosessissani	86
LÄHTEET	87
LIITTEET.....	94
Liite 1. Saatekirjelmä/ Turku.....	94
Liite 2. Kysely	96

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Vastaajien koulutustaustat ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 35).	40
Taulukko 2. Vastaajien työskentelykaupungit ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 35).	41
Taulukko 3. Vastaajien koulutustaustat Jyväskylässä ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 12).	42
Taulukko 4. Vastaajien koulutustaustat Tampereella ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 9).	43
Taulukko 5. Vastaajien koulutustaustat Turussa ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 7).	44
Taulukko 6. Vastaajien koulutustaustat Rovaniemellä ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 5).	45
Taulukko 7. Sosiaalialan ammattilaisten käsitykset soveltuvuuskokeesta, ja sen tarpeesta, osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa.	75
Taulukko 8. Sosiaalialan ammattilaisten käsitykset sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudesta alalle koulutuksen näkökulmasta katsottuna.	76
Taulukko 9. Sosiaalialan ammattilaisten käsitykset alan korkeakouluopiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle työelämän näkökulmasta katsottuna.	77

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Fenomenografisen tutkimuksen spiraali.	31
Kuvio 2. Vastaajien koulutustaustat (N = 35).	36
Kuvio 3. Vastaajien työskentelykaupungit (N = 35).	37
Kuvio 4. Vastaajien näkemykset siitä, tulisiko opiskelijavalintaan sisältyä soveltuvuuskoe (N = 35).	39
Kuvio 5. Fenomenografisen tutkimusaineiston analyysimalli ja sen toteuttaminen (Niikko 2003, 55).	47

1 Johdanto

Soveltuvuuskokeet osana eri oppilaitosten opiskelijavalintaa ovat herättäneet viime vuosina runsaasti keskustelua muun muassa mediassa. Esimerkiksi Helsingin Uutiset ilmoitti keväällä 2012 joka kolmannen reputtavan soveltuvuustesteissä. Yleisin syy psykologi Jussi Kiikkerän mukaan ovat opiskelutaitojen puutteet. Ongelmia saattaa olla kielellisten tai matemaattisten taitojen kanssa. Myös johdonmukaisen tiedonkäsittelyn hallinnassa on monesti puutteita. Muiden syiden listalla ovat muun muassa motivaatio-ongelmat ja viitteet mielenterveyden häiriöistä. Kiikkerän mukaan kuitenkin 70 prosenttia niistä, jotka eivät ole läpäisseet soveltuvuuskoetta, pääsevät myöhemmin alalle. Usein ammatinvalintakysymyksiä joutuu pohtimaan hyvin nuorella iällä, jolloin ei vielä ole välttämättä selkeää käsitystä edes omista kiinnostuksen kohteista. Siksi moni ei läpäise soveltuvuuskoetta. (Helsingin Uutiset 11.5.2012.)

Yle puolestaan uutisoi kesällä 2011 korkeakoulujen valintakokeiden mittaavan hakijoiden soveltuvuutta alalle varsin kirjavasti. Osa korkeakouluista järjestää muun muassa soveltuvuutta mittaavia haastattelukokeita, toisissa koe saattaa sisältää ainoastaan kysymyksiä pääsykoekirjoista. Etenkin yliopistojen pääsykokeita syytetään usein siitä, että soveltuvuuden sijaan ne mittaavat lähinnä ulkolukutaitoa ja istumalihasten kestävyyttä. Monissa korkeakouluissa mietitetäänkin jatkuvasti kokeiden kehittämistä soveltuvuutta paremmin mittavaan suuntaan. Useiden tiedekuntien kokeisiin on viime vuosina tullut esimerkiksi aineistokokeita, joiden uskotaan mittaavan alalle ja opintoihin soveltuvuutta pelkkiä kirjaan perustuvia kysymyksiä paremmin. Suuret hakijamäärät kuitenkin rajaavat mahdollisuuksia kovin monimuotoisen tai -vaiheisen kokeen järjestämiseen. Joillakin aloilla, kuten kasvatustieteissä, hakijoiden soveltuvuutta alalle on mitattu jo pitkään esimerkiksi soveltuvuushaastatteluilla. Sitä voidaan VAKAVA:n¹ hankekoordinaattori Hanna Pölkin mukaan pitää varsin hyvänä alalle sopivuuden mittarina. (Yle Uutiset 30.6.2011.)

Syksyllä 2014 Yle uutisoi Lapin ammattikorkeakoulun lopettavan sosiaali- ja terveysalalle hakevien opiskelijoiden haastattelut. Lapin ammattikorkeakoulun hyvinvointipalveluiden osaamisalan johtaja Outi Hyry-Hongan mukaan haastatteluista halutaan luopua, koska niistä ei ole ollut hyötyä. Hänen mukaansa haastattelut eivät tuo lisäarvoa pääsykokeisiin,

¹ Valtakunnallinen kasvatusalan valintayhteistyöverkosto.

ja siitä on myös näyttöön perustuvaa tietoa. Lisäksi haastattelut työllistävät paljon henkilöitä, jotka voisivat muuten tehdä varsinaista opetustyötä. Hyry-Hongan mukaan Lapin ammattikorkeakoulu pyrkii kehittämään pääsykokeita nykyistä paremmiksi, jotta hakijoista voidaan karsia mahdolliset soveltumattomat henkilöt. Hänen mukaansa nykyisin on myös sellaisia työkaluja, joilla voidaan puuttua asiaan, jos opiskelija todetaan soveltumattomaksi alalle. (Yle Uutiset 16.10.2014.)

Pian edellisen jälkeen Yle uutisoi Kymenlaakson ammattikorkeakoulun ilmoittaneen pitävänsä kiinni haastattelujen järjestämisestä opiskelijavalintojen yhteydessä ja jopa panostavansa niihin enemmän. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa päädyttiin kokeilemaan opiskelijavalinnoissa yksityisen yrityksen mallia, johon kuuluu ryhmätilanteen lisäksi psykologin haastattelu. Sosiaali- ja terveysalalla hakijat käyvät ensin läpi aineistokokeen ja ryhmätilanteen. Tämän jälkeen loppusuoralle päässeet hakijat haastattelee psykologi. Sosiaali- ja terveysalan koulutusjohtaja Päivi Mäenpään mukaan testien ja haastattelujen järjestäminen on taloudellisesti iso satsaus, mutta se kannattaa. Mäenpään mukaan kontaktin saaminen hakijaan on tärkeää muun muassa siksi, että joillakin saattaa olla epärealistinen kuva alasta. Haastattelun perusteella uskotaan löydettävän parhaat ja motivoituneimmat opiskelijat. (Yle Uutiset 30.10.2014.)

Opiskelijavalinta nousi uudestaan otsikoihin keväällä 2016, kun VATT:n² tutkijat esittivät, että koko pääsykoejärjestelmästä kannattaisi pääosin luopua kokonaan ja opiskelijavalinta perustaa ylioppilastutkintoon. VATT on luonut mallin, jossa hakijat laittavat opiskelualansa toivejärjestykseen ja korkeakoulut määrittelevät hakijat paremmuusjärjestykseen ylioppilaskirjoitusten tulosten perusteella, jotka puolestaan on painotettu alakohtaisesti. Kuitenkin yliopistot ovat ilmaisseet halunsa pitää kiinni pääsykokeista vetoamalla sekä autonomiaansa että siihen, että pelkkä ylioppilaskoe ei kykene mittaamaan riittävästi kykyjä juuri heidän alalleen. (Savon Sanomat 23.4.2016.)

Kuten edeltävästä käy ilmi, korkeakoulujen opiskelijavalinnat on aiheena hyvin ajankohtainen. Sekä opiskelijavalinnasta että valintakokeiden sisällöstä on olemassa monenlaisia ja toisistaan eroavia näkemyksiä. Toiset oppilaitokset kannattavat soveltuvuuden selvittämistä tärkeänä osana opiskelijavalintaa, kun taas toiset oppilaitokset ovat lopettamassa soveltuvuuskokeet kokonaan. Aikaisempaan tutkimukseen perehtyminen myöhemmin osoittaa, että tutkimustietoa aiheesta on kuitenkin melko vähän. Varsinkin

² Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Suomessa aihetta on tutkittu hyvin vähän, ulkomailla hieman enemmän. Tarkoitukseni on tuottaa uutta tietoa vähän tutkitusta aiheesta, ja näin ollen tutkimuksellani on myös tieteellistä merkitystä. Haluan tutkimuksessani selvittää sosiaalialan ammattilaisten käsityksiä soveltuvuuskokeen tarpeesta osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa sekä sitä, millä tavoin tämä opiskelijoiden soveltuvuus tai soveltumattomuus alalle näyttäytyy koulutuksessa ja myöhemmin työelämässä. Tutkimustulokseni tarjoaa yhden näkökulman ajankohtaiseen keskusteluun aiheesta ja tuo käytännön työntekijöiden ääntä kuuluvaksi, kun pohditaan sitä, mihin suuntaan sosiaalialan opiskelijavalintaa tulisi kehittää. Uskon tutkimukseni tarjoavan hyvän pohjan tieteelliselle keskustelulle ja myös aiheen jatkotutkimukselle.

Mielestäni kysymys soveltuvuuskokeen tarpeesta osana sosiaalialan opiskelijavalintaa voidaan nähdä monella tapaa hyvin tärkeänä. Ensinnäkin *yksilön* näkökulmasta on tärkeää, että henkilö itse kokee olevansa soveltuva sille alalle, jonka on valinnut. Henkilöllä tulisi olla valmiuksia, motivaatiota ja halua opiskella sekä työskennellä valitsemallaan alalla. Sosiaalialalla työ on raskasta, ja se vaatii työntekijöiltä monenlaisia ominaisuuksia, kuten halua auttaa, hyviä vuorovaikutustaitoja, henkistä vahvuutta sekä kykyä työstää erilaisia tunteita, joita työ herättää. Voiko paljon puhuttujen jaksamisongelmien taustalla olla kiireen ja suuren työmäärän lisäksi se, että alalla työskentelee myös sille soveltumattomia henkilöitä? Esimerkiksi sellaisia, joilla ei ole aitoa halua auttaa muita tai jotka ovat henkisesti liian epävakaita? Kuten Anne Mäkikankaan (2000) tutkimus osoittaa, työn stressitekijät, mutta myös persoonallisuustekijät, selittävät työhyvinvointia suoraan. Runsaat aikapaineet ja heikot ihmissuhteet ovat sitä voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen, mitä heikompi itsearvostus henkilöllä on. Tietyt persoonallisuuden piirteet ovat siis yhteydessä myös työssä jaksamisen ongelmiin. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa³ on havaittu, että sosiaalityöntekijöillä sairauspoissaolot johtuvat mielenterveyden ongelmista useammin kuin muilla ammattiryhmillä. Työterveyslaitoksen teettämän jatkotutkimuksen mukaan mielenterveyshäiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja selittivät erityisesti työhön ja työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät. (Työterveyslaitos 2016 & tti.fi 22.9.2016.) Kun aletaan katsoa sairauspoissaolojen tuomia kustannuksia ja mahdollisesti jopa soveltumattomuudesta johtuvaa uudelleen kouluttautumista, tulee myös kansantaloudellinen näkökulma merkittäväksi.

³ Kunta10-tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin.

Asiakkaiden näkökulmasta on tärkeää, että sosiaalialan korkeakouluista valmistuvat henkilöt ovat ammattitaitoisia ja myös alalle soveltuvia persoonaltaan. Asiakkaiden oikeus on saada hyvää palvelua luotettavilta ja osaavilta ammattilaisilta. Olisiko valintakokeen soveltuvuusosioilla vaikutusta siihen, että alalle pystyttäisiin valitsemaan alalle parhaiten soveltuvat henkilöt ja karsia soveltumattomat pois? Esimerkiksi Rompf'n ja Roysen (1994) tutkimuksessa on varoittavana esimerkkeinä henkilöitä, jotka ovat hakeutuneet sosiaalialan ammattiin puhtaasti narsististen tarpeiden ajamina ja jotka välillisesti hoitavatkin työssään itseään tai haluavat käyttää ammattinsa tarjoamaa valtaa asiakkaisiin. Tutkijoiden mielestä nämä henkilöt soveltuisivat paremmin muihin tehtäviin, joissa he eivät pääsisi vaikuttamaan negatiivisesti asiakkaisiin. Olisivatko soveltuvuuskokeet keino välttää tällaiset tilanteet?

Asia on myös merkittävä *työnantajien* näkökulmasta. Jos opiskeluvaiheessa ei karsita pois alalle soveltumattomia henkilöitä, niin tapahtuuko karsiutuminen työhön siirtymisen vaiheessa? Onko alalle soveltumattomien pois karsiminen koulujen vai työpaikkojen tehtävä? Työnantajilla on tiettyjä odotuksia ja vaatimuksia työntekijöitä kohtaan. Työpaikkailmoituksia katsoessa selviää, että sosiaalialan ammattilaisten oletetaan omaavan muuan muassa tiettyjä luonteenpiirteitä sekä hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Tärkeää on myös työntekijän hyvä terveydentila, ja nykyään myös puhdas rikosrekisteri halutaan nähdä ennen työhön palkkaamista. Koska sosiaalialalla on jopa pulaa työntekijöistä, joutuvatko työnantajat palkkaamaan työvoiman puutteen vuoksi myös sellaisia henkilöitä, joiden eivät koe olevan aivan soveltuvia työhön, mutta muita vaihtoehtoja ei ole? Mikä merkitys tällä on taas asiakastyön näkökulmasta? Ja toisaalta taas työpaikan, siellä vallitsevan ilmapiirin ja yhteistyön toimivuuden näkökulmasta?

Lisäksi aihe on mielestäni merkityksellinen *sosiaalityölle ammattiin valmistavana oppiaineena* yliopistossa. Yliopiston puolella on melko yleistä, että muista oppiaineista (esimerkiksi sosiologia, filosofia) siirtyy opiskelijoita opiskelemaan sosiaalityötä. Millaisia henkilöitä ja millaisin motiivein he siirtyvät opiskelemaan kyseistä oppiainetta? Sosiaalityössä on valmistumisen jälkeen kuitenkin hyvät mahdollisuudet työllistyä verrattuna moniin muihin oppiaineisiin, ja tämä varmasti houkuttaa monia opiskelijoita pääaineen vaihtamiseen. Mutta ovatko esimerkiksi hyvät työllistymismahdollisuudet itsessään oikea motiivi lähteä opiskelemaan sosiaalialaa? Kuitenkin yleisesti puhutaan

siitä, että sosiaali-alan opiskelussa yhtenä tärkeimpänä motiivina tulisi olla halu auttaa muita ihmisiä. Niissä sosiaali-alan korkeakouluissa, joissa soveltuvuskokeet ovat osana opiskelijavalintaa, yksi kokeiden tärkeä tarkoitus on selvittää opiskelijoiden perimmäisiä motiiveja alan opiskeluun. Suomessa yliopistossa sosiaalityön opiskelijavalinnassa soveltuvuskoe ei järjestetä, mutta esimerkiksi psykologiassa ja kasvatustieteissä (luokanopettajat, lastentarhanopettajat ja niin edelleen) opiskelijoiden soveltuvuuden testaamisella on ollut pitkään vakiintunut asema.

2 Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

2.1 Aikaisempi tutkimus

Kotimainen tutkimus

Kuten aiemmin todettu, Suomessa tutkimusaihetta on tutkittu hyvin vähän.

6.4.2015 JYKDOK-teoshaku hakusanalla ”sosiaalialan opiskelijoiden valintakokeet” tuotti kolme tulosta. Haku ”sosiaalialan opiskelijoiden soveltuvuuskokeet” tuotti vain yhden tuloksen. Pelkkä ”soveltuvuuskokeet”-hakusana tuotti kymmenen tulosta, mutta niistä vain yksi tutkimus sivusi sosiaalialaa. JYKDOKin tarkennettu haku 15.4.2015 hakusanoilla ”sosiaali*” AND ”soveltuvuus*” AND ”valinta*” tuotti neljä tulosta.

Kirjastojen yhteistietokanta Melinda tuotti 15.4.2015 hakusanoilla ”sosiaaliala?” AND ”soveltuvuus?” 12 tulosta. Hakusanoilla ”sosiaali?” AND ”soveltuvuus?” ja ”valinta?” tuli samana päivänä neljä tulosta.

6.4.2015 ARTOn kotimaisten artikkeleiden tarkennettu haku ”sosiaalia?” AND ”soveltuvuus?” OR ”valintak?” tuotti 174 viitettä. Näiden joukossa on artikkeleita, joiden tietoja voin hyödyntää tässä tutkimuksessa.

Kansainvälinen tutkimus

6.4.2015 JYKDOK PCI -haku kansainvälisistä verkkoartikkeleista tuotti 225 tulosta hakusanoilla ”social work students” AND ”suitability tests”. Sama tulos tuli hakusanoilla ”social work students” AND ”aptitude tests” sekä haulla ”social work students” AND ”entrance examination”. Osumia tuli siis melko laajasti, ja osa artikkeleista sisältää tutkimustehtäväni kannalta relevanttia tietoa. Muun muassa Australian social work-, Journal of Social Work Education- sekä Journal of Teaching in Social Work -lehdet sisälsivät tutkimukseni kannalta kiinnostavia tutkimuksia, joita esittelen myöhemmin. 11.9.2016 JYKDOK-teoshaku sanoilla ”social work students” AND ”suitability tests” tuotti 58 osumaa, haku ”social work students” AND ”aptitude tests” tuotti 63 osumaa, ja haku ”social work students” AND ”entrance examination” tuotti 47 osumaa. Nämä teokset eivät kuitenkaan suoranaisesti olleet tutkimukseni kannalta relevantteja.

2.1.1 Soveltuvuuskokeisiin liittyviä tutkimuksia muilta aloilta

Pauli Posti (2006) on väitöskirjassaan tutkinut soveltuvuuskokeella täydennettyä opiskelijavalintaa. Kyseessä oli seurantatutkimus eräiden sosiaali- ja terveystieteiden teknisuusteiden koulutusohjelmien (apuvälinetekniikka, hammastekniikka ja optometria) opiskelijavalinnan toteuttamisesta. Seurantatutkimuksen keskeisimmät tulokset olivat, että päättelykyvyn, kätevyuden ja persoonallisuuden osatekijöiden (kontaktikyky, kestävyys, aktiivisuus ja motivaatio) muuttajat toivat muista muuttujista riippumatonta tietoa valintaprosessiin. Kaikissa tutkimusryhmissä muuttajat virittivät tulkittavissa olevan neljän faktorin eli persoonallisuuden, sukupuolen, iän sekä päättelyn ratkaisun. Taustamuuttajat eivät vinouttaneet persoonallisuuteen liittyvän soveltuvuuden arviointia. Persoonallisuusfaktori ohjasi kuitenkin voimakkaimmin soveltuvuusarviointia, mikä puolestaan vaikutti erittäin ratkaisevasti valintapäätöksiin. Valmistuneet ja opintonsa keskeyttäneet eivät eronneet toisistaan edellä mainituissa faktoripistemuuuttujissa, eikä myöskään opintomenestystä pystytty niiden pohjalta ennustamaan. Postin nykymuotoisen soveltuvuuskokeen järjestämiselle opiskelijavalinnan yhteydessä ei tullut esille uusia, sitä selvästi puoltavia tai vastustavia argumentteja. Kuitenkin soveltuvuuskokeen rakenteesta ja vaikutuksesta valintaprosessiin saatiin lisätietoa.

Kirsi Talman (2014) on väitöstutkimuksessa selvittänyt *hoitotyön* koulutuksen opiskelijavalintoja. Hoitotyön koulutuksen tavoitteena on löytää alalle soveltuvia, motivoituneita sekä teoreettisissa että kliinisissä opinnoissa menestyviä opiskelijoita. Talmanin seurantatutkimuksen tarkoituksena oli vertailla soveltuvuuskokeella ja kirjallisella kokeella valittujen hoitotyön opiskelijoiden osaamista ja opiskelumotivaatiota. Tutkimuksen tavoitteena oli tehdä tutkimustulosten perusteella hoitotyön koulutuksen opiskelijavalintoihin liittyviä kehittämissuhteita. Tutkimuksen tulos oli, että kahdella valintakoemenetelmällä valikoitui pienistä eroista huolimatta osaamiseltaan ja opiskelumotivaatioltaan hyvin samanlaisia opiskelijoita.

Wolberg (1967) ja Wampold (2006; 2011) ovat tuoneet esiin näkemyksiä, joiden mukaan potilaiden hoitosuhteissa on terapeuttien ominaisuuksista johtuvia toimivuuseroja psykoterapian puolella. Wolbergin (1967) mukaan terapeutilla on oltava tietynlaisia ominaisuuksia, jotta yhteistyösuhde asiakkaan kanssa toimii ja hyviä tuloksia saavutetaan.

Näitä ovat mm. sensitiivisyys, objektiivisyys, empaattisuus, joustavuus ja psyykkinen tasapaino. Wampoldin (2006; 2011) mukaan on saatavilla luotettavaa tutkimustietoa siitä, että toiset terapeutit saavuttavat työssään parempia tuloksia kuin toiset, ja terapeuttivaikutuksen suuruus on tutkimuksissa ollut noin kahdeksan prosenttia. Wampoldin mukaan terapeuttien on kiinnitettävä huomiota siihen, että he toimivat auttamissuhteessa empaattisesti, sujuvasti, selkeästi vastaten asiakkaan hätään ja avuntarpeeseen.

2.1.2 Soveltuvuuden selvittämiseen kriittisesti suhtautuvia tutkimuksia ja kirjoituksia

Pekka Rantanen (2001; 2004) on tutkinut ammattikoulujen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijavalintaa. Opetusministeriön julkaiseman tutkimuksen tulosten (2001) mukaan valintakokeiden todellinen ennustearvo suhteessa opintojen etenemiseen ja opintomenestykseen oli merkittävästi huonompi kuin niillä yleisesti arveltiin olevan. Muodostettaessa valintapisteitä valintakoetuloksien painoarvot olivat liian suuria verrattuna hakutodistuksien painoarvoihin, jolloin muodostetun valintapistemäärän ennustearvo heikkeni. Opintomenestystä ennustettaessa hakutodistuksen ennustearvo osoittautui ylivoimaiseksi valintakokeeseen verrattuna.

Vuonna 2004 julkaistussa opetusministeriön julkaisussa Rantanen jatkoi valintakokeiden tutkimista. Persoonallisuuden ja luonteenpiirteiden arviointi on usein osana valintakokeessa. Rantasen mukaan valintakokeet suosivat luonteeltaan ekstrovertejä, ulospäin suuntautuneita ja puheliaita henkilöitä. Hiljaisempi, mutta sosiaaliajaa ajatellen muita hyviä ominaisuuksia omaava henkilö saattaa jäädä ekstroverttien varjoon valintakokeessa ja saada tämän vuoksi pienemmät pisteet valintakokeessa. Rantanen kritisoi myös hakijoiden oikeusturvan vaarantumista tilanteissa, joissa valintakoepisteiden painoarvo on suuri suhteessa hakutodistukseen, mutta valintakokeen validiteetti on heikko. Lisäksi soveltuvuushaastattelussa suuri ongelma on valehtelu, sillä haastateltavat saattavat vääristellä esimerkiksi motivaationsa perusteita tai toiveita antaakseen itsestään paremman kuvan.

Lanakorpi ja Lyytinen (1998) sekä Poropudas (1999) ovat Pauli Postin (2006, 12) mukaan soveltuvuuskokeita vastustavissa mielipiteissä viitanneet muun muassa hakijoille ja nykyisin myös oppilaitoksille kokeista aiheutuviin huomattaviin taloudellisiin menetyksiin. Postin mukaan opiskelijavalinta voisikin olla luontevinta ja kustannustehokkainta perustaa aiemman koulumenestyksen tuottamiin alkupisteisiin ja/tai pääsykoekirjallisuuteen rakentuvan tentin tuloksiin. Näin valittu opiskelijaryhmä on kylläkin varsin erilainen kuin soveltuvuuskokeella valittu eli koostuu noin 60-prosenttisesti eri hakijoista. Koulutusta järjestävien tahojen arvoihin ja tarkoitukseen ei kuitenkaan välttämättä kuulu soveltuvuuden käsite. Työelämän organisaatioiden rekrytointiperusteisiin ja preferensseihin soveltuvuuden käsite sen sijaan usein kuuluu. Tällöin Postin mukaan soveltuvuusarviointien järjestäminen on työnantajan vastuulla.

Kaikin puolin hyvä soveltuvuusarvioinnin toteuttaminen taas on psykologien vastuulla, silloin kun psykologisia mittausmenetelmiä käytetään. Haaparannan ja Niiniluodon (1991) mukaan soveltuvuuden arviointi on psykologien piirissä herättänyt paljon keskustelua. Ammattieettisesti voidaan nähdä arveluttavana se, että psykologisin menetelmin hankittua tietoa käytetään valintapäätösten ja erityisesti karsiutumisen perusteluna. Tämä sisältää ajatuksen psykologisen tiedon soveltamisesta niin sanotusti behavioraalisen instrumentalismin periaattein.⁴

2.1.3 Soveltuvuuden selvittämistä puoltavia tutkimuksia ja kirjoituksia sosiaaalialalta

Kotimaisia tutkimuksia

Pekka Saarnio on tutkinut soveltuvuusteemaa Suomessa ja pohtinut nimenomaan sosiaalityön opiskelijoiden soveltuvuutta alalle. Saarnio (2012, 316–320) kysyy artikkelissaan, miksi soveltuvuuskoetta ei ole sisällytetty opiskelijavalintaan meillä Suomessa, vaikka soveltuvuuden selvittäminen on kuitenkin kansainvälisesti katsottuna melko yleistä (mm. Gibbons, Bore, Munro & Powis, 2007). Sosiaalityön opiskelijavalinta perustuu nykyään meillä Suomessa siis pelkästään yo-pisteisiin ja kirjalliseen

⁴ Instrumentalismissa teorit ja käsitteet nähdään instrumentteina ihmisiä hyödyntävien tutkimustulosten sekä toiminnan tuottamisessa, ks.koppa.jyu.fi. 22.9.2016.

pääsykokeeseen. Ne eivät mittaa persoonallisuuden poikkeavuutta, vaikka sen huomioiminen olisi tärkeää paitsi sosiaalityön opetuksen myös ammatissa toimimisen kannalta. Saarnion mukaan aihepiiristä on keskusteltu vähän, puhumattakaan tutkimuksen tekemisestä. Siitä on jostakin syystä vaiettu, vaikka soveltuvuuden selvittämisellä on esimerkiksi hoitoalalla täysin vakiintunut asema.

Saarnion mukaan (2012, 317–318) vasta-argumenttina soveltuvuuden selvittämistä vastaan on esitetty esimerkiksi epäluottamus testejä kohtaan. Kuitenkin hyviä testejä persoonallisuuden piirteiden ja poikkeavuuden tutkimista varten on tänä päivänä paljon paremmin saatavilla kuin aikaisempina vuosina. Esimerkkinä tästä on viiden faktorin malliin perustuva PK5-persoonallisuustesti⁵ ja strukturoitu haastattelu nimeltä SCID-II⁶. Itse testejä suurempi pulma on kuitenkin niiden teettämisen tarkoitus, joka vaikuttaa merkittäväällä tavalla vastauksiin. Koulutukseen hakijat pyrkivät tietenkin antamaan itsestään mahdollisimman myönteisen kuvan. Tämä ongelma on yritetty huomioida testien suunnittelussa, mutta sen ratkaiseminen Saarnion mukaan ei ole mahdollista pelkästään psykometrisillä konsteilla. Saarnio toteaa (2012, 319–320), että kahdenkymmenen vuoden havainnointi seminaareissa on vahvistanut hänen käsitystään siitä, että opiskelijoilla esiintyy sellaista persoonallisuuden poikkeavuutta, jolla on merkitystä sosiaalityön taitojen omaksumisen ja käytön kannalta. Persoonallisuudeltaan poikkeavien opiskelijoiden käytös on näyttäytynyt muun muassa provosointina, haastamisena, huomionhakuisuutena, manipulointina, ylimielisyytenä ja dominoitina. Kyse on noin joka kymmenennestä opiskelijasta. Ongelmana on, että persoonallisuuden poikkeavuudet eivät kuitenkaan ilmiselviä tapauksia lukuun ottamatta ole helposti löydettävissä kertatestauksella. Siksi esiharjoittelu tai ehdollinen hyväksyminen opiskelijaksi voisivat olla parempia vaihtoehtoja, koska ne soisivat opettajille ja ohjaajille runsaasti aikaa ja tilanteita havainnointia varten.

Jari Helminen (2013) on väitöskirjassaan tutkinut sosiaalialan ammattilaisuutta ja sosiaaliohjaajiksi opiskelevien näkemyksiä ammattialasta. Soveltuvuuskysymykseen liittyen sosiaaliohjaajien näkemysten mukaan alan ammattilaisuus edellyttää työn keinoihin, ihmisyyteen ja eettisiin lähtökohtiin, kuten eriarvoistumisen vastaiseen

⁵ Suomalainen Big Five -malliin perustuva persoonallisuustesti, joka sisältää 150 väittämää ja johon vastataan yhdellä vaihtoehdolla viidestä.

⁶ Strukturoitu haastattelu persoonallisuushäiriöiden ja epävakaa persoonallisuuden diagnosoimiseksi.

toimintaan, perehtymistä. Asiakastyön käytäntöjen ydin on kuitenkin kohtaamis- sekä vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiuksissa. Ammatillaisuus merkitsee sellaisten tietojen ja taitojen liitosta, joiden hyödyntämistä alalla työskentelevän ominaisuudet (esimerkiksi empatia, kärsivällisyys, luovuus, optimistisuus, rohkeus) ja itselle ominainen työskentelytapa edistävät. Alalla ammatillinen kasvu ja kehitys etenevät koulutus- ja työvuodet läpileikkaavana prosessina.

Pekka Kosonen (2005) on väitöskirjassaan tutkinut Suomessa sosiaalialan ja hoitotyön opiskelijavalintoja ja niiden asiantuntijuuden kehitysehtoja. Hänen tutkimuksensa tulos oli, että sosiaali- ja terveystieteiden hakijoissa on selviä eroja kiinnostuneisuudessa ja ammatillisen kehittymisen edellytyksissä. Hakijoista puolet oli pitkäjänteisesti alaan suuntautuneita ja alan ammatteihin samaistuvia, mutta osalla hakijoista oli epäaito tai osittain jäsentymätön ammatti-identiteetti. Jopa viidesosalle se oli yksi kiinnostava vaihtoehto muiden joukossa. Ihmissuhdealojen valinnoissa tulisi Kososen mukaan kiinnittää huomiota ammatilliseen suuntautumiseen, minäkuvan realistisuuteen sekä tunne- ja luonnetekijöihin. Hakuorientaation aitoutta voidaan tarkastella muun muassa hakijan esittämien tavoitteiden, tunnelatauksen sekä aiempien alaan liittyvien harrastusten perusteella.

Ville Väänänen (2011) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut sosiaalityön opiskelijoiden yksilöllisiä koulutusmotiiveja. Väänänen tutkimuksen oletuksena oli, että opiskelijoiden taustalla on usein jokin traumaattinen kokemus, joka on ainakin yhtenä tekijänä ollut vaikuttamassa heidän ammatinvalintaansa. Väänänen aineisto ja tutkimuksen tulokset, useiden kansainvälisten tutkimusten lisäksi (muun muassa Romph & Royse 1994, 3), tukivat tätä oletusta. Tutkimuksensa loppupohdinnassa Väänänen peräänkuuluttaa sosiaalityön opetusta tarjoavien yliopistojen velvollisuutta arvioida hakijan soveltuvuutta sosiaalityöntekijän tehtävään. Väänänen korostaa soveltuvuuden arviointia koulutukseen hakemisen vaiheessa eikä vasta työnhaun yhteydessä, jottei vuosien opiskelu menisi opiskelijalta hukkaan.

Kansainvälisiä tutkimuksia

LaFrance ja Gray (2004) ovat tutkineet sosiaalialan opiskelijoiden soveltuvuutta alalle haastattelemalla käytännön opetuksesta vastaavia työntekijöitä ja opettajia. Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden odotetaan omaavan tietynlaisia ominaisuuksia kenttätyössä. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa kypsyyt, rehellisyys, oikeudenmukaisuus, tunnetasapaino sekä itsetietoisuus ja kyky itsereflektioon. Myös sosiaaliset taidot sekä alalle sopivan arvomaailman omaaminen on tärkeää. Osa tutkimukseen osallistuneista korosti, että näitä opiskelijan ominaisuuksia tulisi selvittää hyvin varhaisessa vaiheessa opintoja. Opettajien ja ohjaajien olisi kyettävä toisaalta tukemaan opiskelijoita erilaisissa haasteissa (esimerkiksi opiskelijan vaikea menneisyys), mutta toisaalta myös löytää keinoja puuttua esimerkiksi opiskelijan epäsopivaan käyttäytymiseen ja tarvittaessa rajata opinto-oikeutta.

Sowbel (2012) on korostanut sosiaalityön opiskelijoiden alalle soveltuvuuden arvioinnin tärkeyttä koko koulutuksen ajan. Asia on erittäin tärkeä myös asiakasturvallisuuden kannalta. Sowbel korostaa, että opiskelijoiden alalle soveltuvuuden arviointi kuuluu sosiaalityötä opettavien henkilöiden tehtäviin, vaikka tämä koetaan joskus hankalaksi. Opettajat usein pohtivat, kuuluuko soveltuvuuden arviointi heidän tehtäviinsä ja onko soveltuvuuden arviointi opiskelijoita kohtaan oikeudenmukaista. Opettajat joutuvat myös pohtimaan, kuinka soveltuvuutta voidaan arvioida ja millainen henkilö ylipäänsä on alalle soveltuva. Näitä soveltuvuuden arviointimenetelmiä tulisi kehittää.

Gibbonsin ym. (2007) mukaan sosiaalityön opiskelijavalinnoissa on pitkään yritetty löytää sopivia menetelmiä, joiden avulla valinnoissa voitaisiin onnistua mahdollisimman hyvin. Tutkijat käyttivät tutkimuksessaan Newcastle'n yliopiston kehittelemää PQA:ta.⁷ Se on psykometrinen testipatteristo, jonka avulla pyritään tunnistamaan alalle hakeutuvien ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä. Tutkijat käyttivät testipatteriston kahta komponenttia (empaattinen kuuntelu ja kriittisyys/esteellisyys) selvittääkseen, onko valintakokeessa saaduilla persoonallisuustestien pisteillä yhteyttä menestymiseen ensimmäisessä kenttätyöharjoittelussa. Tulosten mukaan opiskelijat, jotka osoittautuivat luonteeltaan empaattisiksi, ei-narsistisiksi ja moraaliltaan ”maltillisen vapaamielisiksi”, menestyivät

⁷ Personal Qualities Assessment.

harjoittelussa paremmin kuin opiskelijat, jotka osoittautuivat testeissä vähemmän empaattisiksi, narsistisemmiksi ja moraaliltaan äärimmäisen tiukoiksi. Tutkimus siis osoitti, että näiden ominaisuuksien mittaaminen PQA-menetelmää käyttäen voisi olla hyödyllinen osa sosiaalityön opiskelijavalintaa ja auttaa parhaiten soveltuvien opiskelijoiden löytämisessä.

Vastaavanlaisiin tuloksiin persoonallisten piirteiden selvittämisen tärkeydestä ovat päätyneet Sowbel ja Miller (2015) tuoreemmassa tutkimuksessa. Sowbelin ja Millerin tutkimuksen tulosten mukaan tietyillä luonteenpiirteillä on yhtäläisyyttä opiskelijoiden menestymiseen niin luokkatyöskentelyssä kuin käytännön kentällä työharjoitteluissa. Vaikka persoonallisuuspiirteet selittivät vain noin 15 % opintomenestyksen vaihteluista, oli persoonallisuus ainoa merkittävä selittävä tekijä. Tutkimuksessa opiskelijat vastasivat 60 kysymystä sisältävään NEO-FFI-kyselyyn, joka on lyhyempi versio NEO-PI-kyselystä⁸. Kyselyn perustana on Costan ja McRaen (1992) luoma viiden suuren piirteen malli eli FFM⁹. Persoonallisuuden piirteitä ovat neuroottisuus, ulospäin suuntautuneisuus, avoimuus, sovinollisuus ja tunnollisuus. Erityisesti sovinollisuuden piirre yhdistettynä tunnetaitoihin näytti olevan yhteydessä opiskelijoiden ammatilliseen menestymiseen lukukauden aikana. Tämän vuoksi opiskelijoiden persoonallisuuden piirteiden selvittämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja myös tutkia lisää sitä, miten nämä piirteet konkreettisesti vaikuttavat työssä menestymiseen.

2.2 Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden koulutus ja opiskelijavalinta

Sosionomien koulutus ja opiskelijavalinta

Sosionomikoulutusta tarjoaa 21 ammattikorkeakoulua ympäri Suomea (opiskelupaikka.fi 2.5.2015). Sosionomin tutkinto antaa valmiudet eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten ohjaus- ja kasvatustyöhön sosiaalialalla. Sosiaalialan asiantuntijat vahvistavat yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia, voimavaroja ja toimintakykyä sekä ehkäisevät syrjäytymistä. Työtä tehdään yhdessä yksilöiden ja yhteisöjen kanssa, sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Sosionomilla on taitoja soveltaa osaamistaan ammatissaan sekä kehittää ammattialaansa. Sosionomin työkenttänä on muun muassa

⁸ NEO Personality Inventory.

⁹ Five Factor Model.

varhaiskasvatus, lastensuojelu, perhetyö, nuorisotyön ohjaustehtävät, vanhustyö, vammaistyö, päihdetyö ja mielenterveystyö. (Metropolia.fi 16.4.2015.)

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijavalinta on vuodesta 2015 alkaen ollut kaksivaiheinen. Osa hakijoista kutsutaan valintakokeisiin koulumenestyksestä kertyvien pisteiden perusteella paremmuusjärjestyksessä. Lopullinen valinta tehdään kahdella eri tavalla. Hakijat valitaan koulumenestyksestä ja valintakokeesta kertyvän yhteispistemäärän perusteella (valintatapa 1) tai valintakokeen pistemäärän perusteella (valintatapa 3), jolloin koulumenestyspisteet eivät vaikuta enää lopullisessa valinnassa. Ammattikorkeakoulut määrittelevät hakukohdekohtaisesti, kuinka monta aloituspaikkaa osoittavat kumpaankin jonoon. Hakijalla on mahdollisuus tulla valituksi jommastakummasta jonosta. (Humak.fi 15.4.2015.)

Valintakokeeseen kutsutaan vähintään nelinkertainen määrä hakijoita aloituspaikkoihin nähden. Hakijat valitaan kokeeseen koulumenestyksestä annettavien pisteiden perusteella. Sosiaali- ja terveysalan valintakokeessa painotetaan soveltuvuutta alalle arvioimalla motivaatiota, sosiaalisia valmiuksia sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksia. Koulutukseen valitulta edellytetään alalle soveltuvaa terveyttä. Valintakokeesta on saatava vähintään 30 pistettä (max. 70) jonosta 1 eli valintakokeen ja koulumenestyksen yhteispisteillä valittaessa (valintatapa 1). Jonosta 2 (valintatapa 3) valintakoe pistemäärän perusteella valittaessa kokeen pienin hyväksytyt pistemäärä on 45. (Humak.fi 15.4.2015.)

Ammattikorkeakoulut voivat tehdä valintakoe yhteistyötä. Sosiaali- ja terveysalalla on neljä valintaryhmää. Sosionomikoulutus kuuluu valintaryhmään neljä yhdessä geronomien ja kuntoutuksen ohjaajien koulutuksen kanssa. Hakija saa saman valintaryhmän sisällä hakemiinsa koulutuksiin yhden valintakoe kutsun esivalinnassa saadun koulumenestyspistemäärän perusteella. Valintakokeesta hakija saa valintakoetuloksen kaikkiin samaan valintaryhmään kuuluviin koulutuksiin. Valintakoetulos voi vaihdella valintaryhmän sisällä eri koulutusten vaatimusten mukaisesti. (Humak.fi 15.4.2015.)

Sosiaali- ja terveysalalle hakijan terveydentilan ja toimintakyvyn tulee olla sellainen, että opiskelija kykenee opintoihin liittyviin käytännön tehtäviin ja harjoitteluun. Opiskelu ja ammatissa toimiminen edellyttävät hyvää henkistä tasapainoa. Ala ei sovellu huumeiden käyttäjälle eikä alkoholin tai lääkkeiden ongelmakäyttäjälle. Ammattikorkeakouluilla on oikeus lähettää opiskelija huumausainetesteihin, jos on perusteltu epäily huumeiden

käytöstä. (Humak.fi 15.4.2015.) Ennen opiskeluihin kuuluvaan ohjattuun harjoitteluun siirtymistä ammattikorkeakoulu voi pyytää rikostaustatodotteen esittämistä, jos harjoitteluun kuuluu olennaisesti alaikäisten parissa työskentelyä. Opiskelijaksi pyrkivän tulee ammattikorkeakoulun pyynnöstä antaa opiskelijaksi ottamisen arvioinnin edellyttämät terveydentilaansa koskevat tiedot sekä tieto opiskeluoikeuden peruuttamista koskevasta päätöksestä. Valinta on ehdollinen, kunnes ammattikorkeakoulu on tarkistanut koulutukseen valituilta koulutodistukset ja saanut hakijalta mahdollisesti pyydetyn selvityksen terveydentilasta. (Humak.fi 15.4.2015.)

Vaikka ammattikorkeakoulujen opiskelijavalintaa ohjaa yhteinen suositus, on sen sovelluksissa hieman eroja:

Lapin ammattikorkeakoulussa sosiaalialan valintakoe sisältää ennakkomateriaaliin perustuvan osion (max. 70 pistettä) sekä motivaatiota kartoittavan osion (max. 30 pistettä). Kummastakin valintakokeen osiosta kirjoitetaan valintakoetilanteessa annettavan ohjeen mukaisesti essee. (Lapinamk.fi 15.4.2015.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden valintakokeessa painotetaan alalle soveltuvuutta arvioimalla hakijan motivaatiota (30 pistettä), sosiaalisia valmiuksia (15 pistettä) sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksia (25 pistettä). Valintakoe sisältää kirjallisen tehtävän, opettajan haastattelun sekä ryhmätilanteen. (Jamk.fi 15.4.2015.)

Tampereen ammattikorkeakoulussa sosiaalialan valintakokeeseen kutsuttujen täytyy palauttaa kokeessa valmistava tehtävä. Valintakoe on psykologinen soveltuvuustutkimus, joka sisältää kirjallisia tehtäviä ja haastattelun. Kokeen jokainen osa on suoritettava hyväksytysti, ja vain kirjallisen kokeen hyväksytysti suorittaneet haastatellaan. (Tamk.fi 2.5.2015.)

Turun ammattikorkeakoulussa valintakokeessa painotetaan alalle soveltuvuutta arvioimalla motivaatiota, sosiaalisia valmiuksia sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksia. Valintakoe koostuu sekä englanninkielisestä tekstinymmärtämistehtävästä että ryhmätilanteesta, jotka pohjautuivat ennalta jaettuun materiaaliin. (Turkuamk.fi 2.5.2015.)

Sosiaalityöntekijöiden koulutus ja opiskelijavalinta

Suomessa sosiaalityötä opetetaan yliopistossa ja sitä on kehitetty tieteenalana, jolla on oma kysymyksenasettelunsa, tieteenteoreettiset lähtökohtansa, tutkimuskohteensa ja tiedonmuodostustapansa. Sosiaalityötä voi opiskella Helsingin, Itä-Suomen (Kuopio), Jyväskylän, Lapin (Rovaniemi), Tampereen ja Turun yliopistossa. Sosiaalityö on professio, oppiala ja yhteiskunnan toimintajärjestelmä, joka koostuu tutkimuksesta, koulutuksesta ja käytännön sosiaalityöstä sekä näiden vuorovaikutuksesta. Kyse on tutkimukseen perustuvasta ammatillisesta toiminnasta sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi ja lievittämiseksi. Suomessa sosiaalityö on ollut vahvasti sidoksissa hyvinvointivaltion palvelujärjestelmään ja erityisesti kunnalliseen sosiaalihuoltoon ja myös laajentunut muille yhteiskunnallisille toimialueille. Sosiaalityön koulutus antaa valmiuksia asiakastyöhön sekä yhteiskunnalliseen muutostyöhön, jotka sosiaalityön käytännöissä kietoutuvat toisiinsa. Sosiaalityön koulutus antaa valmiuksia ymmärtää ja selvittää ihmisten moninaisten elämänongelmien syntyprosesseja, ilmenemismuotoja ja vaikutuksia. Sosiaalityö pääaineena suoritettu maisterin tutkinto antaa pätevyyden sosiaalityöntekijän tehtäviin. Koulutuksen saaneet voivat toimia erilaisissa asiakaspalvelu-, suunnittelu- ja johtotehtävissä. Tavallisimpia työpaikkoja ovat kuntien sosiaalitoimistot, perheneuvolat, koulut, A-klinikat, päihde- ja kriminaalihuollon laitokset, terveydenhuollon toimipaikat, vanhusten ja lasten huoltolaitokset, poliisi sekä sosiaali- ja terveystieteiden järjestöt. (Sosnet.fi 16.4.2015.)

Sosiaalityön yhteisvalinnassa voi hakea Helsingin, Itä-Suomen, Jyväskylän, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoihin. Yhteisvalinnassa on mahdollista hakea niin moneen hakukohteeseen kuin korkeakoulujen valtakunnallisessa yhteishaussa on määritelty haettavien hakukohteiden enimmäismääräksi. Hakija asettaa hakemansa hakukohteet ensisijaisuusjärjestykseen. Valintakokeesta voi saada yhteensä enintään 60 pistettä: valintakoekirjaan perustuvasta kokeesta 30 pistettä ja aineistokokeesta 30 pistettä. Aineistokokeessa edellytetään valintakoekirjan tietojen soveltamista valintakokeessa jaettavaan materiaaliin. Ensin kaikilta kokeessa olleilta hakijoilta arvostellaan valintakoekirjaan perustuva koe. Aineistokoe tarkastetaan vain niiltä hakijoilta, joiden kirjakokeesta saama pistemäärä on vähintään 60 % kaikkien kokeeseen osallistuneiden keskiarvosta. Voidakseen tulla valituksi sosiaalityön yhteisvalinnassa hakijan tulee saada aineistokokeesta vähintään 7 pistettä. Lopullisessa valinnassa huomioidaan kirjaan

perustuvan kokeen ja aineistokokeen yhteispisteet. (Yhteiskuntatieteet-yhteisvalinnat.fi 15.4.2015.)

Sosiaalityön aineopintoja voi opiskella myös avoimessa yliopistossa (avoin.jyu.fi 11.9.2016) ja jos on kirjoilla yliopistossa, niin sivuaineena. Tyypillisesti sosiaalityön aine- ja syventävien opintojen sivuaineoikeus on haettava erikseen sivuainehaussa, ja oikeus myönnetään opintokokonaisuus kerrallaan. (Jyu.fi 11.9.2016; Helsinki.fi 11.9.2016). Jos henkilö omaa entuudestaan alemman korkeakoulututkinnon (esimerkiksi kandidaatin tutkinto joltain alalta tai sosionomin tutkinto) ja hänellä on suoritettuna aiemmassa tutkinnossa tai tutkinnon lisäksi tehtynä yliopistolliset sosiaalityön perus- ja aineopinnot pääaine- tai sivuainevaatimusten mukaisesti, voi hän hakea suoraan sosiaalityön maisteriopintoihin. Esimerkiksi Jyväskylässä (jyu.fi 11.9.2016) opiskelijavalinta tapahtuu hakijan aiemman opintomenestyksen, suoritettujen opintojen soveltuvuuden ja määrän sekä opiskelijan laatiman motivaatiokirjeen perusteella.

Alaikäisten turvallisuuden sekä potilas- ja asiakasturvallisuuden edistämiseksi opiskelijaksi ottamiseen on tullut rajoituksia vuoden 2012 alusta, niin sanottu SORA-lainsäädäntö.¹⁰ Rajoitukset koskevat sosiaalityön lisäksi lääketiedettä, hammaslääketiedettä, logopediaa, psykologiaa, farmasiaa sekä opettajankoulutusta. Näillä aloilla edellytetään, että opiskelijaksi otettava on terveydentilaltaan ja toimintakyvyltään kykenevä opintoihin liittyviin käytännön tehtäviin tai harjoitteluun. Terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyvä rajoitus ei ole este opiskelijaksi ottamiselle, jos sen vaikutukset voidaan kohtuullisin toimin, esimerkiksi erityisjärjestelyin, poistaa. Rajoituksia sovelletaan vain niissä tilanteissa, joissa on selvää, ettei hakija voi terveydentilaansa tai toimintakykynsä liittyvästä syystä osallistua koulutukseen. Opiskelijaksi hakevan tulee ilmoittaa myös mahdollisesta aikaisemmasta opiskeluoikeuden peruuttamisesta yliopistolle jo hakuvaiheessa, sillä se voi olla este opiskelijaksi ottamiselle. (Opintopolku.fi 15.4.2015.)

Vuonna 2012 tai myöhemmin opiskelijaksi hyväksytyltä opiskelijalta voidaan opiskelukyvyyn arviointia varten pyytää myös otetta rikosrekisteristä. Otetta voidaan pyytää vain niiltä opiskelijoilta, joiden opintoihin liittyvä harjoittelu tai muut tehtävät edellyttävät alaikäisten parissa työskentelyä, ja sitä pyydetään ennen harjoittelun tai tehtävien

¹⁰ Laki tuli voimaan 1.1.2012 ja koskee mm. opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista, opiskelijaksi ottamisen esteitä, huumausainetestausta sekä kurinpitoa. Laki koskee yliopistoja, ammattikorkeakouluja, ammatillista koulutusta sekä ammatillista aikuiskoulutusta.

alkamista. Alaikäisten turvallisuuden edistämiseksi on tarpeen tietää, ettei harjoitteluun menevällä opiskelijalla ole rikosrekisterimerkintää tietyistä vakavista rikoksista (seksuaalirikokset, tahalliset henkirikokset, törkeä pahoinpitely, törkeä ryöstö ja huumausainerikokset). Lisäksi opiskelija voidaan tietyissä hyvin rajallisissa tapauksissa velvoittaa esittämään todistus huumausainetestistä. Tämä tulee kyseeseen lähinnä tilanteissa, joissa testaaminen on välttämätöntä opiskelijan toimintakyvyn selvittämiseksi tiettyjen laissa yksityiskohtaisesti määriteltyjen lisäehtojen täytyessä. (Opintopolku.fi 15.4.2015.)

2.3 Henkilöarviointi ja soveltuvuuden tutkiminen

Henkilöarvioinnilla tarkoitetaan organisaatiossa tehtävää, organisaation sisäisen tai ulkoisen toimijan tekemää, tutkimusta yksittäisestä henkilöstä. Arvioinnin kohteena on esimerkiksi työntekijä tai opiskelija. Henkilöarviointeja tekevät arviointiin erikoistuneet asiantuntijat. Arviointi tehdään tähän tarkoitukseen suunnitelluilla systemaattisilla menetelmillä. Näiden menetelmien avulla pyritään arvioimaan tai ennustamaan henkilön työssä tai opinnoissa suoriutumista tai kehittämistarpeita tutkimalla hänen ajatteluaan, osaamistaan, kykyjään, ominaisuuksiaan tai toimintamallejaan. Arvioinnin tuloksia käytetään hyväksi päätöksenteossa. Henkilöarviointityötä ohjaavat Suomessa erilaiset lait, kuten laki yksityisyyden suojasta työelämässä, henkilötietolaki sekä laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta. (Honkanen & Nyman 2001, 10–24.)

Henkilöarvioinnin menetelmätyypit

Se, millaisia asioita arvioinnilla halutaan selvittää, vaikuttaa luonnollisesti siihen, millaisia menetelmiä siinä kannattaa käyttää (Honkanen 2005, 105). Kuten aiemmin todettu, sosiaalityön opiskelijavalinnassa soveltuvuuskoetta ei järjestetä, mutta sosionomiopiskelijoiden valinnassa enimmäkseen kyllä. Näissä kokeissa halutaan selvittää opiskelijoiden motivaatiota alan opiskeluun, heidän sosiaalisia valmiuksiaan sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksiaan. Valinnassa käytetään apuna esimerkiksi aineistokoetta, ryhmätilanteita sekä opettajien ja psykologien haastatteluja.

Henkilöarvioinnin menetelmiä voidaan tyypitellä seuraavalla tavalla (Honkanen 2005, 103–107):

A) Suoritusason, yleisen suoriutumiskapasiteetin ja kykyrakenteen arvioiminen.

Tyypillistä tällaisia asioita mittaaville tehtäville on, että niissä on selvät kriteerit siitä, mikä on oikea ja väärä vastaus. Yleensä suoritusasona mitataan kykytesteillä ja ongelmaratkaisutehtävillä, mutta myös työnäytteiden, haastattelujen ja projektiivisten menetelmien käyttö on mahdollista. Näiden tehtävänä on tuottaa tietoa muun muassa henkilön persoonallisuudesta ja ongelmanratkaisutavoista.

B) Osaamisen ja erityisosaamisen arvioiminen. Tässä ei olla kiinnostuneita A-kohdan tavoin henkilön yleisistä kyvyistä, vaan siitä, onko hänellä nimenomaan tähän alaan liittyvää erityisosaamista. Tässä selvitetään henkilön kykyä tehdä päätöksiä, johtaa muita, organisoida työtä ja hahmottaa kokonaisuuksia. Haastattelujen, työnäytteiden ja tietotaitokokeiden avulla saadaan monipuolisesti tietoa henkilön osaamisesta.

C) Tyypillisen käyttäytymisen ja toimintatyölien arvioiminen. Tässä ollaan kiinnostuneita henkilölle ominaisista taipumuksista ja tavoista toimia erilaisissa tilanteissa. Tehtäviin ei välttämättä ole olemassa oikeita tai väriä vastauksia. Eräitä taipumuksia voidaan kutsua henkilön persoonallisuuden piirteiksi, motivaatiotekijöiksi ja temperamentiksi. Esimerkiksi haastattelut, persoonallisuustestit ja projektiiviset menetelmät tuottavat tietoa henkilön toimintatyölistä.

D) Odotuksien ja arvojen arvioiminen. Tarkoituksena on arvioida henkilön motiiveja, ammatillisen kiinnostuksen alueita ja työhön liittyviä asenteita. Nämä voivat olla merkittäviä tekijöitä työntekijän työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen kannalta, vaikka ovatkin henkilön itse ilmaisemia motiiveja ja tavoitteita. Odotuksia ja arvoja käsitellään tyypillisesti haastattelun avulla, mutta myös erilaiset kyselyt ja itsearvioinnit voivat tuoda näistä tietoa.

Mielestäni sosiaalityön valintakokeen ja sosionomien valintakokeen aineistokoe-osuuden voidaan katsoa mittaavan ainakin osittain opiskelijan suoritusasona (A). Sosionomien valintakokeen opettajan ja psykologin haastattelussa ja ryhmätilanteessa voidaan saada tietoa opiskelijan osaamisesta ja erityisosaamisesta (B) ja myös tyypillisestä käyttäytymisestä ja toimintatyöleistä (C). Psykologin ja opettajan haastattelun avulla saadaan tietoa sosionomiksi hakevien motiiveista ja arvoista (D). Sosionomien

valintakokeessa pyritään saamaan vastauksia kohtiin A–D, mutta sosiaalityön opiskelijavalinnassa kohdat B, C ja D jäävät henkilöarvioinnissa huomioimatta.

3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto

3.1 Tutkimustehtävä

Tarkoituksena minulla tässä tutkimuksessa on selvittää sosiaalialan ammattilaisten käsityksiä soveltuvuuskokeesta, ja sen tarpeesta, osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa. Lisäksi haluan selvittää, millaiseksi opiskelijoiden soveltuvuus alalle koetaan sekä opiskeluvaiheessa että myöhemmin työelämässä, alan ammattilaisten näkökulmasta katsottuna. Tutkimus on suunnattu työharjoittelujaksoilla opiskelijoiden käytännön ohjaajina toimineille työntekijöille, mutta myös muut sosiaalialan ammattilaiset ovat voineet laatimaani kyselyyn vastata. Sosiaalialan korkeakoulututkinnoilla tarkoitan tässä tutkimuksessa sosiaalityön (yliopisto) ja sosionomien (ammattikorkeakoulu) koulutusta. Tutkimuskysymykseni ovat muuttuneet ja muovaantuneet matkan varrella, mutta lopullisessa muodossaan ne ovat seuraavanlaiset:

Millaisia käsityksiä sosiaalialan ammattilaisilla on

- 1) soveltuvuuskokeesta, ja sen tarpeesta, osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa?*
- 2) sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudesta alalle koulutuksen näkökulmasta katsottuna?*
- 3) sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle työelämän näkökulmasta katsottuna?*

3.2 Sosiaalialan käytännön ammattilaiset tutkimuksen kohteena

Päädyin siihen, että lähdän selvittämään nimenomaan käytännön työssä toimivien sosiaalialan ammattilaisten käsityksiä tutkimusaiheestani. Pohdin vaihtoehtoisesti kyselyn teettämistä alan lehtoreille, joilla varmasti on myös näkemystä opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle, etenkin heidän opiskelunvalmiuksistaan ja opiskelutaidoistaan. Uskon kuitenkin vahvasti, että erityisesti käytännön ammattilaisilla voisi olla tästä aiheesta paljon mielenkiintoista sanottavaa. Heidän näkemyksensä saattavat myös poiketa lehtoreiden näkemyksistä, sillä he oppivat varsinkin pitkien harjoittelujaksojen aikana tuntemaan opiskelijoita varsin hyvin. Ja mikä merkittävää, he näkevät opiskelijan toimintaa

käytännön asiakastilanteissa. He myös keskustelevat opiskelijoiden kanssa esimerkiksi hankalista asiakastapauksista ja näkevät, millä tavoin opiskelija näitä asioita käsittelee. Mielestäni edellä mainitut seikat eivät tule samalla tavalla esiin luentopainotteisissa opinnoissa varsinkaan yliopistossa, ammattikorkeakoulussa ehkä hieman paremmin. Tämän vuoksi ajattelen, että käytännön työntekijöillä voi olla parempi käsitys opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle juuri käytännön työn näkökulmasta, ja siksi heidän näkemyksensä asiasta olisi tärkeää saada esiin.

Kohdevalintaani vaikuttivat myös mieleeni jääneet aiheesta käydyt keskustelut käytännön ohjaajien kanssa opintojeni varrelta. Useiden työntekijöiden mielestä soveltuvuskokeille olisi tarve, sillä kaikkien opiskelijoiden ei ole katsottu olevan alalle soveltuvia. Tämä soveltumattomuus on näkynyt harjoittelussa esimerkiksi opiskelijan vuorovaikutustaitojen puutteena tai jopa psyykkisenä oireiluna haastavissa asiakastapauksissa. Myös aikaisempaan tutkimukseen (muun muassa Sowbel & Miller 2015, Lafrance & Grey 2004 sekä Tam & Coleman 2011) tutustuminen on osoittanut, että kansainvälisessä tutkimuksessa käytännön ohjaajien näkemyksistä on oltu kiinnostuneita, kun tutkimusaiheena on ollut opiskelijavalinta, opiskelijoiden soveltuvuuden ja persoonallisuuden piirteiden selvittämisen merkitys sekä opiskelijaksi ottamisen rajoitukset. Tam ja Coleman (2011) selvittivät tutkimuksessaan sosiaalityön käytännön ohjaajina toimivien työntekijöiden ”portinvartijan” roolia arvioidessaan opiskelijoiden osaamista työelämän näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten mukaan kuitenkin yli 40 % ohjaajista ei estäisi sellaisten opiskelijoiden pääsyä harjoittamaan ammattia, joiden ei kokisi olevan alalle soveltuvia tai valmiita.

Koska käytännön ohjaajina toimineilla sosiaalialan työntekijöillä voi olla kokemusta työstä ja opiskelijoiden ohjauksesta eri sektoreilta, en pitänyt mielekkäänä tutkimuksen suuntaamista ainoastaan jollekin tietylle sosiaalialan sektorille. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastauksia eri sektoreilla työskenteleviltä työntekijöiltä (esimerkiksi lastensuojelusta, aikuissosiaalityöstä, vammaispalveluista ja niin edelleen).

Tutkimuksen kohdekaupungeiksi valikoituivat Jyväskylä, Tampere, Turku ja Rovaniemi. Näissä kaupungeissa opiskelijavalinta yliopistoissa on samanlainen, mutta ammattikorkeakoulujen kesken valintakokeissa on eroavaisuuksia. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa opiskelijavalinta koostuu aineistotehtävästä, ryhmätilanteesta ja opettajan haastattelusta. Tampereella opiskelijavalinta perustuu valmistavaan tehtävään,

kirjallisiin tehtäviin sekä haastatteluun, mutta ryhmätilannetta ei järjestetä. Turussa puolestaan valintakoe perustuu ennalta jaettuun materiaaliin ja itse kokeessa testataan myös englanninkielisen tekstin ymmärrystä. Tämän lisäksi järjestetään ryhmätilanne. Rovaniemellä Lapin ammattikorkeakoulussa sen sijaan ollaan luopumassa haastattelusta osana valintakoetta ja koe on pelkästään kirjallinen.

3.3 Tutkimusluvut

Kun tutkimuksen kohteena ovat sosiaalialalla työskentelevät työntekijät, tulee ennen tutkimuksen aloittamista hankkia asianmukaiset tutkimusluvut. Tutkimuslupien hankkiminen on osa hyvää tutkimusetiikkaa (Eskola & Suoranta 1998, 52–53). Kunkin tutkimuksen kohdekaupungin kotisivuilta löytyivät yhteystiedot ja ohjeet tutkimusluvan hakemiseen. Lähetin tutkimuslupahakemukset jokaiselle sosiaalipalvelukokonaisuuden vastuualueen johtajalle, joka päätti tutkimusluvan myöntämisestä. Tutkimuslupia tutkittaviin kaupunkeihin aloin hakemaan suunnitelman mukaisesti lokakuussa 2015. Kussakin kaupungissa tutkimuslupien hakeminen oli omanlaisensa prosessi, toki paljon yhtäläisyyksiäkin oli.

Jyväskylässä sosiaali- ja terveyspalvelut sekä vanhus- ja vammaispalvelut yhdessä muodostavat perusturvapalveluiden kokonaisuuden. Täytin perusturvapalveluiden tutkimuslupahakemuksen, joka sisälsi sitoumuksen tietojen salassapidosta.¹¹ Se tuli toimittaa kahtena kappaleena alkuperäisin allekirjoituksin tutkimuksen kohteena olevan yksikön (sosiaalipalvelut) vastuuhenkilölle. Hakemuksen liitteenä piti olla ohjaajani hyväksymä tutkimussuunnitelma. Tutkimuslupahakemuksen lähetin postitse vastuuhenkilölle 19.10.2015, ja myönteisen tutkimuslupapäätöksen sain 28.10.2015.

Tampereella sosiaalipalvelut ovat osa perhe- ja sosiaalipalveluiden kokonaisuutta.¹² Yksiköstä sovittiin tutkimukselleni yhteyshenkilö, ja varsinainen tutkimuslupa haettiin sähköisellä lomakkeella Tampereen kaupungilta. Hakemuksen liitteeksi tuli laittaa valmis tutkimussuunnitelma. Hakemuksen lähetin 21.10.2015, ja myönteisen tutkimuslupapäätöksen sain sähköpostitse jo seuraavana päivänä.

¹¹ Jyväskylä.fi 15.11.2015.

¹² Tampere.fi 15.11.2015.

Myös Turussa perhe- ja sosiaalipalvelut toimivat kokonaisuutena ja kuuluvat hyvinvointitoimialaan.¹³ Muutaman tiedustelun jälkeen löysin oikeat henkilöt, joille tutkimuslupahakemus sekä valmis tutkimussuunnitelma ohjeistettiin toimittamaan. Lähetin hakemuksen ja suunnitelmani heille 16.10.2015, ja myönteisen tutkimuslupapäätöksen sain 30.11.2015.

Rovaniemellä sosiaalipalvelut kuuluvat perhe- ja sosiaalipalveluiden kokonaisuuteen.¹⁴ Aikuisten sosiaalipalveluiden esimiehen ohjeistamana täytin kaupungin perusturvapalveluiden tutkimuslupahakemuksen, jonka sain itselleni sähköpostitse. Hakemuksen liitteeksi tuli laittaa hyväksytty tutkimussuunnitelma, jossa oli ohjaajani allekirjoitus. Myös työntekijöille suunnittelemani kyselylomake ja tiedote tutkimuksesta tuli lähettää palveluesimiehelle ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkimuslupahakemuksen ja tutkimussuunnitelman postitin 26.10.2015 ja myönteisen päätöksen sain 13.1.2016.

3.4 Fenomenografia tutkimuksessani

3.4.1 Fenomenografisen tutkimuksen juuret

Fenomenografia lähestymistapana syntyi oppimista koskevissa tutkimuksissa, joita Ference Marton teki 1970-luvulla Göteborgin yliopistossa opiskelijoiden parissa (mm. Metsämuuronen 2008, 34–35; Häkkinen 1996, 5–6; Kakkori & Huttunen 2010, 9). Fenomenografia oli perusteiltaan ruohonjuuritason tutkimusta, eikä sen alkuperäistä kehittymistä ohjannut mikään tietty teoreettinen visio (Niikko 2003, 11; Uljens 1989). Martonin tutkimuksissa selvitettiin yksinkertaista oppimista koskevaa havaintoa eli sitä, miksi jotkut ovat parempia oppimaan kuin toiset. Tästä johdettiin seuraavat empiiriset kysymykset: a) mitä tarkoittaa, kun sanotaan, että toiset ihmiset ovat parempia oppimaan kuin toiset, ja b) miksi toiset ihmiset oppivat paremmin kuin toiset. (Kakkori & Huttunen 2010, 9.)

Martonin mukaan samaa asiaa koskeva kysymys voidaan siis esittää kahdella eri tavalla. Ensimmäisessä näkökulmassa (a) me orientoidumme maailmaa kohti esittäen siitä käsityksiä. Tätä Marton kutsuu ensimmäisen asteen tutkimusnäkökulmaksi. Toisen tyyppinen kysymys, jota Marton kutsuu toisen asteen tutkimusnäkökulmaksi (b), pyrkii

¹³ Turku.fi 15.11.2015.

¹⁴ Rovaniemi.fi 15.11.2015.

tarkastelemaan ihmisten käsityksiä näistä ilmiöistä. Orientoidumme siis ihmisten käsityksiin maailmasta ja muodostamme niistä käsityksiä (käsityksiä toisten käsityksistä). (Marton 1981, 177–200.) Tämän toisen asteen näkökulman (b) tutkiminen onkin koko fenomenografian idea. Fenomenografiassa siis tutkitaan sitä, miten informantit ajattelevat ”asioiden maailmassa makaavan” sen sijaan, että tutkittaisiin sitä, miten ”asiat maailmassa makaavat”. (Kakkori & Huttunen 2010, 9.) Marton pitää molempia tutkimusnäkökulmia tärkeinä, mutta haluaa edistää erityisesti toisen asteen tutkimusnäkökulman käyttöä (Marton 1981, 177–200).

3.4.2 Käsitykset tutkimuksen kohteena

Fenomenografinen tutkimus lähtee siitä, että ihminen on tietoinen olento, joka tietoisesti rakentaa itselleen *käsityksiä* ilmiöistä ja osaa kielellään ilmaista tietoiset käsityksensä. Ihmisen toiminnan ja ajattelun katsotaan olevan kokonaisvaltaista, minäsäikeistä ja subjektin tietoisuuteen kytkeytyvää. (Ahonen 1994, 114–122.) Tarkoituksenani on tutkia sosiaalialan ammattilaisten *käsityksiä* opiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle sekä soveltuvuuskokeen tarpeesta osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa. Erilaisten käsitysten tutkimisessa fenomenografia onkin oivallinen tutkimusmenetelmä. Se on laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä, jota käytetään, kun tarkastelun kohteena ovat ihmisten erilaiset tavat kokea, käsittää tai ajatella jotain asiaa.

Fenomenografinen tutkimus lähestymistapana pyrkii tunnistamaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden keskustelua painottamalla heidän ymmärrystään, kokemuksiin ja käsityksiin siitä maailmasta, jossa he elävät (Niikko 2003, 30–31). Käsitys ymmärretään merkityksenantoprosessiksi, ja näin ollen sillä on mielipidettä laajempi ja syvempi merkitys (Huusko & Paloniemi 2006, 164). Ihmisten käsitykset voivat olla hyvinkin erilaisia riippuen muun muassa henkilön sukupuolesta, iästä ja koulutustaustasta (Metsämuuronen 2008, 34–35). Fenomenografiassa vertaillaan eri ihmisten käsityksiä, mutta myös suhteutetaan yhden ihmisen käsityksiä jostain ilmiöstä hänen muihin käsityksiinsä (Ahonen 1994, 117). Sanatarkasti fenomenografia tarkoittaa ”ilmiön kuvaamista” tai ”ilmiöstä kirjoittamista” (Metsämuuronen 2008, 34–35; Ahonen 1994, 117).

3.4.3 Fenomenografisen tutkimuksen tieteenfilosofinen perusta

Tutkijoiden keskuudessa on ollut vallalla monenlaisia käsityksiä ja määritelmiä fenomenografiasta. Osa on pitänyt fenomenografiaa pelkkänä analyysimenetelmänä, jolloin sitä on sovellettu lähinnä laadullisen tutkimusaineiston analyysiin. Osa taas on pyrkinyt löytämään fenomenografialle vankkoja teoreettisia perusteita. (Niikko 2003, 7.) Tutkijoiden keskuudessa on myös paljon keskusteltu siitä, minkä metodologisen käsitteen alle fenomenografia tulisi sijoittaa. Sitä on määritelty muun muassa paradigmatoksi, metodologiaksi, tutkimusotteeksi, tutkimusmenetelmäksi, lähestymistavaksi, viitekehyykseksi, analyysimenetelmäksi ja tiedonhaaraksi. (Häkkinen 1996, 15.) Ference Marton (1981) puhuu fenomenografiasta tutkimusotteena tai lähestymistapana.

Luodessaan tieteenfilosofista perustaa fenomenografialle tutkijat ovat kiinnittäneet huomionsa suuntauksen yhteyksiin Piaget'n tutkimukseen sekä hahmopsykologiaan (Häkkinen 1996, 6). Erityisesti Marton (1981, 191) on korostanut Piaget'n merkitystä fenomenografiselle tutkimukselle. Hänen mukaansa Piaget on kuvannut hyvin laadullisesti erilaisia tapoja, joilla lapset hahmottavat ympäröivää maailmaa. Osa näistä kuvauksista perustuu *toisen asteen* näkökulmasta tehtyihin empiirisiin tutkimuksiin, jossa Piaget'n tavoitteena on ollut kuvata maailmaa sellaisena kuin se näyttää lapsen näkökulmasta. Kuvausten tarkoituksena on ollut valottaa tiedon kehitystä sen erilaisissa muodoissa ja heijastaa samalla erilaisia todellisuuden aspekteja.

Fenomenografinen tutkimus nojaa myös hahmopsykologiseen koulukuntaan. Tälle koulukunnalle on tyypillistä kokemusten ja käsitysten kvalitatiivisten piirteiden korostaminen. (Gröhn 1992, 10–11.) Wenestam (1984, 22–24) on tarkastellut muistin konstruktivistista luonnetta. Yksilöllä on taipumus luoda havaitsemaansa, kuten oppimansa materiaalin, mielekkyyttä. Informaatiota strukturoidaan subjektiivisesti, ja se on ymmärrettävä yrityksenä kognitiivisesti muokata esimerkiksi oppimateriaalia ja tehdä se helpommaksi käsitellä. Yksilöllä on siis suuri vaikutus siihen, mitä hän oppii ja mitä hän muistaa. Yksilön kokemukset, odotukset ja tiedot vaikuttavat eri tavoin siihen, kuinka jokin ilmiö opitaan, ymmärretään ja muistetaan.

Kakkorin ja Huttusen (2010, 1) mukaan Martonin perustama fenomenografinen tutkimusote sijoittuu filosofiselta perustaltaan hermeneutiikan ja fenomenologian välimaastoon. Hermeneutiikka on tieteenfilosofinen suuntaus, joka korostaa ihmisen intentionaalisen toiminnan merkityksiä sisältävien kokonaisuuksien tulkintaa (Kakkori &

Huttunen 2010, 5; koppa.jyu.fi 17.11.2015). Alun perin hermeneutiikka on tarkoittanut tekstitulkitsemista, erityisesti pyhien tekstien tulkitsemistä (Juntunen & Mehtonen 1977, 113). Hermeneutiikassa tieto ymmärretään jatkuvana tulkitsemisen prosessina, jossa tulkitsemat ja tieto uusiutuvat. Tiedon muodostumista voidaan kuvata hermeneuttisena kehänä (ymmärtämisen kehä): yksityiskohtien tulkitseminen vaikuttaa aina kokonaisuuden tulkitsemiseen, ja tutkimuskohteesta tehtyjen tulkitsemien uudelleentulkitseminen tuottaa laajenevaa ymmärrystä kyseisestä kohteesta. (Juntunen & Mehtonen 1977, 115; Kakkori & Huttunen 2010, 5–8.)

Fenomenologia puolestaan on filosofian tutkimussuuntaus, joka pyrkii tutkimaan tietoisuuden rakenteita havaintokokemuksessa. Suuntauksen oppi-isänä voidaan pitää Edmund Husserlia. (Juntunen & Mehtonen 1977, 108; Kakkori & Huttunen 2010, 2.) Fenomenologiassa uskotaan ihmisten voivan tarkastella minän sisäisiä tiloja, ja nämä tilat ovat osa hänen kokemusmaailmaansa. Minän sisäiset tilat ja kokemusmaailma sisältävät erilaisia laatuja, kuten ajattelu, tunne ja tahto, sekä erilaisia tasoja, kuten tiedostamaton ja tietoinen. (Niikko 2003, 12–20). Martonin (1981, 180–181) mukaan fenomenologinen tutkimus siis kohdistuu näihin tietoisuuden esitietoisiin tasoihin ja on orientoitunut tavalla tai toisella olemuksiin.

3.4.4 Fenomenografian suhde fenomenologiaan

Sekä fenomenologiassa että fenomenografiassa lähdetään siitä, ettei ole olemassa objektiivista ja ei-objektiivista maailmaa ja todellisuutta, jotka voitaisiin erottaa toisistaan. On olemassa vain yksi maailma ja todellisuus, joka ymmärretään ja koetaan aina eri tavoin. Sitä ei kielletä, etteivät maailma ja todellisuus olisi olemassa ajattelevan yksilön ulkopuolella, niiden välille ei vain tehdä eroa. (Niikko 2003, 14; Haapaniemi 2013, 25.) Tämän perusteella voidaan siis sanoa, että fenomenologia ja fenomenografia edustavat molemmat maltillisen konstruktionistista maailmankuvaa (Uljens 1989, 14–15; Haapaniemi 2013, 25).

Sekä fenomenologiassa että fenomenografiassa huomio kohdistuu ihmisen elämismaailmaan eli maailmaan sellaisena kuin ihminen sen kokee. Fenomenologiassa pohditaan sitä, miten elämismaailmaa voisi lähestyä riippumatta siitä, onko sen takana objektiivista todellisuutta vai ei. Fenomenografian perustaja Marton kuitenkin hylkää

tällaisen kaksinaisen käsityksen todellisuuden ja inhimillisen kokemuksen suhteesta. Martonin mukaan vaikka kokemus on aina kokemusta jostakin, ei fenomenografia ole erillistä objektiivista todellisuutta, josta ihminen aistiensa avulla muodostaisi mielellisiä kuvauksia eli representaatioita ja kehittäisi niistä oman subjektiivisen maailmansa. Ilmiöitä ei ole olemassa ilman ihmisen ajattelua. On olemassa vain yksi maailma, joka ilmenee eri tavoin ihmisten käsityksissä. (Marton 1988; Ahonen 1994, 116.)

Edellisen pohjalta voidaan todeta, että ilmiö ja käsitys ovat fenomenografiassa saman asian kaksi puolta. Ne ovat samanaikaisia ja siten erottamattomia. Ilmiö on ihmisen sisäisestä tai ulkoisesta maailmasta saama kokemus. Tästä ilmiöstä hän aktiivisesti rakentaa käsityksen. Kokemus puolestaan on suhde, joka yhdistää tekijän ja kohteen. Tällöin käsitys on samalla kertaa subjektiivinen ja objektiivinen kokonaisuus ja siis ajattelun ja kokemuksen avulla muodostettu kuva tietystä ilmiöstä. (Ahonen 1994, 116–117.) Fenomenografia on orientoitunut juuri ilmiöihin eli ihmisten maailman ymmärtämisen tapoihin (Marton 1981, 180–181).

3.4.5 Fenomenografinen tutkimus sosiaalityössä

Fenomenografia on yleisesti käytetty laadullisen tutkimuksen lähestymistapa erityisesti kasvatustieteissä (Huusko & Paloniemi 2006, 162). Myös sosiaalityön tutkimuksessa fenomenografiaa on käytetty tutkimusmenetelmänä, erityisesti viime vuosina. Tässä muutamia esimerkkejä.

Heli Valokivi (2008) on väitöskirjassaan tutkinut asiakkaan asemassa olevan kansalaisen osallisuutta ja kansalaisuutta sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmissä, erityisesti työntekijän ja asiakkaan välisissä sosiaalityön kohtaamisissa. Tutkimusaineistona on kolmenlaista ikääntyneiden ja lainrikkajien kirjoittamaa ja puhumaa aineistoa, joissa palveluiden käyttäjät kommentoivat kokemuksiaan kohtaamisistaan palvelujärjestelmien työntekijöiden kanssa. Tutkimusaineistojen analyysi noudattaa fenomenografista tutkimusprosessia, ja tutkimusmetodeina on käytetty sekä kategorisointia että luokittelua. Tutkimusten tulosten mukaan osalla vanhuksista ja lainrikkajista on potentiaalia neuvottelevaan ja sopimukselliseen kumppanuuteen palveluiden piirissä, mutta suuri osa heistä jää tällaisen toimintatavan ulkopuolelle.

Satu Vaininen (2011) on väitöskirjassaan selvittänyt sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden ammatillista toimintaa uusissa ja uudistuvissa toimintaympäristöissä sekä niihin liittyvissä työnjaollisissa yhteistyösuhteissa 2000-luvun alussa.

Tutkimusaineisto koostuu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten yksilö- ja ryhmämuotoisista teemahaastatteluista, joissa pohditaan sosiaalityöntekijän asiantuntijuutta, ammatillista toimintaa ja tehtäviä uudistuvassa toimintaympäristössä. Aineiston analyysissä on käytetty fenomenografista tutkimusotetta ja sisällönanalyysiä. Tutkimustulosten mukaan sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden toimintaympäristöt ja paikat, niihin liittyvä ammatillinen toiminta ja myös toimintaroolit ovat moninaistuneet 2000-luvun alussa.

Emmi Pesonen (2010) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut potilaiden ja sosiaalityöntekijöiden käsityksiä potilaan itsemääräämisoikeudesta vanhuspsykiatriassa. Aineisto koostuu vanhuspsykiatrisella osastolla olevien potilaiden sekä sosiaalityöntekijöiden haastatteluista. Tutkimuksessa sovelletaan fenomenografista lähestymistapaa ja selvitetään potilaiden ja työntekijöiden erilaisia käsityksiä itsemääräämisoikeuden sisällöstä, edellytyksistä ja rajoituksista ja muodostetaan näistä laajempia kuvauskategorioita. Potilaiden käsityksiä itsemääräämisoikeuden sisällöstä kuvaamaan löytyi neljä kuvauskategoriaa ja vastaavista sosiaalityöntekijöiden käsityksistä muodostui kolme kuvauskategoriaa.

Jenika Heinonen (2012) on pro gradu -tutkielmassaan selvittänyt Jyväskylän aikuissosiaalityöntekijöiden käsityksiä työssä oppimisesta ja työhyvinvoinnista sekä näiden välisestä suhteesta kunta- ja palvelurakennemuutoksen jälkeen. Aineisto koostuu aikuissosiaalityöntekijöiden haastatteluista, ja tutkimus on toteutettu fenomenografista tutkimusotetta käyttäen. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät kokevat, että työhyvinvoinnilla ja työssä oppimisella on merkittävä yhteys toisiinsa. Työssä oppiminen lisää innostusta, motivaatiota, itseluottamusta ja jaksamisen tunnetta. Hyvinvoiva työntekijä taas jaksaa innostua oppimisen vaatimuksista, joita työssä tulee vastaan.

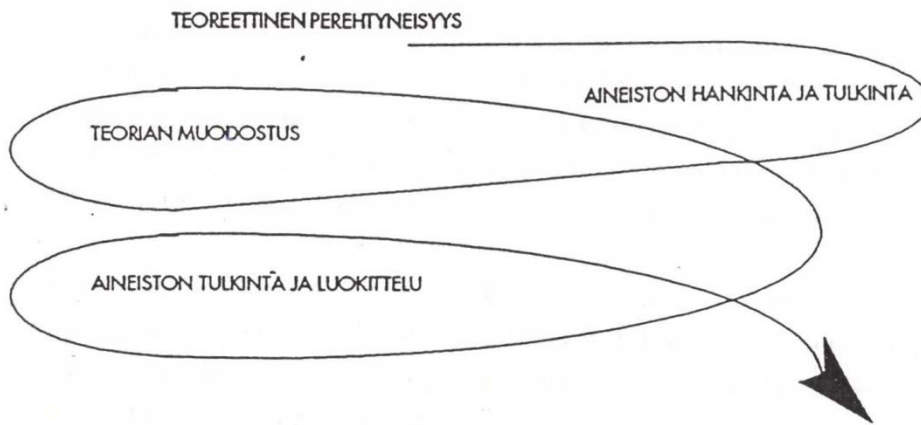
Pia Haapaniemi (2013) on pro gradu -tutkielmassaan perehtynyt perusteellisesti fenomenografiseen analyysiin ja sen lähtökohtiin. Tutkimuksessa myös selvitetään sitä, miten fenomenografista analyysiä voi soveltaa sosiaalityön tutkimuksessa konkreettisen aineiston analyysi -esimerkin avulla. Tutkimuksen tulosten perusteella fenomenografinen tutkimus täyttää laadullisen tutkimuksen tunnusmerkit ja se sijoittuu konstruktionistiseen

perinteeseen. Tutkimuksessa analysoitu aineisto ja sen pohjalta tehdyt havainnot osoittavat, että fenomenografista analyysiä ja sen vaiheita ei ole mahdollista selostaa kovinkaan yksityiskohtaisesti. Kuitenkin fenomenografian todetaan soveltuvan hyvin sosiaalityön tutkimukseen, koska siinä ollaan sosiaalityön tapaan kiinnostuneita ihmisten kokemuksista ja käsityksistä.

Riikka Kuittinen (2013) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä nuoren kiireellisen sijoituksen aikaisesta arviointityöstä, joka on toteutettu ostopalvelulaitoksessa. Tutkielmaa varten on haastateltu kahdeksaa työntekijää. Tutkimusmetodologiana on fenomenografia, ja aineiston analyysi on tehty monivaiheisena fenomenografisena analyysinä. Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät kokivat suurta laadun vaihtelua ostopalvelulaitoksissa tehdyssä arviointityössä nuoren kiireellisen sijoituksen aikana. Erityisesti perheiden kanssa tehtävä työ nähtiin puutteelliseksi.

Minna Märsynaho (2016) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut sosiaalityöntekijöiden käsityksiä maahanmuuttajien kanssa tehtävän työn haasteista. Märsynaho on tutkimuksessaan haastatellut kuutta sosiaalityöntekijää, ja tarkoituksena on ollut selvittää maahanmuuttajien kanssa tehtävän työn haasteita liittämisen- ja kontrollisuhteen kautta. Tutkimus toteutettiin käyttämällä fenomenografista tutkimusotetta. Aineisto analysoitiin fenomenografisella analyysillä, ja tuloksena oli neljä kuvauskategoriaa. Sosiaalityöntekijöiden käsitykset maahanmuuttajien kanssa tehtävän työn haasteista paikantuivat kieleen ja kommunikaatioon, kotoutumiskoulutuksen joustamattomuuteen sekä kulttuurieroihin.

3.4.6 Fenomenografisen tutkimuksen vaiheet



Kuvio 1. Fenomenografisen tutkimuksen spiraali (Häkkinen 1996, 40).

Fenomenografiassa teoreettinen perehtyneisyys on tärkeä osa tutkimuksen jokaista vaihetta. Teoriaa ei kuitenkaan käytetä käsitysten luokitteluun ennakolta tai teoriasta johdettujen valmiiden olettamusten testaukseen, vaan kategorisoinnit perustuvat kerätyn aineiston kanssa tapahtuvaan seurusteluun. Tällainen aineiston mahdollisimman avoin käsittely mahdollistaa uuden tiedon ja informaation esilletulon. Voidaan puhua aineistopohjaisesta teoriasta (grounded theory), joka tarkoittaa sitä, että tutkimuksen perusväittämiä ei muotoilla aikaisemman tutkimuksen tai teorianmuodostuksen, vaan oman aineiston tulkinnan pohjalta. Tutkija ei siis testaa teoriaa, vaan luo omaansa. Tämä edellyttää oman aineiston kanssa käytävää avointa vuorovaikutusta, joka toimii aineiston luokittelun eli kategorioinnin pohjana. (Ahonen 1994, 122–125.)

Fenomenografinen tutkimus on empiiristä tutkimusta, jossa hankitaan empiirinen aineisto, josta tehdään johtopäätöksiä ja lopulta kuvaus. Haastattelu on tavallisin fenomenografisen aineiston hankintamenetelmä, mutta myös muita aineistonkeruutapoja käytetään. (Ahonen 1994, 122, 136.) Fenomenografisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää myös muita kirjalliseen muotoon muokattuja dokumentteja, esimerkiksi kyselyitä tai kirjoitelmia (Huusko & Paloniemi 2006, 163–164). Aineiston hankinta ja johtopäätösten teko eivät noudata ulkoisesti havainnoivaa ja induktiivisesti päättelevää tapaa. Fenomenografinen tutkimus nojautuukin monessa suhteessa humanistisen tutkimuksen traditioon, jossa ihmisen toiminnan ymmärtämiseen tarvitaan humanistiselle tutkimukselle ominaista

tiedonmuodostusta. Ensinnäkin fenomenografinen tutkimus ei osittele ihmisen ajattelua tai toimintaa pelkän havainnoinnin tai jonkin aikaisemman teorian perusteella muuttujiin ja tee kvantitatiivisin menetelmin johtopäätöksiä näiden muuttujien suhteesta. Toiseksi tutkijan oma subjektiivisuus ja hänen aikaisemmat tietonsa ja odotuksensa vaikuttavat tutkimiseen hänen tahtomattaan. (Marton 1988; Ahonen 1994, 122.) Tämä koskee muitakin laadullisia tutkimusmenetelmiä. Omat lähtökohdat tulee tiedostaa ja tunnustaa, että ne vaikuttavat aineiston hankintaan ja johtopäätösten tekoon ja pyrkiä tietoisesti käsittelemään niitä. Puhutaan niin sanotusta hallituista subjektiudesta, joka on myös yksi tutkimuksen luotettavuuden takeista. (Marton 1988; Ahonen 1994, 122; Eskola & Suoranta 1998, 16–22.) Tutkimuksen päätavoitteena on saada luokiteltua vastaajien käsitykset niiden merkitysten perusteella ja koota ne vielä ylemmän tason merkitysluokiksi (Ahonen 1994, 115).

3.5 Aineiston keruu laadullisella kyselyllä

Päätin lähteä keräämään aineistoa käyttämällä laadullista kyselyä. Kysely on järkevä tapa kerätä aineistoa, kun halutaan tietää, mitä ihminen jostain asiasta ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73). Kun tehdään kyselyä, tutkija olettaa, että vastaajat kykenevät ilmaisemaan ja haluavat ja osaavat ilmaista itseään tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti (mt., 73). Mielestäni sosiaalialan ammattilaisille asioiden ilmaiseminen kirjoittamalla on rutiinia, ja en ajatellut, että se tuottaisi kenellekään ongelmia. Alun perin ajattelin, että aihe kiinnostaa työntekijöitä ja että heillä on halu vastata kyselyyn. He saavat omassa rauhassa ensin pohtia kysymyksiä ja tämän jälkeen vastata niihin, kun aika on sopiva. Kyselyllä uskoin tavoittavani melko runsaan määrän työntekijöitä ja saavani näin laajan aineiston. Etuna esimerkiksi haastatteluun verrattuna on se, että kyselyn vastaamiseen ei kulu työntekijältä paljon aikaa. Lisäksi se on minulle tutkijana mielekäs tapa kerätä aineistoa, sillä haastatteluihin verrattuna säästyy paljon aikaa ja rahaa. Kokemattomana tutkijana minun ei tarvitse myöskään jännittää tilanteen hallitsemista, onnistuneiden kysymysten esittämistä tai tekniikan, esimerkiksi nauhurin tai videointilaitteen, toimimista verrattuna haastattelutilanteeseen.

Tutkimusaiheeni on sosiaalialan opiskelijoiden soveltuvuus, ja itse edustan tätä kohderyhmää. Kyselyn hyvä puoli on se, että läsnäolonni ei vaikuta vastauksiin esimerkiksi siten, että voimakkaita mielipiteitä aiheesta ei uskallettaisi esittää suoraan kasvotusten

minulle. Toisaalta tutkijan läsnäolon puuttuminen voi olla myös heikkous: lisäkysymyksiä tai tarkennuksia aiheesta ei voi enää jälkeempään esittää. Heikkous on myös se, että esimerkiksi ilmeiden ja eleiden havainnointi ei ole mahdollista, mikä taas haastattelussa voi rikastuttaa tutkimusaineistoa merkittävästi.

Kun tutkimusluvat oli myönnetty, lähetin laatimani kyselyn saatekirjelmän neljän kaupungin eli Jyväskylän, Rovaniemen, Turun ja Tampereen sosiaalipalveluiden palvelujohtajille.¹⁵ He välittivät saatekirjelmän sähköisesti työntekijöilleen eli sosionomeille ja sosiaalityöntekijöille. Saatekirjelmä sisälsi suoran kyselyvastauslinkin lisäksi tutkimusaiheen ja tutkimustehtävän lyhyen esittelyn sekä tiivistyksen aina kunkin kaupungin sosiaalialan korkeakoulujen opiskelijavalinnan sisällöstä. Lisäksi hyvän tutkimusetiikan mukaisesti informoin tutkittavia siitä, että kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja on täysin vapaaehtoista. Vastaajien ei myöskään ollut pakko vastata kaikkiin kysymyksiin, jos eivät halunneet.¹⁶ Kerroin käsitteleväni vastaukset luottamuksellisesti, säilyttäväni aineistoa tutkimuksen ajan huolellisesti sekä hävittäväni aineiston tutkimuksen jälkeen asianmukaisesti. Koin tärkeäksi, että tutkimukseen osallistuminen ei voi aiheuttaa tutkittaville vahinkoa tai olla heidän ihmisarvoaan loukkaavaa millään tavalla. (Eskola & Suoranta 1998, 52–59.)

Pyrin kyselyä tehdessäni kysymyksenasettelun avoimuuteen, mikä mahdollistaa erilaisten käsitysten tulemisen esiin kirjallisessa muodossa olevasta aineistosta (Huusko & Paloniemi 2006, 164.) Kyselyn sisältö oli seuraavanlainen.¹⁷ Kyselyn ensimmäinen osio (kysymykset 1–4) liittyi sosiaalialan opiskelijavalintaan ja soveltuvuuskokeen tarpeeseen. Tässä osiossa kysyin työntekijöiden mielipidettä soveltuvuuskokeen tarpeesta osana sosiaalialan korkeakoulututkintoon johtavaa opiskelijavalintaa ja kuvauksia hyvästä soveltuvuuskokeesta. Tämän lisäksi pyysin työntekijöitä kertomaan kokemuksistaan, jotka liittyivät opiskelijoiden soveltuvuuteen tai mahdolliseen soveltumattomuuteen alalle. Kysyin myös, ovatko työntekijät havainneet eroja ammattikorkeakoulujen ja yliopisto-opiskelijoiden välillä tässä suhteessa. Toinen osio (kysymykset 5–7) koski soveltuvuutta ja työelämää. Kysyin työntekijöiden kokemuksia opiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle työyhteisön näkökulmasta katsottuna. Lisäksi kysyin, voiko

¹⁵ Ks. liite 1 s. 91.

¹⁶ Vastaajien ei ollut pakko esimerkiksi kertoa ikäänsä tai sukupuolta.

¹⁷ Ks. liite 2 s. 96.

sosiaalialalle olla jollain tavalla soveltumaton ja millaisia piirteitä alalle hyvin soveltuvalla henkilöllä puolestaan työntekijöiden mielestä on. Kolmas ja viimeinen osio (kysymykset 8–16) koostui taustatiedoista, jossa tiedustelin vastaajien sukupuolta, ikää, ammattinimikettä, koulutusta, työkokemusaikaa, työskentelykaupunkia, työskentelysektoria nyt ja aikaisemmin sekä sitä, kuinka useasti vastaaja on toiminut sosiaalialan korkeakouluopiskelijan käytännön ohjaajana.

Tutkimusaineistoni keräsin aikavälillä 5.12.2015–22.2.2016. Jyväskylään, Turkuun ja Rovaniemelle lähetin kyselyn kaksi kertaa ja Tampereelle kerran. Työntekijöille lähettämässäni saatekirjelmässä oli suora linkki kyselyyn vastaamiseen, ja heidän antamansa vastaukset tallentuivat suoraan Google-tililleni. Vastauksia lähettämäni laadulliseen kyselyyn sain 35 kappaletta. Enimmäkseen kyselyyn oli vastattu kattavasti ja huolellisesti. Yksi vastaus on puutteellinen, mutta se on mukana analyysissä niiden kysymysten osalta, joihin henkilö vastasi. Google-tililläni vastaukset ovat Excel-taulukon muodossa, josta voin tarkastella kunkin vastaajan vastauksia yksitellen. Google drive myös muodosti yhteenvedon vastauksista aina jokainen kysymys kerrallaan. Kun aineisto oli kerätty, tulostin sen Google-tililtäni paperiversioksi ja aloin tutustumaan siihen perusteellisesti. Säilytin aineistoa huolellisesti turvallisessa tilassa analysoinnin ajan, ja aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päättymisen jälkeen. Aloitan aineiston analyysin kuvailemalla aineistoa ja katsomalla ensimmäistä tutkimuskysymystä taustamuuttujien valossa, huolehtien kuitenkin tutkittavien anonymiteetin säilymisestä. Tämän jälkeen siirryn aineiston fenomenografiseen analyysiin.

3.6 Kyselyn vastausten analysointi monimenetelmäisesti

Analysoin keräämäni tutkimusaineistoa pääosin fenomenografisesti. Fenomenografinen tutkimus luokitellaan useimmissa tutkimussuuntauksissa kuuluvaksi kvalitatiiviseen koulukuntaan. Fenomenografinen tutkimus syntyessään sijoittui osaksi laajempaa liikettä, jossa etsittiin vaihtoehtoja positivismille ja kvantitatiivisille menetelmille. (Häkkinen 1996, 13.) 1970-luvulta alkaen positivismi joutui kritiikin kohteeksi, koska se rinnasti ihmistieteet luonnontieteisiin: kritisoijien mukaan sosiaalisia ilmiöitä ei voida tarkastella samalla tavalla kun luonnontieteellisiä ilmiöitä. (Mt., 13; Silverman 2001, 25–32). Fenomenografian toiseen asteen tutkimusnäkökulma voidaankin nähdä positivismille

vaihtoehtoisena näkökulmana, jossa keskiössä on ensimmäisen asteen näkökulma (Häkkinen 1996, 13).

Suomalaisessa yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa on ollut yleistä käyttää synonyymeinä käsitteitä laadulliset, pehmeät ja kvalitatiiviset menetelmät. Karkeimmillaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ymmärretään aineiston ja sen analyysin muodon kuvaukseksi (ei-numeraalinen), vaikkakin tällaista aineistoa voidaan lukea myös kvantitatiivisin eli numeraalisin tavoin. Alkeellisimmillaan aineiston määrällinen käsittely on esimerkiksi tuotosten pituuksien laskemista ja luokittelemista erilaisten tekijöiden mukaan eri luokkiin. Taulukoiden avulla taas voi eritellä tarkkoina lukuina aineistoista nousevia seikkoja, verrata eri ryhmiltä kerättyjä vastauksia tai etsiä vastauksista tapahtumiin vaikuttaneita tekijöitä laskemalla ja luokittelemalla niitä. (Eskola & Suoranta 1998, 13–15, 164.)

Tutkimustani täydentääkseni päätin fenomenografisen analyysin lisäksi kvantitatiivisesti kuvailla aineistoani kuvioden avulla. Lisäksi katselen ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastauksia niiden taustatietojen valossa, joita vastaajat ovat itsestään kertoneet. Tässä käytän apunani ristiintaulukointia, jonka avulla tutkitaan muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia yhteyksiä havainnoivalla tasolla (fsd.uta.fi 17.9.2016.) Koska hyödynnän tutkimuksessani laadullisen menetelmän lisäksi määrällistä menetelmää, voidaan puhua monimenetelmäisestä tutkimuksesta. Tavoitteenani on saada tutkimuskohteesta monipuolisia tuloksia, ja tämän saavuttaminen tutkimuksessani edellyttää monimenetelmäistä tutkimusotetta. Esimerkiksi Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 26–32) mukaan monimenetelmäisyys (mixed methods) onkin kasvattanut suosiotaan jo jonkin aikaa ja kyseenalaistanut vastakkainasettelua kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien välillä. Koska samassa tutkimuksessa voi olla erityyppisiä tutkimuskysymyksiä, voidaan näiden selvittämiseksi käyttää erilaisia tutkimusmenetelmiä. Minun käyttämäni täydentävän tai kuvailevan käytön lisäksi yhdistettyjen tutkimusstrategioiden tehtävänä voi olla myös esimerkiksi varmentava tai laukaiseva käyttö (mt., 26–32).

4 Kyselyn määrälliset tulokset

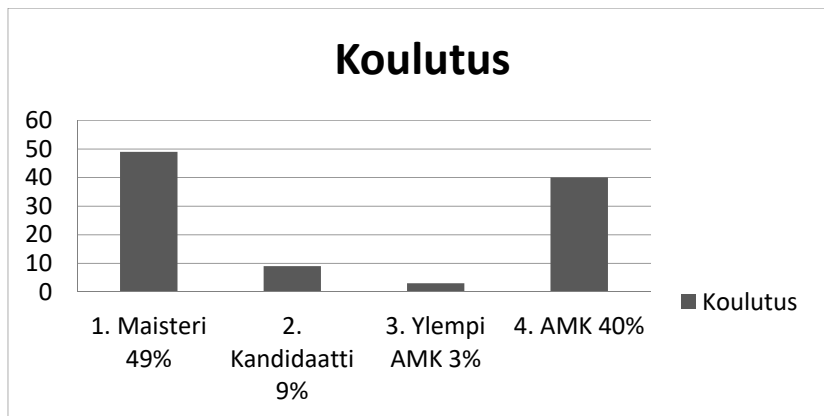
Taustamuuttujat

Sukupuoli ja ikä

Vastaajista naisia oli 33 (94 %) ja miehiä kaksi (6 %). Vastaajista syntymävuoden oli ilmoittanut 32 vastaajaa, ja heidän keski-ikänsä oli 41 vuotta. Nuorin vastaaja oli 26-vuotias ja vanhin 67-vuotias.

Koulutus

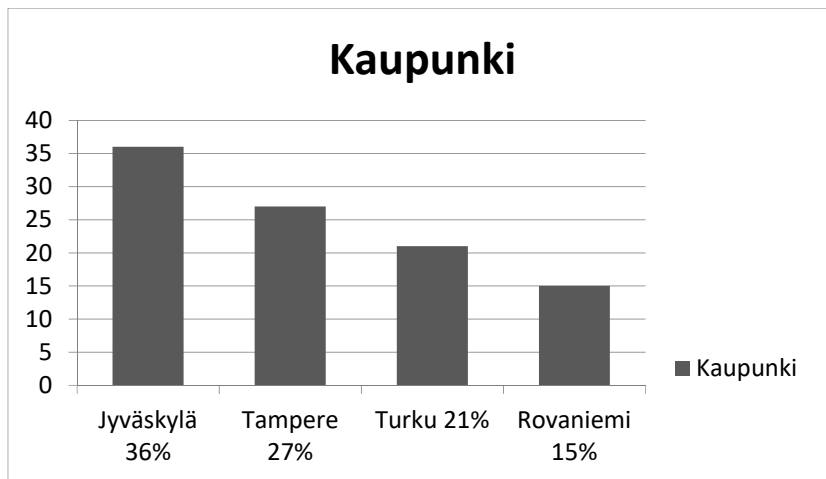
Vastaajista 17 (49 %) ilmoitti omaavansa maisterin tutkinnon ja kolme (9 %) kandidaatin tutkinnon. Ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut 14 (40 %) vastaajaa ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yksi (3 %) vastaajista. Kaikki kyselyyn vastanneet ilmoittivat koulutuksensa.



Kuvio 2. Vastaajien koulutustaustat (N = 35).

Kaupunki

33 vastaajaa ilmoitti kaupungin, jossa työskentelee tällä hetkellä. 12 (36 %) vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä Jyväskylässä, yhdeksän (27 %) vastaajaa Tampereella, seitsemän (21 %) vastaajaa Turussa ja viisi (15 %) vastaajaa Rovaniemellä.



Kuvio 3. Vastaajien työskentelykaupungit (N = 35).

Ammattinimikkeet, työskentelysektori ja työkokemus

Vastaajat olivat pohjakoulutusta mukaillen ammatiltaan joko sosiaalialan ohjaajia tai sosiaalityöntekijöitä. Joukossa oli myös yksi kehittäjäsosiaalityöntekijä sekä yksi lastensuojelulaitoksen johtaja. Vain yksi vastaaja ei kertonut ammattinimikettään.

Suurin osa vastaajista ilmoitti työskentelevänsä tällä hetkellä lastensuojelun puolella. Tulkitsemme siis, että esimiehet ovat lähettäneet kyselyni edelleen pääosin tämän sektorin työntekijöille. Muutamia vastauksia oli aikuissosiaalityön, terveydenhuollon sosiaalityön sekä maahanmuuttajapalveluiden puolelta. Osa vastaajista ilmoitti työskentelevänsä julkisella sektorilla tai kunnalla, mutta he eivät olleet ilmoittaneet tarkempaa työskentelysektoria. Kaksi vastaajaa ei halunnut kertoa tämänhetkistä työskentelysektoria.

Vaikka suurin osa vastaajista ilmoitti tällä hetkellä työskentelevänsä lastensuojelussa, oli monella vastaajalla kokemusta useilta eri sosiaalialan työsektoreilta. Työkokemusta oli lastensuojelun lisäksi muun muassa varhaiskasvatuksesta, koulumaailmasta, terveydenhuollosta, vammaispalveluista, aikuissosiaalityöstä, kriminaalihuollosta, päihde- ja mielenterveystyöstä, vanhustyöstä sekä maahanmuuttajien kanssa tehtävästä työstä. Kysymys oli ymmärretty eri tavoin vastaajien keskuudessa. Osa oli luetellut työpaikat, joissa oli työskennellyt, esimerkiksi ”sosiaalityö aikuispuolella, lastensuojelun laitosmaailma, lastensuojelun viranomaistyö”. Osa taas kertoi työskennelleensä eri

sektoreilla, esimerkiksi ”kunta-alalla, säätiöillä”. Yksi kyselyyn vastanneista ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

Kaikki kyselyyn vastanneet kertoivat työkokemusaikansa sosiaalialalta. Työkokemusaika vaihteli 1:stä 36 vuoteen. Keskiarvo työkokemuksesta sosiaalialalta oli 14 vuotta.

Ohjaajana toimiminen

33 vastaajaa ilmoitti, montako kertaa on toiminut sosiaalialan korkeakouluopiskelijan käytännön ohjaajana harjoittelujaksolla. Kysymykseen oli vastattu kahdella tavalla. Osa ilmaisi asian numeroin, esimerkiksi ”5 kertaa”. Kuitenkin osa ilmaisi asian esimerkiksi seuraavalla tavalla: ”kerran vuodessa” tai ”usein”. Vaihteluväli vastauksissa oli ei kertaakaan – kymmeniä kertoja. Huomioitavaa on, että viisi vastaajaa ilmoitti, ettei ole toiminut käytännön ohjaajana kertaakaan. Kuitenkin he olivat halunneet kyselyyn vastata, ja ilmeisesti heille on asiasta tullut näkemys muuta kautta, vaikkapa työtovereiden ohjaamia opiskelijoita seuraamalla. Näin ollen olen ottanut näiden vastaajien vastaukset mukaan analyysiin. Tämän myötä tutkimusasetelmaa oli syytä tarkastaa, ja se hieman muuttuikin alkuperäisestä edellä mainituista syistä.

Vastaajien käsitykset soveltuvuuskokeen tarpeesta

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni on: *Millaisia käsityksiä sosiaalialan ammattilaisilla on soveltuvuuskokeesta, ja sen tarpeesta, osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa?* Työntekijöille lähettämäni kyselyn ensimmäinen kysymys oli: ”Pitäisikö mielestäsi sosiaalialan korkeakoulututkintoon johtavaan opiskelijavalintatilanteeseen sisältyä soveltuvuuskoe?”. Tässä osiossa tarkastelen kyselyyn vastanneiden taustatietoja suhteessa tähän ensimmäiseen, tutkimustehtäväni kannalta keskeiseen, tutkimuskysymykseen.

Soveltuvuuskokeen tarpeesta ”kyllä” vastasi 24 henkilöä (69 % vastaajista). ”Ei” vastasi neljä henkilöä (11 % vastaajista). 7 henkilöä (20 %) vastasi ”en osaa sanoa”. Kaikki kyselyyn osallistuneet 35 henkilöä olivat vastanneet tähän kysymykseen.



Kuvio 4. Vastaajien näkemykset siitä, tulisiko opiskelijavalintaan sisältyä soveltuvuuskoe (N = 35).

Sukupuoli ja ikä

33 vastaajaa oli naisia. Heidän joukossaan oli sekä ”kyllä”-, ”ei”- että ”en osaa sanoa” -vastauksia. Kaksi vastannutta oli miehiä, ja he molemmat olivat vastanneet ensimmäiseen kysymykseen ”kyllä”.

Iältään vastaajat olivat siis 26–67-vuotiaita. Kolme vastaajaa ei ilmoittanut ikäänsä. ”Ei”-vastauksen (4) antajat olivat iältään 27–53-vuotiaita. ”En osaa sanoa” -vastaajista (7) kaksi ei kertonut ikäänsä, viisi muuta olivat iältään 42–67-vuotiaita. ”Kyllä”-vastaajia (24) oli tasaisesti 26:n ja 56 ikävuoden väliltä. Iällä ei varsinaisesti näyttäisi olevan suurta yhteyttä vastaajan mielipiteeseen, mutta ”en osaa sanoa” -vastauksen antajista kuitenkin huomattava osa oli yli 40-vuotiaita. Iän tuoma kokemus ehkä lisää epäilyksiä soveltuvuuskokeita kohtaan?

Koulutustausta

Koulutustaustan yhteys mielipiteeseen soveltuvuuskokeen tarpeesta näyttää seuraavalta:

”Kyllä”-vastauksen antaneista ammattikorkeakoulun käyneitä oli 11. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut yksi vastaaja. Maisteritutkinnon omaavia oli 11 vastaajaa, ja kandidaatin tutkinto oli yhdellä vastaajalla. ”Kyllä”-vastaukset ovat jakaantuneet siis hyvin tasaisesti riippumatta siitä, oliko vastaaja opiskellut sosiaaliajaa yliopistossa vai ammattikorkeakoulussa.

”Ei”-vastauksen antaneista yksi oli ammattikorkeakoulun käynyt, kaksi yliopiston käyneitä maistereita ja yksi kandidaatin tutkinnon omaava. Näin ollen 3/4 ”ei”-vastauksista tuli yliopistossa opiskelleilta.

”En osaa sanoa” -vastauksen antaneista kaksi oli ammattikorkeakoulun käyneitä, neljä maisteritutkinnon omaavia ja yksi kandidaatin tutkinnon suorittanut. Tulkitsen, että soveltuvuustestauksen tarve herättää enemmän epäilyksiä yliopisto-opiskelijoiden kuin ammattikorkeakoulun käyneiden keskuudessa.

Taulukko 1. Vastajien koulutustaustat ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 35).

Koulutus	Soveltuvuuskoe			Yht.
	Kyllä	Ei	Eos	
Ylempi AMK	1 4 %	0 0 %	0 0 %	1 3 %
AMK	11 46 %	1 25 %	2 29 %	14 40 %
Maisteri	11 46 %	2 50 %	4 57 %	17 49 %
Kandidaatti	1 4 %	1 25 %	1 14 %	3 9 %
Yht.	24 100 %	4 100 %	7 100 %	35 100 %

Työkokemus sosiaaalialalta

Neljän ”ei”-vastauksen antaneen työskentelyaika sosiaaalialalla oli 4–20 vuotta. Seitsemän ”en osaa sanoa” -vastauksen antaneen työkokemus alalta oli 4–36 vuotta. 24 ”kyllä”-vastauksen antaneen työkokemus alalta oli 1–36 vuotta. Näin ollen työkokemusvuosilla ei näyttäisi olevan yhteyttä mielipiteeseen soveltuvuuskokeen tarpeesta.

Ohjaajana toimiminen

Neljästä ”ei” vastanneesta kolme kertoi, kuinka useasti oli toiminut sosiaaalialan korkeakouluopiskelijan käytännön ohjaajana. Vaihtelu oli kolmesta kerrasta useisiin kertoihin. Seitsemästä ”en osaa sanoa” vastanneesta kuusi oli vastannut tähän kysymykseen, ja vaihteluväli oli 0–20. Kaikki 24 ”kyllä” vastannutta olivat vastanneet tähän kysymykseen, ja vaihteluväli oli tasaisesti 0–30 ohjauskertaa. Sillä, kuinka useasti

työntekijä oli toiminut opiskelijan käytännön ohjaajana, ei näyttäisi olevan yhteyttä mielipiteeseen soveltuvuuskokeen tarpeesta.

Työskentelykaupunki

Jyväskylässä työskentelevistä 11 vastasi kysymykseen soveltuvuuskokeen tarpeesta ”kyllä” ja yksi ”ei”. Tampereella työskentelevistä neljä vastasi ”kyllä”, kaksi ”ei” ja kolme ”en osaa sanoa”. Turussa työskentelevistä viisi vastasi ”kyllä” ja kaksi ”en osaa sanoa”. Rovaniemellä neljä vastasi kysymykseen ”kyllä” ja yksi ”ei”. Kaksi vastausta tuntemattomaksi jääneestä kaupungista olivat ”en osaa sanoa”. Jyväskylässä soveltuvuuskoetta kannatetaan suhteellisesti eniten työntekijöiden keskuudessa. Eniten epäilystä soveltuvuuskokeen tarve näyttäisi herättävän Tampereella.

Taulukko 2. Vastaajien työskentelykaupungit ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 35).

Kaupunki	Soveltuvuuskoee			Yht.
	Kyllä	Ei	Eos	
Jyväskylä	11 46 %	1 25 %	0 0 %	12 34 %
Tampere	4 17 %	2 50 %	3 43 %	9 26 %
Turku	5 21 %	0 0 %	2 29 %	7 20 %
Rovaniemi	4 17 %	1 25 %	0 0 %	5 14 %
X	0 0 %	0 0 %	2 29 %	2 6 %
Yht.	24 100 %	4 100 %	7 100 %	35 100 %

Jatkoin edellistä tarkastelua ottamalla mukaan kaupungin lisäksi vielä toisen taustamuuttujan eli vastaajan koulutuksen. Tarkoituksena on nähdä, onko koulutuksella ja kaupungilla yhdessä taustamuuttujina yhteyttä vastaajien näkemyksiin soveltuvuuskokeen tarpeesta. Koska vastaajia on melko vähän, ei taulukoiden perusteella voida tehdä laajoja yleistyksiä, mutta se antaa kuitenkin yhden lisänäkökulman tutkimusaiheeseen.

Taulukko 3. Vastaajien koulutustaustat Jyväskylässä ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 12).

Koulutus	Jyväskylä			Yht.
	Kyllä	Ei	Eos	
Ylempi AMK	1 9 %	0 0 %	0 0 %	1 8 %
AMK	1 9 %	0 0 %	0 0 %	1 8 %
Maisteri	8 73 %	1 100 %	0 0 %	9 75 %
Kandidaatti	1 9 %	0 0 %	0 0 %	1 8 %
Yht.	11 100 %	1 100 %	0 100 %	12 100 %

Jyväskylässä ”kyllä” vastanneista kahdeksan eli suurin osa oli maistereita, yksi kandidaatti, yksi ammattikorkeakoulututkinnon ja yksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut. Yhden ja ainoan ”ei”-vastauksen antanut oli maisteri. Voidaan todeta, että tähän kyselyyn vastanneet jyvaskyläläiset sosiaalialan työntekijät kannattivat soveltuvuuskoea. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa valintakoe sisältää tällä hetkellä kirjallisen tehtävän, opettajan haastattelun ja ryhmätilanteen. Valintakokeessa painotetaan soveltuvuutta alalle arvioimalla henkilön motivaatiota, sosiaalisia valmiuksia sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksia. Kaksi vastaajaa on itse suorittanut ammattikorkeakoulun ja ilmeisimmin kokenut soveltuvuuskokeen hyödylliseksi. On huomattava, että aineistoni ei kerro sitä, missä kaupungissa kyseiset työntekijät ovat itse soveltuvuuskokeen suorittaneet. Sama koskee myös muita kaupunkeja.

Taulukko 4. Vastaajien koulutustaustat Tampereella ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 9).

Koulutus	Tampere			Yht.
	Kyllä	Ei	Eos	
Ylempi AMK	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
AMK	3 75 %	0 0 %	0 0 %	3 33 %
Maisteri	1 25 %	1 50 %	2 67 %	4 44 %
Kandidaatti	0 0 %	1 50 %	1 33 %	2 22 %
Yht.	4 100 %	2 100 %	3 100 %	9 100 %

Tampereella soveltuvuuskokeen tarpeelliseksi kokeneista kolme oli ammattikorkeakoulun käyneitä ja yksi maisteri. ”Ei” vastanneista yksi oli maisteri ja yksi kandidaatti. ”En osaa sanoa” vastanneista kaksi oli maistereita ja yksi kandidaatti.

Tampereella työskentelevien, yliopiston suorittaneiden keskuudessa on soveltuvuuskoetta kohtaan epäilyksiä. Aineistossani vain yksi yliopistossa opiskelleista, Tampereella tällä hetkellä työskentelevä, kannattaa soveltuvuuskoetta.

Toisaalta taas kaikki ammattikorkeakoulussa opiskelleet ja tällä hetkellä Tampereella työskentelevät kannattavat soveltuvuuskoetta. Tampereen ammattikorkeakoulussa opiskelijavalinta sisältää tätä nykyä valmistavan tehtävän, psykologisen soveltuvuustutkimuksen sekä haastattelun. Tulkitsen, että tämän tyyppisellä soveltuvuuskokeella on puoltajansa.

Taulukko 5. Vastaajien koulutustaustat Turussa ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 7).

Koulutus	Turku			
	Kyllä	Ei	Eos	Yht.
Ylempi AMK	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
AMK	5 100 %	0 0 %	2 100 %	7 100 %
Maisteri	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Kandidaatti	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Yht.	5 100 %	0 100 %	2 100 %	7 100 %

Turussa kaikki vastaajat olivat ammattikorkeakoulun käyneitä. Vastaajia oli seitsemän, joista viisi vastasi ”kyllä” ja kaksi ”en osaa sanoa” kysymykseen soveltuvuuskokeen tarpeesta. Turussa ammattikorkeakoulun soveltuvuuskoe sisältää tekstinyymmärtämistehtävän sekä ryhmätilanteen, jotka molemmat pohjautuvat ennalta jaettuun materiaaliin. Valintakokeessa painotetaan soveltuvuutta alalle arvioimalla motivaatiota, sosiaalisia valmiuksia sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksia. Tulkitsen, että tämän tyyppinen soveltuvuuskoe on koettu hyväksi, mutta myös epäilijöitä on. Kuitenkaan ”ei”-vastanneita ei ollut Turussa yhtään. Yliopiston käyneitä, Turussa työskenteleviä, ei valitettavasti ollut vastaajien keskuudessa yhtään, joten heidän näkemyksiään soveltuvuuskokeen tarpeesta ei saada tässä kohdassa esiin.

Taulukko 6. Vastaajien koulutustaustat Rovaniemellä ja näkemykset soveltuvuuskokeen tarpeesta osana opiskelijavalintaa (N = 5).

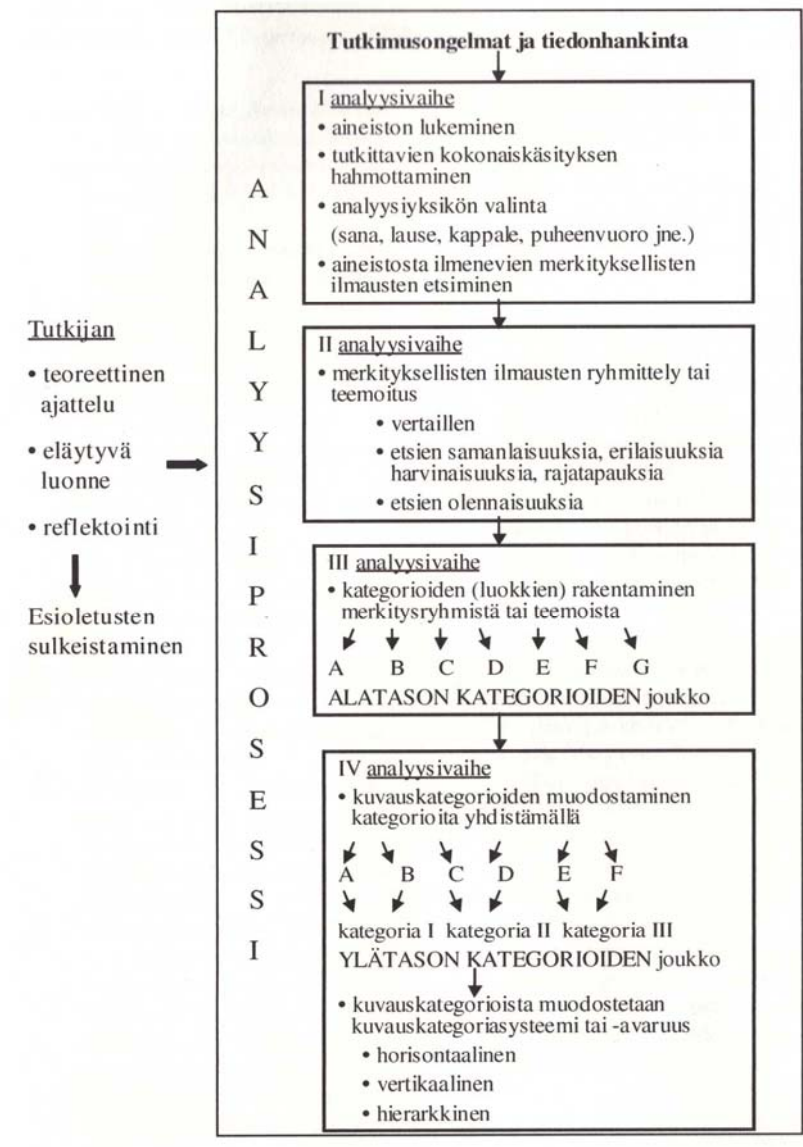
Koulutus	Rovaniemi			Yht.
	Kyllä	Ei	Eos	
Ylempi AMK	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
AMK	2 50 %	1 100 %	0 0 %	3 60 %
Maisteri	2 50 %	0 0 %	0 0 %	2 40 %
Kandidaatti	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Yht.	4 100 %	1 100 %	0 100 %	5 100 %

Rovaniemellä neljä henkilöä oli vastannut kysymykseen soveltuvuuskokeen tarpeesta ”kyllä” ja yksi ”ei”. ”Kyllä” vastanneista kaksi oli maistereita ja kaksi ammattikorkeakoulun suorittaneita. ”Ei”-vastauksen antanut oli suorittanut ammattikorkeakoulun. Hän oli koko aineistossani ainut ammattikorkeakoulun suorittanut, joka vastasi kysymykseen soveltuvuuskokeen tarpeesta ”ei”. Rovaniemellä, Lapin ammattikorkeakoulussa, valintakoe koostuu tällä hetkellä kahden esseen kirjoittamisesta. Toinen essee kartoittaa motivaatiota ja toinen perustuu jaettuun ennakkomateriaaliin. Haastatteluista on luovuttu hiljattain. Tämän tyyppinen soveltuvuustestaus mahdollisesti jakaa mielipiteitä? Vastaajia Rovaniemeltä oli vain viisi, joten laajempia yleistyksiä ei voida tehdä.

Koko aineistossa kaksi vastaajaa vastasi ”en osaa sanoa” ja he olivat koulutukseltaan maistereita. He eivät kertoneet kaupunkia, jossa työskentelevät tällä hetkellä.

5 Kyselyn fenomenografinen analyysi

Fenomenografisen analyysin tarkoituksena on tuoda esiin mahdollisimman erilaisia ajattelutapoja tietystä ilmiöstä (Niikko 2003, 29). Tutkijan tulee tiedostaa omat lähtökohtansa ja pyrkiä sulkeistamaan omat ennakko-oletukset tutkimusaiheesta päästäkseen osaksi vastaajien elämismaailma (Ahonen 1994, 122; Niikko 2003, 35). Aloitin analyysin lukemalla aineistoa huolellisesti läpi useita kertoja ja muodostin yleiskuvaa aineistosta. Tämän aineiston lukemisen tarkoituksena on löytää tutkimuksen ongelmanasettelun kautta keskeisiä ilmauksia ja tätä kautta hahmottaa tutkittavien kokonaiskäsitteistä suhteessa tutkimusongelmaan (Niikko 2003, 33; Marton 1988). Tarkastelin vastauksia siten, että ensin luin jokaisen vastaajan vastaukset kokonaisuutena ja sitten siirryin tarkastelemaan tarkemmin jokaisen kysymyksen vastauksia yksitellen. Toimin näin, koska fenomenografisessa analyysissä keskitytään ilmauksiin niitä tuottaneiden tutkittavien sijaan tutkimuksen alusta alkaen (Niikko 2003, 33; Ulfens 1989, 44). Fenomenografisen analyysin tavoite on häivyttää yksilöiden väliset rajat, ja tutkijan tehtävä on kohdistaa huomionsa aineistosta löydettyyn merkitysyksikön joukkoon (Marton 1988). Näiden merkitysyksiköiden määrittäminen perustuu siihen, että ilmaukset käsitetään kuitenkin ajatukselliseksi kokonaisuudeksi. Siksi on tärkeää, ettei merkitysyksikköjen ajatuksellisia yhteyksiä katkaista ja ilmaisu otetaan huomioon kokonaisuutena. (Ahonen 1994, 143.) Tämän vuoksi aineistoa tulee lukea ikään kuin kahdella tavalla ja kahdesta näkökulmasta.



Kuvio 5. Fenomenografisen tutkimusaineiston analyysimalli ja sen toteuttaminen (Niikko 2003, 55).

Kuviossa on kuvattu fenomenografisen tutkimuksen analyysiprosessia, jonka mukaisesti olen kyselyaineistoni analyysissä edennyt. Aineistoon tutustumisen jälkeen aloin etsimään, lajittelemaan ja ryhmittelemään merkityksellisiä ilmauksia ryhmiksi. Niikon (2003, 34–36) mukaan ryhmittelyssä tarkoituksena on vertailla merkityksellisiä ilmauksia toistensa kanssa. Merkitysten joukosta etsitään samantyyppisiä ja erilaisuuksia sekä harvinaisuuksia ja rajatapauksia. Koin luontevaksi tehdä ryhmittelyjä seuraten tutkimuskysymyksiäni, joita on kolme. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni on, millaisia käsityksiä sosiaalialan

ammattilaisilla on soveltuvuuskokeesta, ja sen tarpeesta, osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa. Kirjasin ylös vastaajien vastauksissa esiintyviä ilmauksia kysymykseen liittyen, ja tämän jälkeen aloin ryhmitellä näitä. Saman toistin sekä toisen että kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla. Jotkin vastauksissa esiintyneet ilmaukset olivat yleisempiä kuin toiset ja toistuivat aineistossa, kun taas toiset ilmaukset olivat selvästi harvinaisempia. Vaikka fenomenografiassa ei periaatteessa ole tarkoitus tulkita pelkkiä sanoja tai lauseita (mm. Huusko & Paloniemi 2006, 166–167), voi mielestäni käsityksen löytää myös sanasta tai lauseesta kappaleen tai kokonaisen puheenvuoron sijaan. Samanlaiseen johtopäätökseen on tullut esimerkiksi Valkonen tutkimuksessaan (Valkonen 2006, 33–34; Kuittinen 2013, 29). Tämä korostunee vielä aineistoissa, jotka on kerätty muilla tavoin kuin haastattelemalla. Kyselyn vastausten analysointi fenomenografisesti haastaa tutkijan löytämään vastaajan käsityksen kirjoituksesta, varsinkin jos vastaukset ovat lyhyitä.

Kolmannessa analyysivaiheessa analyysituloksen kautta saadut erilaiset merkitysryhmät käännetään kategorioiksi (Niikko 2003, 36). Kategoriat syntyvät analyysiprosessin kuluessa, mikä erottaa fenomenografian sisällönanalyysistä, jossa kategorioita määritellään etukäteen (Marton 1988). Tavoitteenani on ollut muodostaa kategoriat niin, että kukin kategoria kertoo jotakin erilaista tietystä tavasta kokea ilmiö. Tarkoituksena fenomenografiassa on määritellä kategorioiden rajat sisällön perusteella niin, etteivät kategoriat menisi limittäin toistensa kanssa (Niikko 2003, 36). Ahonen (1994, 146–147) huomauttaakin, että kategorioiden muodostamiseen liittyy ylitulkinnan vaara. Tutkijalle voi tulla halu sijoittaa jotkin ilmaisut sellaisiin merkityskategorioihin, joihin niissä ei ole riittävästi aineksia, saadakseen aineistosta kohtuullisen määrän kategorioita. Kuten tavallista, jouduin itsekin korjaamaan kategorioita useaan kertaan, jotta jokaiselle ilmaukselle löytyi sopiva kategoria. Kategoriat sisältävät käsitysten erityispiirteet, ja olen ankkuroinut ne aineistoon suorien lainausten avulla. Näitä saamiani kategorioita kutsutaan *alatason kategorioiden joukoksi*. Muodostamieni kategorioiden perässä on sulkeisiin merkitty se, kuinka monta kertaa kyseiseen kategoriaan kuuluva merkitys on kaikissa kyselyn vastauksissa esiintynyt.

5.1 Käsitukset soveltuvuuskokeen tarpeesta ja hyvästä soveltuvuuskokeesta

Sosiaalialan ammattilaisista 24/35 vastaajaa koki soveltuvuuskokeet tarpeelliseksi, 4/35 vastaajaa ei ja 7/35 vastaajaa ei osannut vastata kysymykseen. ”Kyllä” vastanneet muodostavat kategorian A, ”ei” vastanneet kategorian B ja ”en osaa sanoa” vastanneet kategorian C.

A) Soveltuvuuskokeen tarpeelliseksi kokevien (24/35 vastaajaa) vastauksissa oli nähtävissä seuraavanlaisia erilaisia käsityksiä:

1. Soveltuvuuskokeiden avulla katsottiin voitavan arvioida hakijan persoonallisuutta ja mahdollista persoonallisuuden poikkeavuutta, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja, motiiveja, asenteita, elämäntilannetta sekä sitä, miten hakija on selvittänyt omat kipupisteensä (8).

V6: ”Sosiaalialan työntekijät tekevät työtä persoonallaan ja käytännön työssä olen huomannut, että ne ihmiset, jotka persoonaltaan sopivat tähän työhön ovat työssään parhaita. Persoonaa ja halu tehdä sosiaalialan työtä eivät tule esille, mikäli opiskelijavalinta suoritetaan lukemalla läpi teoreettisia kirjoja.”

V11: ”Sosiaalialan työ, johon vaaditaan sosiaalialan korkeakoulututkinto, on käytännössä aina erittäin kiinteästi asiakkaiden kanssa tapahtuvaa työtä. Työtä tehdään suuresti ’omalla persoonalla’, joten mielestäni alalle soveltuvuus tulisi ehdottomasti arvioida edes jollain tasolla.”

V23: ”Soveltuvuuskokeella voidaan kartoittaa hakijan valmiuksia toimia sosiaalialalla. Työtä tehdään omalla persoonalla ja siksi on tärkeää että itse on sellaisessa elämäntilanteessa jossa voi auttaa toisia.”

V17: ”Sosiaalialan työtehtävissä työskennellään hyvin monenlaisten ihmisten kanssa. Asiakkaiden elämäntilanteet ja -historiat ovat värikkäitä ja yllättäviä ja vain harvoin syy-seuraus-suhteet noudattavat jotakin tavanomaista tai edes yleisesti hyväksyttyä linjaa. On tärkeää, että sosiaalialalla työskentelevät henkilö on avarakatseinen, ei tuomitseva ja kykenee näkemään tilanteissa monia näkökulmia.”

2. Soveltuvuuskokeen avulla uskottiin saatavan valikoitua sosiaalialalle parhaiten soveltuvat ja soveltumattomat puolestaan karsittua pois. Tähän ei uskottu pelkän kirjallisen kokeen avulla pystyttävän (5).

V22: *"Alalle soveltuvimmat saataisi valikoitua."*

V26: *"Soveltuvuuskokeet ovat suuntaa antavia, mutta karsivat pois, sellaisia henkilöitä, joilla on selkeästi puutteelliset sosiaaliset taidot tai vakavia mielenterveyden ongelmia, tai joiden motiivit ja motivaatio opiskeluun on hyvin hauras."*

V16: *"Mielestäni olisi hyvä, että alaa ei pääsisi opiskelemaan alalle soveltumaton henkilö. Itselläni oli yliopistossa opiskelutoverina sellainen henkilö, joka oli lähtenyt opiskelujen avulla parantamaan itseään, halusi mm. tehdä gradun omasta elämästään. Tämä toki ei onnistunut. Tällainen henkilö olisi varmasti dongattu soveltuvuuskokeen avulla...tällaisesta ihmisestä ei ole asiakastyöhön eikä tekemään realistista tutkimustyötä sosiaalialasta."*

V31: *"Oman koulutuksen kautta saatu kokemus soveltuvuuskokeesta oli varsin positiivinen. Oppilasaines koulussa oli motivoitunutta, eikä keskeytyksiä tai alan vaihtoja ollut. Sama näkyy nykyisissä sosionomiopiskelijoissa, joita olen ohjannut työpaikallani. En näe hyvänä vaihtoehtona, että sosiaalipuolelle pääsisi pelkän todistuksen perusteella tms. koska persoonallisuus on tärkeä työväline alalla eikä pelkät hyvät tiedolliset taidot riitä."*

3. Alalle sopimattomat uskottiin soveltuvuuskokeen avulla voitavan ohjata muille aloille. Tämä katsottiin tärkeäksi myös hakijoiden itsensä kannalta (3).

V34: *"Sosiaalialalla täytyy osata kohdata ihminen, omata hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky kehittää itseään; nämä ovat toki sellaisia ominaisuuksia, joita opiskelija kehittää opintojensa ja erityisesti käytännön harjoittelujen aikana, mutta alalle soveltuvuus pitäisi todeta jo hakuvaiheessa. Opiskelijoita ei valita vain opiskelujen vuoksi, vaan tavoitteena on kouluttaa heistä ammattitaitoisia sosiaalialan osaajia nykyajan työelämään."*

V14: *"-- hakija itsekin säästyisi monelta, jos suuntaisi ammatillisen mielenkiinnon jollekin muulle sektorille."*

V24: ”Ala on sen verran raskas ja vaativa, että olisi hyvä seuloa alalle sopimattomat pois heti kättelyssä, etteivät turhaan tuhlaa aikaa opinnoissa.”

4. Alalle hakeutuvan ja hänen ominaisuuksiensa arvioiminen nähtiin tärkeänä, koska työntekijöillä on vaikutusta ihmisten elämään (1).

V35: ”Sosiaalialalla kuten myös terveysalalla on suuri merkitys asiakkaiden koko elämään, joten on hyvä että ennen opiskelua kartoitetaan soveltuvuuskokeilla henkilön sopivuus ko. alalle.”

B) Soveltuvuuskokeeseen kielteisesti suhtautuvien (4/35 vastaajaa) vastauksissa oli nähtävissä kolme erilaista käsitystä:

1. Epäily siitä, ettei soveltuvuuskoe kykene mittaamaan alalle soveltuvuutta oikeasti (1).

V32: ”Soveltuvuuskokeista riippumatta, opiskelun aloittavat monet, jotka melko pian huomaavat etteivät sovi alalle.”

2. Soveltuvuuskokeen ei nähty sopivan yliopistoon, sillä yliopisto kouluttaa opiskelijoita muihinkin tehtäviin kuin asiakastyöhön (1).

V9: ”Ammattikorkeakoulututkintoihin soveltuvuuskoe sopii. Tiedeyliopistotutkinnot kouluttavat opiskelijoita muihinkin tehtäviin kuin asiakastyöhön. Jos sosiaalialan tiedeyliopiston tutkintoihin valitaan soveltuvuuskokeen perusteella, on syytä valita myös lääkärikoulutukseen soveltuvuustestien kautta.”

3. Soveltuvuuskoetta ei tarvita, sillä koulutukseen hakeutuvat ovat olleet alalle soveltuvia ja motivoituneita (1).

V28: ”Minulle on muodostunut opiskeluaikana sekä työelämässä ollessani kuva, että ne ketkä ovat hakeutuneet sosiaalialalle ovat olleet motivoituneita ja myös persoonallisilta ominaisuuksiltaan soveltuvia tälle alalle.”

C) Osa (7/35 vastaajaa) ei osannut vastata kysymykseen soveltuvuuskokeen tarpeellisuudesta. Heidän vastauksissaan oli nähtävissä seuraavanlaisia perusteita:

1. Epäily hakijoiden testaamisen tarkoituksiperistä, testien toimivuudesta ja kyvystä mitata hakijoiden todellista soveltuvuutta alalle (4).

V3: *”Asiakastyössä toki hyvät vuorovaikutustaidot ovat tarpeen. En silti välttämättä lähtisi testaamaan alan opiskelijoita. En ole asiaa syvällisesti pohtinut, siksi ei ole ehdotonta kantaa aiheeseen.”*

V12: *”Soveltuvuustestit ovat tasoltaan paitsi kovin vaihtelevia, mutta myös heikkolaatuisia. Tällöin ei välttämättä testata sitä, mikä on tarkoitus.”*

V15: *”Mieltäni askarruttaa se, voidaanko tuonkaltainen testi tehdä niin, että se sulkee oven opiskeluihin vain niiltä, jotka eivät alalle sovellu oikeasti – –.”*

V27: *”Moni oikeasti alaa tunteva ja motivoitunut voi jäädä rannalle soveltuvuuskokeiden takia. Kaikki osaaminen ei pääse näkyviin – –. Soveltuvuuskokeella ei saada selvitettyä todellista motivaatiota tälle alalle, oppimiskykyä kyllä.”*

2. Näkemys, että ihminen oppii ja kehittyy työuran varrella, ja tämän vuoksi soveltuvuuskokeita ei tarvita (2).

V4: *”Ihminen oppii työurallaan uusia asioita jos vain on kiinnostunut riittävästi aiheesta.”*

3. Tiedekorkeakoulun nähtiin valmistavan opiskelijoita muuhunkin kun asiakastyöhön, ja täten soveltuvuuskokeen tarve nähtiin kyseenalaisena (1).

V7: *”Tiedekorkeakoulu antaa valmiuksia myös tieteen tekemiseen, opettamiseen ja hallinnollisiin tehtäviin. Kaikista opiskelijoista ei tule asiakastyön ammattilaisia. Siksi on hieman haasteellista pohtia, minkälaisia ominaisuuksia opiskelemaan valitulla tulisi olla.”*

Vastaajat kuvasivat myös sitä, millainen olisi hyvä soveltuvuuskoe heidän mielestään ja mitä sen tulisi sisältää, jos sellainen päätetään järjestää. Vastausten perusteella kokeiden toivottiin mittaavan hyvin monenlaisia asioita aina hakijan persoonallisuudesta hakijan motiiveihin opiskella alaa. Vastauksissa ilmeni seuraavanlaisia käsityksiä hyvän soveltuvuuskokeen sisällöstä (1–6):

1. Hakijan sosiaaliset, ryhmätyöskentely- ja tiimityötaidot tulisi selvittää (26). Osa vastaajista kuitenkin koki, että näitä taitoja voi myös oppia (2).

V4: ”Ryhmätyötaidot ja sosiaaliset taidot ovat tärkeitä.”

V15: ” – lisäksi toki myös sosiaaliset taidot sekä tiimityöskentelytaidot ovat tärkeitä. Toisaalta sitten niitä on toki tarkoitus opetella koulutuksen aikana.”

2. Hakijan persoonallisuuden selvittäminen koettiin tärkeäksi (19).

V20: ”Keskeisiä ovat mielestäni vuorovaikutustaidot, empatiakyky, tunneäly, rohkeus, hyvä stressinsietokyky, resilienssi.”

V13: ”Paineensietokyky, tiedon hallintakyky, persoonallisuus, oman mielenterveyden tila.”

V24: ”Psyykinen herkkyys, ettei ole liian empaattinen ja jää kantamaan huolta vapaa-aikanakin asiakkaiden ongelmista. Myös se, ettei omassa taustassa ole liikaa kuormittavia tekijöitä, mitkä ehkä vaikuttavat sitten työssä jaksamiseen.”

3. Hakijan motivaatio alalle tulisi selvittää sekä se, millaisia odotuksia hakijalla alaa kohtaan on (18).

V5: ”Motivaatio, ajatukset työstä, mihin on ajatellut tulevansa, sosiaaliset taidot.”

V27: ” – haluaako oikeasti tehdä ihmisten kanssa töitä. Pitääkö ihmisistä?”

V28: ”Motivaatio auttamistyötä kohtaan tulee ehdottomasti selvittää. Muutoin voi käydä niin, että edessä on alanvaihto.”

4. Hakijan taustatiedot eli terveydentila, elämäntilanne, elämän kriisit ja niistä selviytyminen sekä rikosrekisteri tulisi selvittää (12).

V8: ”Oma hyvinvointi (liittyen motivaatioon, onko kiinnostus omista ongelmista kumpuavaa vai ei).”

V11: ”Terveydentila voi olla myös tärkeää huomioida, erityisesti mielenterveysongelmat. Ensisijaista on kuitenkin arvioida hakijan motivaatiota ja persoonallisuuden piirteitä alalle soveltuvuuden näkökulmasta.”

V14: ”Erilaiset mielenterveyden ongelmat ja mahdolliset vaikutukset tulisi tarkoin selvittää hakijan kanssa, sillä työ on hyvin kuormittavaa psyykkisesti.”

V35: ”Soveltuvuuskokeissa/ haastatteluissa sekä yms. tositteilla tulisi selvittää ensisijaisesti terveydentilanne ja rikostausta jo alkuvaiheessa ennen opiskelijavalintaa – – persoonallisuutta, motivaatiota, sosiaalisia taitoja, empatiakykyä, ongelmanratkaisukykyä, paineensietokykyä jne. olisi hyvä selvittää erilaisin soveltuvuuskokein.”

5. Hakijan arvot ja asenteet ihmisiä kohtaan tulisi selvittää (5).

V17: ”Tottakai ryhmätyöskentely- ja sosiaaliset taidot ovat tärkeitä kaikissa töissä ja työyhteisöissä, samoin motivaatio. Sosiaalialalla erityisesti mielestäni tärkeää on hakijan asennoituminen maailmaan ja muihin ihmisiin, onko valmis hyväksymään elämänratkaisuja, jotka ovat erilaisia kuin itsellä ja rohkeutta tarkastella myös omia arvoja tarvittaessa.”

V12: ”Kovin tiukat ennakkoajatukset eri ihmisryhmistä, tai ylipäänsä ihmisyydestä haittaavat alalla työskentelyä.”

6. Akateemiset opiskelutaidot tulisi selvittää (1).

V34: ” – – korkeakouluopintoihin liittyy myös akateemiset opiskelutaidot, joihin ainakin hyvä pohja pitäisi olla selvitäkseen opinnoissa.”

Yhteenveto

69 % vastanneista kannatti soveltuvuuskokeen järjestämistä osana opiskelijavalintaa. Soveltuvuuskokeen avulla uskottiin saatavan valikoitua alalle parhaiten soveltuvat henkilöt arvioimalla hakijoiden ominaisuuksia. Soveltuvuuskokeen yksi tärkeä tehtävä on siis hakijoiden *arvioiminen*. Arvioinnin tavoitteena on selvittää muun muassa hakijan persoonallisuuden piirteitä, vuorovaikutustaitoja, motiiveja, asenteita ja elämäntilannetta, mihin ei pystytä pelkän kirjallisen kokeen perusteella. Arvioinnin myötä soveltuvuuskokeella saadaan karsittua hakijoiden joukosta myös alalle soveltumattomat henkilöt pois. Tämä nähdään tärkeäksi niin asiakkaiden kuin hakijoiden itsensä kannalta.

Pieni osa, 11 % vastanneista, ei kannattanut soveltuvuuskokeiden järjestämistä osana opiskelijavalintaa. Yhden näkemyksen mukaan soveltuvuuskokeet eivät ole toimivia eli kyky arvioida hakijaa ontuu. Toisen mukaan ne taas eivät ole tarpeellisia eli hakijoita ei ole syytä arvioida. Kolmannen mukaan ne eivät taas sovellu yliopistoon, sillä yliopisto valmistaa opiskelijoita muunkinlaiseen työhön kuin asiakastyöhön.

”En osaa sanoa” vastanneita oli 20 % vastanneista, ja heidän keskuudessaan oli samankaltaisia epäilyksiä soveltuvuuskoeetta kohtaan kuin ”ei” vastanneiden keskuudessa, eli kokeen toimivuutta, tarvetta ja soveltuvuutta yliopistoon epäiltiin. Lisäksi nämä vastaajat esittävät myös näkemyksen opiskelijan kyvystä kehittyä alalle soveltuvaksi ja mahdollisuudesta hakeutua myös muihin tehtäviin tarpeen vaatiessa.

Vastaajat kuvasivat näkemyksiään hyvästä soveltuvuuskokeesta. Tärkeimpinä selvitettävänä ominaisuuksina pidettiin hakijan sosiaalisia ja ryhmätyöskentelytaitoja. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että näitä taitoja voi myös oppia, mutta kuitenkin perusvalmiuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen tulisi jollain tasolla arvioida. Hakijan persoonallisuuden piirteiden sekä alaan liittyvien odotusten ja motivaation selvittämistä pidettiin myös hyvin tärkeänä. Lisäksi hakijan taustatietojen, kuten elämäntilanteen, terveydentilanteen, koettujen elämänkriisien ja mahdollisen rikosrekisterin selvittämistä jo alalle hakeutumisen vaiheessa esitettiin. Osan mukaan myös hakijan arvomaailmaa ja asenteita ihmisiä kohtaan olisi hyvä pyrkiä selvittämään soveltuvuuskokeessa. Edellä mainittuja asioita voitaisiin pyrkiä selvittämään (ks. s. 18–20) esimerkiksi järjestelemällä ryhmätilanteita, haastatteluja ja kyselyjä sekä teettämällä persoonallisuustestejä ja itsearviointeja. Myös terveydentilaselvityksiä ja rikosrekisteriotteita voitaisiin mahdollisesti pyytää jo hakuvaiheessa nähtäväksi?

5.2 Käsitukset sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudesta alalle koulutuksen näkökulmasta katsottuna

Sosiaalialan ammattilaisista 11/35 vastaajaa (kategoria A) koki opiskelijoiden olleen hyvin soveltuvia sosiaalialan koulutukseen, ja vaihtelevista kokemuksista kertoi 21/35 vastaajaa (kategoria B). Tähän kysymykseen vastanneita oli 32/35.

A) 11/35 vastaajaa oli sitä mieltä, että opiskelijat ovat olleet hyvin soveltuvia sosiaalialan koulutukseen. Osa ei vastaustaan ollut erityisemmin perustellut, mutta osa kuvasi hyvän soveltuvuuden näkyneen seuraavasti:

1. Hyvänä motivaationa (3).

V3: ”Kyllä tähän mennessä kaikki opiskelijat ovat olleet hyvin alalle soveltuvia ja motivoituneita myös.”

V9: ”Opiskelijoiden motivaatio on ollut hyvä. Monet ovat kasvaneet, kehittyneet ja saaneet itseluottamusta käytännön opetuksen jakson aikana. Joskus käytännön opetuksen aikana opiskelija on saanut varmuuden opiskelevansa itselleen sopivaa ainetta.”

2. Hyvinä sosiaalisina taitoina (1).

V28: ”Olen ohjannut kolmea korkeakouluopiskelijaa. Kaikki on ollut mielestäni alalle sopivia. Heillä kaikilla on ollut kyky olla luontevasti erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä.”

B) 21/35 vastaajaa kertoi vaihtelevista kokemuksista opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle.

Haastaviksi työntekijät olivat kokeneet opiskelijat, jotka olivat olleet soveltumattomia seuraavista syistä:

1. Sosiaalisten taitojen puutteen vuoksi (4).

V32: ”Joku on avoin ja sosiaalinen ja sitten on niitä joista ei saa mitään irti ja menisivät mieluummin pöydän alle piiloon. Miten semmoinen voi auttaa toista?”

V26: ”Joukosta erottuvat kyllä heti sellaiset, joilla on puutteelliset sosiaaliset taidot. Kontaktia asiakkaisiin on silloin vaikea luoda – – .”

2. Persoonansa vuoksi (3).

V11: ”Käytännön ohjaajana olen kohdannut sekä sellaisia opiskelijoita, jotka ovat äärimmäisen ujoja, herkkiä, syrjäänvetäytyviä ja siksi todella, todella haasteellisia ohjattavia sosiaalityön arjessa.”

3. Epäsopivien asenteidensa tai arvojensa vuoksi (3).

V8: ”Olen törmännyt vahvasti uskonnollisiin opiskelijoihin, jotka ovat tuoneet esille esimerkiksi, että eivät voi hyväksyä homoseksuaalisuutta. Miten tällainen henkilö voi työskennellä sosiaalialalla. Miten pystyy vaikka auttamaan nuorta, joka kipuilee oman seksuaali-identiteettinsä kanssa tai on perheen hylkäämä, kun työntekijä ei itse hyväksy nuoren seksuaalisuutta?”

V11: ”– – sellaisia opiskelijoita, jotka ovat liiankin itsevarmoja ja joilla on ollut myös erittäin kovat arvot, ts. suhtautuminen asiakkaisiin on ollut vähättelevää, alentuvaa, syyllistävää yms. Empatiakyvyssä tai ainakin sen osoittamisessa on ollut selkeitä puutteita – – . Mielestäni on todella pelottavaa, että näitä kumpiakin ihmistyyppisiä valmistuu asiakastyöhön ilman, että ääripäät olisivat karsiutuneet jo opiskeluihin hakeutumisen vaiheessa.”

4. Heikon terveydentilansa tai muun taustatekijän, esimerkiksi vaikean menneisyyden, vuoksi (3).

V34: ”Olen ohjannut opiskelijaa, jolla oli terveydentilanteesta johtuen erittäin suuria haasteita sosiaalisessa vuorovaikutuksessa mm. asiakkaiden kohtaamisessa, heidän ymmärtämisessä. Nämä haasteet todentuivat ensimmäistä kertaa ko. harjoittelun aikana – – . Jouduimme tekemään suuria mukautuksia harjoittelun suorittamiseksi. Tällaisessa tilanteessa pohtii opiskelijan soveltuvuutta alalle, varsinkin kohtaavaan asiakastyöhön.”

V27: ”Aika monella on jokin oma haava taustalla. Osa soveltuu ja on kiinnostunut, osalla taas tuntuu olevan isoja ongelmia taustalla.”

5. Nuoruuden tai kokemattomuuden vuoksi (3).

V10: ”Yleensä harjoittelijat, jotka ovat aloittaneet sosiaalityön opinnot kypsemmällä iällä ovat valmiimpia kohtaamaan työn asettamat paineet ja haasteet.”

6. Vääränlaisten odotusten vuoksi (2).

V5: ”On sekä hirvittävän hyviä opiskelijoita että niitä, jotka eivät alalle sovellu. Opiskelijat itse kokevat, että lähtötiedot ovat olleet liian hatarat kun on alalle hakeutunut.”

7. Heikon motivaationsa vuoksi (2).

V24: ”Hyvin laidasta laitaan on opiskelijoita ollut: toiset ovat selkeästi motivoituneita ja sopivia alalle ja toisista taas huomaa heti, etteivät tule pärjäämään tässä työssä (esim. liiallinen herkkyys).”

Entä millaisia eroja työntekijät ovat havainneet sosiaalialaa opiskelevien yliopisto-opiskelijoiden ja ammattikorkeakoulun opiskelijoiden soveltuvuudessa alalle? Noin puolet kyselyyn vastanneista ei osannut tähän kysymykseen vastata (kategoria D), ja pieni osa ei ollut havainnut eroja (kategoria C). Kuitenkin vajaa kolmannes vastanneista kertoi havainneensa eroja yliopisto-opiskelijoiden ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden välillä (kategoria E).

C) 6/35 vastaajaa ei ollut havainnut eroa ammattikorkeakoulun ja yliopiston opiskelijoiden soveltuvuudessa alalle. Ne, jotka perustelivat vastauksensa, perustelivat näkemystään seuraavasti:

1. Vastaajat olivat ohjanneet vain toisen oppilaitoksen opiskelijoita, joten eivät tämän vuoksi osanneet ottaa asiaan kantaa (2).

V4: ”Ei ole sosionomiharjoittelijoita minulla, mutta itse olen sosionomi yhteiskunnallisesta opetusjaostosta – –. Vähän silloin tiesin mistään mitään.”

V33: ”Olen ohjannut vain sosiaalityön opiskelijoita, mutta en ole havainnut eroja soveltuvuudessa. Molemmiin puolin on samaa haastetta, kun soveltuvuuskoetta ei ole.”

2. Erot opiskelijoiden välillä olivat näkyneet pikemminkin muissa asioissa, kuten iässä, persoonassa tai työkokemuksessa koulutustaustan sijaan (2).

V7: ”Pikemminkin erot ovat näkyneet siinä, jos opiskelija on ollut ns. kypsemmällä iällä eli hänellä on kokemusta työelämästä ym. niin useimmiten valmiuksia kohdata tai ymmärtää haasteellisia asiakastilanteita silloin enemmän.”

V35: ”Itselläni työssäni on käynyt parin päivän tutustumiskäynneillä molempien opiskelualan edustajia enkä ole hoksannut eroa asiassa. Opiskelijoiden persoonat ja ikä sekä aikaisempi työkokemus on minusta enemmän vaikuttanut asiaan kuin se että onko hän opiskelijana AMK:ssa vai yliopistossa.”

D) 18/35 vastaajaa ei osannut vastata tähän kysymykseen. ”En osaa sanoa” -vastausta perusteltiin seuraavilla tavoilla:

1. Vastaajilla oli kokemusta vain toisen oppilaitoksen opiskelijoista (10).

V13: ”Minulla on kokemusta vain sosionomi (amk) opiskelijoista, joten on osaa sanoa sosiaalityötä opiskelevista mitään.”

2. Molempien linjojen opiskelijat olivat olleet motivoituneita alalle (1).

V9: ”Ne kummankin tutkinnon suorittaneet ovat olleet motivoituneita työhönsä.”

3. Sosionomien työn katsottiin olevan erilaista kuin sosiaalityöntekijän työ (1).

V12: ”Sosiaalityö on usein varsin erilaista kuin esimerkiksi ohjaajan työ ja on vaikea sanoa, kumman alan opiskelijat soveltuvat alalle paremmin.”

4. Persoonaa on se joka ratkaisee, ei koulutustausta (1).

V27: ”Persoon ratkaisee...”

E) 11/35 vastaajaa kertoi havainneensa eroja ammattikorkeakoulujen ja yliopisto-opiskelijoiden soveltuvuudessa alalle. Havaitut erot olivat seuraavanlaisia:

1. Sosionomiopiskelijoiden nähtiin olevan alalle soveltuvampia ominaisuuksiltaan (5).

V30: ”*Ammattikorkeakoulujen sosionomi-opiskelijoissa olen mielestäni nähnyt enemmän niitä ominaisuuksia, joita myös yliopisto-opiskelijoissa olevan – –. Kokemukseni perusteella sanoisin, että sosiaalialan yliopisto-opiskelijat ovat olleet ujoja, hiljaisia, kilttejä, mukautuvaisia nuoria naisia. Toivoisin näkeväni enemmän rohkeutta, uskallusta, rempseyttä.*”

V32: ”*Sosiaalityön opiskelijat ovat hissukoita, amkin opiskelijat reippaampia.*”

VI: ”*Koen, että sosionomit ovat enemmän ulospäin suuntautuneita kuin sosiaalityön opiskelijat.*”

V11: ”*Olen havainnut eroja jonkin verran- sosionomiopiskelijat ovat selkeästi ’tasalaatuisempaa’ porukkaa, näkemykseni mukaan ääripäät (viitaten edelliseen vastaukseeni äärimmäisen herkistä/ujosta sekä äärimmäisen ’kovaluonteisista’) ovat soveltuvuustestauksen vuoksi karsiutuneet pois.*”

V3: ”*Jotkut sosiaalityöntekijät ikävä kyllä kohtelevat asiakaskuntaa ylimielisellä tavalla. Katse, tapa asettaa sanat ja asiakkaan kertoman epäileminen valheeksi kertoo paljon.*”

2. Sosionomiopiskelijoiden koettiin katsovan asioita käytännönläheisemmin, ja täten heidän nähtiin olevan valmiimpia käytännön asiakastyöhön (4).

V34: ”*Näkemykseni mukaan (AMK)- harjoittelijat katsovat esim. asiakkaan kokonaistilannetta käytännönläheisemmästä näkökulmasta.*”

V6: ”*Ammattikorkeakouluista valmistuneet tuntuvat olevan vielä lähempänä käytäntöä ja ihmisten arkea. Toisinaan yliopistosta valmistuneet työntekijät näkevät ihmiset liiaksi prosesseina ja teorioina.*”

V21: ”*Sosionomi opinnot valmentavat opiskelijoita tulevaan käytännön työhön ja heillä on enemmän taitoja, menetelmiä ja vahvuuksia. Ovat hyvin valmiita asiakastyöhön, kun taas sosiaalityön opiskelijoilla on vähemmän arkista kokemusta ja vähemmän valmiuksia mm. menetelmien käyttöön.*”

3. Yliopisto-opiskelijoilla ei nähty olevan tietämystä käytännön työkentän vaatimuksista (2).

V22: ”*Sosionomit ovat erittäin motivoituneita olleet alalle. Yliopisto opiskelijoista osan olisi kannattanut harkita tutkijan uraa ei käytännön alaa. Yliopisto-opiskelijoissa ei ole tietoa käytännön kentän vaatimuksista. Monet hakevat yliopistoon ajatellen, että käytännön työt tekevät muut!*”

V10: ”*Sosiaalityön harjoittelijoista yllättävän moni pohtii alan vaihtoa, kun käytännön työn rajaehdot käyvät selviksi.*”

Yhteenveto

31 % vastaajista kertoi omaavansa hyviä kokemuksia opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle. Hyvä soveltuvuus sosiaalialalle oli näkynyt esimerkiksi opiskelijan hyvänä motivaationa tai hyvinä sosiaalisina taitoina, mutta monet eivät olleet perustelleet vastaustaan tämän tarkemmin. Loput 60 % kysymykseen vastanneista kertoivat vaihtelevista kokemuksista opiskelijoiden alalle soveltuvuudesta. Haasteeksi alalle soveltuvuudelle koettiin esimerkiksi opiskelijan sosiaalisten taitojen puute, epäsopeva persoonallisuus, vääränlaiset asenteet ja arvot sosiaalialalle, heikko terveydentila tai vaikea menneisyys, nuoruus ja kokemattomuus, vääränlaiset odotukset alasta sekä motivaation puute.

51 % vastanneista ei ollut osannut vastata siihen, onko yliopiston ja ammattikorkeakoulun opiskelijoiden välillä eroja alalle soveltuvuuden näkökulmasta katsottuna. Iso syy tähän oli se, että osalla ei ollut kokemusta kuin toisen laitoksen opiskelijoista. Osa perusteli vastaustaan muun muassa siten, että esimerkiksi motivaatio ja persoona olivat olleet ratkaisevampia soveltuvuuteen vaikuttavia seikkoja kuin koulutustausta. Eräs oli sitä mieltä, että sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden työn luonteessa on eroja, joten on vaikea arvioida, ovatko sosionomi- vai sosiaalityön opiskelijat alalle soveltuvampia.

17 % vastanneista ei ollut havainnut eroja sosionimi- ja sosiaalityön opiskelijoiden soveltuvuudessa alalle. Osa oli ohjannut vain toisen oppilaitoksen opiskelijoita, minkä vuoksi ei ollut voinut eroja arvioida. Osa taas koki, että opiskelijoiden väliset erot ovat näkyneet pikemminkin muissa asioissa, kuten persoonassa, iässä ja työkokemuksessa koulutustaustan sijaan.

Verratessaan ammattikorkeakoulun ja yliopiston sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuutta alalle 31 % vastanneista oli havainnut eroja heidän välillään. Vastausten perusteella sosionomiopiskelijoiden nähtiin olevan alalle soveltuvampia ominaisuuksiltaan (persoonana, sosiaaliset taidot, arvot ja niin edelleen). Heidän myös koettiin katsovan asioita käytännönläheisemmin verrattuna sosiaalityön opiskelijoihin ja täten olevan valmiimpia käytännön asiakastyöhön. Yliopisto-opiskelijoilla ei aina koettu olevan tietämystä käytännön työn vaatimuksista. Mielenkiintoista on, että yhdessäkään vastauksessa ei kuvattu sosiaalityön opiskelijan olleen alalle soveltuvampi tai valmiimpi käytännön työhön verrattuna ammattikorkeakoulun opiskelijoihin. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan opiskelijavalinnoissa on jo pitkään pyritty selvittämään hakijoiden valmiuksia sosiaalialalle arvioiden hakijoiden motivaatiota, sosiaalisia valmiuksia, oppimisvalmiuksia ja persoonallisuuden ominaisuuksia. Soveltuvuuskokeiden sisältö vaihtelee hieman kaupungeittain, mutta kokeissa selvitettävät asiat ovat olleet samansuuntaisia. Vastaavanlaisia kokeita ei yliopistossa sosiaalityössä ole järjestetty. Sosiaalialan ammattilaisten vastausten perusteella voidaan tulkita, että sosionomikoulutuksen soveltuvuuskokeet on ainakin jollain tasolla koettu onnistuneiksi alalle soveltuvimpien opiskelijoiden valikoinnissa. Myös sosionomien koulutus on ollut onnistunutta, etenkin käytännön työn näkökulmasta katsottuna.

5.3 Käsitteet sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle työelämän näkökulmasta katsottuna

Sosiaalialan ammattilaisista 29/35 vastaajaa (kategoria A) koki opiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuuden näkyneen jollain tavalla työelämässä. Näistä vain 2/35 vastausta sisälsi positiivisia kokemuksia ja loput olivat negatiivisia kokemuksia. 4/35 vastaajaa ei ollut kokenut soveltuvuuden näkyneen työelämässä millään tavalla (kategoria B). 2/35 vastaajaa ei ollut osannut vastata tähän kysymykseen mitään eikä ollut perustellut ”en osaa sanoa” -näkemystään.

A) 29/35 vastaajaa oli sitä mieltä, että opiskelijoiden tai työtovereiden soveltuvuus alalle on näkynyt heidän työyhteisössään jollain tavalla. Soveltuvuus oli näkynyt seuraavasti:

1. Hyvänä soveltuvuutena, esimerkiksi motivaationa (1) ja hyvänä ammattitaitona (1) (positiivisesti).

V18: "Sosionomiopiskelijat jotka on valittu harjoitteluun ovat useimmiten olleet erittäin motivoituneita ja soveltuvia alan tehtäviin harjoitteluiden perusteella."

V34: "Työyhteisössäni on 'pitkän linjan työntekijöitä', joiden ammattitaito on kertynyt työuran aikana."

2. Vuorovaikutustaitojen ja ryhmätyötaitojen puutteena (negatiivisesti) (8).

V19: "Kykenemättömyytenä työparityöskentelyyn, asiakastilanteessa vuorovaikutustaitojen puutteena."

V25: "Myös tiettyjen sosiaalisten taitojen puuttuminen vaikuttaa oleellisesti työntekoon ja työryhmässä toimimiseen."

3. Persoonan sopimattomuutena joko alalle yleisesti ottaen tai sitten tietylle sosiaalialan sektorille (negatiivisesti) (7).

V32: "Hiljaisen ja liian kukkahattutäitimäisen työntekijän asiakkaat polkevat suohon. Jotkut haluaa 'miellyttää' asiakasta ja olla kivoja, eivät uskalla sanoa ei, stop eikä muutenkaan opastaa asiakasta."

V14: "Samoin on nähty myös narsistisen persoonallisuushäiriön ilmentymiä työssä ja työyhteisöissä."

V21: "Toiset ovat taitavampia kuin toiset tässä työssä, persoonaltaan sopivampia."

V35: "Työyhteisössä ollut minusta muutamia sellaisia persoonia, jotka sopisivat pikemminkin toiselle sosiaalialan osa-alueelle."

4. Kovina asenteina ja arvoina sekä asiakkaiden epäasiallisena kohteluna (negatiivisesti) (6).

V33: "Olen valitettavasti törmännyt soveltumattomuuteen. Työyhteisössäni työskentelee sosiaalialan koulutuksen saanut henkilö, jolla on melko ikävä suhtautuminen asiakkaisiin – – syyllistää asiakkaita heikosta tilanteestaan ikään kuin se olisi ihmisen omaa syytä. Hänen arvonsa on myös mielestäni todella kovat ja syyllistävät."

V3: "Jotkut työntekijät onnistuvat toistuvasti loukkaamaan ja provosoimaan asiakkaita jollain omalla, ehkä tiedostamattomalla tavalla toimia."

V11: ”Lähinnä opiskelijoiden kautta, mutta myös vakituisten viranhaltijoiden kautta näkyy erityisesti äärimmäinen ’kovaluonteisuus’, empatiakyvyn puute ja poliittisetkin näkemykset, joiden mukaan arvotetaan sitä, ketä ja millä tavoin sosiaalityössä tai sosiaalihojauksessa tulisi auttaa.”

5. Iän tuomina haasteina, joko kokemattomuutena tai kyllästymisenä pitkän uran jälkeen (negatiivisesti) (5).

V29: ”Työskentelen erityislastenkodissa – –. Työn vaativuuden vuoksi opiskelijat harjoitteluun valitaan hyvin tarkoin, usein otetaan vanhempia opiskelijoita ja myös jo opinnoissaan vähän pidemmällä olevia. Näistä meille valikoituneista on kyllä kuitenkin hyviä kokemuksia!”

V10: ”Joillakin aloittelevista sosiaalityöntekijöistä ei ole alalle vaadittavia valmiuksia, mitä tulee organisointikykyyn.”

V35: ”Tai voihan motivaatiokin lopahtaa kun on tehnyt samaa työtä 20v., jolloin olisi hyvä pohtia työtehtävien muutoksia.”

V34: ”On myös niitäkin, jotka eivät työurastaan huolimatta ’osaa’ katsoa asiakkaan tilannetta kokonaisvaltaisesti vaan lähtevät tekemään työtä ’kiristämisen ja uhkailun näkökulmasta’. En toki tiedä liittyykö tämä soveltuvuuteen vai työhön kyllästymiseen.”

6. Motivaation puutteena (negatiivisesti) (3).

V24: ”Jotkut opiskelijat eivät ole olleet kovin motivoituneen oloisia, mutta suurin osa on. Työntekijät vaikuttavat kaikki soveltuvilta alalle.”

V25: ”Kyllä, jos ala ei kiinnosta lainkaan, vaikuttaa se paljolti motivaatioon.”

7. Jaksamisongelmina (negatiivisesti) (2).

V1: ”Kaikki työntekijät eivät jaksata tätä työtä.”

V4: ”Jotka eivät jaksata hakeutuvat aika pian muihin hommiin ja tällä alalla on monen kirjavaa työtä.”

8. Epärealistisena kuvana alasta (negatiivisesti) (2).

V15: ”Lähinnä juurikin siinä, että toisilla on ollut realistisempi kuva työn moninaisuudesta sekä vaativuudesta ja toisilla voi olla jotenkin ’romanttisempi’, epärealistinen kuva.”

9. Elämäntilanteen tuomina haasteina (negatiivisesti) (1).

V35: ”– – näissäkin tilanteissa on kyllä työntekijän henkilön oma elämäntilanne ratkaiseva tekijä. Työntekijän soveltuvuus voi ratkaisevasti muuttua esim. oman tai läheisen vakavan sairastumisen/ päihdeongelman vuoksi.”

B) 4/35vastaajaa ei ollut kokenut soveltuvuuden näkyneen työelämässä millään tavalla.

Vastauksensa perustelleiden käsitykset olivat kahdenlaisia:

1. Jokaisen työntekijän eteen voi tulla työtilanteita, jotka voivat olla vaikeita kohdata oman kriisin vuoksi. Tällöin työyhteisön tuen merkitys korostuu (1).

V7: ”Elämä tuo itse kunkin työntekijän eteen haasteita ja on elämänvaiheita, jolloin voi olla vaikea kohdata joku asiakkaan ongelma esimerkiksi oman kriisin vuoksi. Toimivassa työyhteisössä nämä kyetään ratkaisemaan ja työntekijän on mahdollista tuen avulla (jota toivottavasti on hakenut/ saanut) kääntää kriisinsä lopulta suuremmaksi ymmärrykseksi, joka lopulta palvelee myös ammatillisuutta.”

2. Työtovereiden koettiin olevan ammattitaitoisia, jolloin soveltuvuus, hyvässä tai pahassa, ei ollut vaikuttanut työyhteisössä millään tavalla (2).

V8: ”Omat työtoverini ovat olleet erittäin ammattitaitoisia ja päteviä. Suurin osa heistä jo pitkään alalla työskennelleitä.”

V9: ”Ei. Työtoverini ovat olleet ammattilaisia. Persoonalliset erot tuovat rikkautta työhön.”

Kyselyssä tiedustelin vastaajien käsityksiä siitä, voiko sosiaalialalle olla jollain tavalla soveltumaton. Merkittävää on se, että 34/35 vastaajaa oli sitä mieltä, että sosiaalialalle voi olla jollain tavalla soveltumaton. Henkilön alalle soveltumattomuuden katsottiin voivan johtua seuraavanlaisista syistä (1–10):

1. Sosiaalisten ja yhteistyötaitojen puuttuminen (17).

V13: ”Jos puuttuu yhteistyötaidot, eikä omaa minkäänlaisia sosiaalisia valmiuksia alalle.”

V14: ”Vuorovaikutustaitojen puuttuminen ja haluttomuus/kyvyttömyys oppia niitä.”

V18: ”Heikot sosiaaliset tai ilmaisulliset taidot.”

V3: ”Jotkut työntekijät onnistuvat toistuvasti loukkaamaan tai provosoimaan asiakkaita jollain omalla, ehkä tiedostamattomalla tavalla toimia.”

2. Henkilön epäsopeva persoonallisuus, joka on ilmennyt esimerkiksi herkkyytenä ja sisäänpäin kääntyneisyytenä tai liikana kovuutena ja empatiakyvyn puutteena (17).

V1: ”Liika herkkyyys, sisäänpäinsuuntautuneisuus.”

V7: ”Asiakkaiden ongelmat menevät ihon alle liikaa.”

V13: ”Psyykkisen kestävyys pitää olla huipussaan, koska alalla kuulee ja näkee paljon sellaista, mikä voi järkyttää mieltä ja mielenterveyttä.”

V24: ”Kuten aiemmin jo mainitsin, niin voi olla esim. liian herkkä/säikky raskaille elämäntilanteille tai myös liian kova luonne, joka ei osaa samaistua asiakkaan tilanteeseen.”

V32: ”Sulkeutunut, asosiaalinen, liian kiltti.”

V34: ”Esimerkiksi jos ei ymmärrä ihmisyyttä, ihmisten kohtaamisen merkitystä, ei ole empatiataitoja.”

3. Mielenterveysongelmat, kuten vakava persoonallisuushäiriö tai muut terveydelliset ongelmat, esimerkiksi päihderiippuvuus (7).

V35: *"Henkilöt, joilla on vakavia terveydellisiä mielenterveys- ja päihdeongelmia."*

V7: *"Esimerkiksi vakava persoonallisuushäiriö."*

V26: *" – – psyykkiset persoonallisuuden piirteet ovat pysyvästi hauraat tai jumiutuneet, esim. vakavasti narsistinen persoonallisuus, tai rajatilatasoiset psyykkiset ongelmat. Siis ongelmat, joita on psykoterapian keinoin vaikea korjata."*

4. Raskas menneisyys tai käsittelemättömät traumat (5).

V21: *" Jos omassa elämässä on ollut paljon traumaattisia kokemuksia, joita ei ole läpikäyty, kannattaa harkita onko oikea ala."*

V31: *"Omat käsittelemättömät traumat."*

5. Motivaation puute ja tai väärät motiivit alalle hakeutumiseen (5).

V6: *"Mikäli ihmisellä ei ole aitoa halua auttaa ihmisiä hän ei mielestäni ole soveltuva sosiaalialalle. Motiiveiden täytyy olla oikeat."*

V11: *"Alalle on totaalisen soveltumaton, jos ei ole motivaatiota tehdä hoivaavaa, auttavaa ja korjaavaakin työtä."*

V18: *"Epävarma tai vääräperusteinen motivaatio ovat esteitä menestymiselle alalla."*

V23: *"Motiivit alalle pyrkimiselle voivat olla väärät, kuten omien kokemusten korjaaminen tai kun ei muuta tule mieleen."*

6. Kovat asenteet ja arvot (5).

V17: *"Jos on hyvin jäykkä käsityksissään ja jopa tuomitseva, on vaikea työskennellä hyvin monenlaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa."*

V12: *"Kovin kapea ja jumiutunut näkemys ihmisestä ja elämästä luovat riskin työn vaikuttavuudelle."*

V8: *"Tuomitsee, moralisoi helposti."*

V33: ”Jos sosiaalialalla työskentelevän arvot ja etiikka ovat ristiriidassa sosiaalialan arvojen kanssa, on mielestäni soveltumaton alalle.”

7. Työskentelytaitojen puuttuminen (3).

V8: ”Ei kestä kiirettä, suurta työmäärää. Ei osaa priorisoida työtehtäviä – –. Auttaa liikaa, ei opeta asiakasta auttamaan itse itseään.”

V28: ”Pitää osata myös argumentoida ja jäsentää hyvin asioita.”

V30: ”– – sosiaalialan työntekijän tulee kyetä toimimaan, neuvottelemaan ja johdattellemaan tilanteen edistymistä sovinnollisesti.”

8. Ei ymmärrystä itsensä kehittämisen tarpeesta (2).

V4: ”Jos motivaatio kehittyä puuttuu niin silloin ala kuin ala tökkii.”

V8: ”Ei ymmärrä jatkuvan lisäkoulutuksen tarvetta.”

9. Mahdollinen rikostausta (2).

V35: ”– – rikostausta.”

V32: ”Rikollinen nyt tietenkin aivan oma juttunsa.”

10. Vääränlainen elämäntilanne (1).

V10: ”Henkilö, jolla on monia oman elämän tilanteen tuomia haasteita ja murheita ei välttämättä pysty tekemään sosiaalityötä.”

Kyselyssä pyysin vastaajia kuvailemaan sosiaalialalle hyvin soveltuvan henkilön piirteitä. Työntekijöiden vastauksissa oli kuvattu monenlaisia ominaisuuksia, joita sosiaalialalla työskentelevältä toivotaan (1–8). Sosiaalialan ammattilaisen piirteitä ovat seuraavat:

1. Omaa tiettyjä persoonallisuuden piirteitä, joista keskeisimpiä ovat positiivisuus, avoimuus, ulospäin suuntautuneisuus, rohkeus, empaattisuus ja toisaalta jäämäkkyys sekä järkevyyt. Työntekijällä tulee olla hyvä itsetunto, kyky kestää painetta sekä tunnistaa omat rajansa (34).

- VI: *"Ulospäinsuuntautuneisuus, ihmisläheisyys, vahvuus."*
- V4: *"Joustavuus, luovuus, terve järki."*
- V5: *"Avoin, sosiaalinen – – nöyrä – –."*
- V6: *"Avoimuus, avarakatseisuus, empaattisuus – – positiivisuus."*
- V13: *"– – sietää koviakin paineita ja psyykkisesti raskasta työtä."*
- V9: *"Itseluottamus, vastuullisuus, rehellisyys, positiivisuus, ennakkoluulottomuus."*
- V12: *"Riittävä itsetuntemus, avoimuus, sitkeys."*
- V29: *"– – empaattinen, oma-aloitteinen, rauhallinen – – hyvä itsetuntemus."*
- V20: *"– – empatiakykyä, rohkeutta, tunneälyä, resilienssiä, vahvaa epävarmuuden- ja stressintietokykyä."*
- V24: *"Riittävässä määrin empatiaa, oikeudenmukaisuuden tajua, järkevyyttä."*
- V25: *"– – empatiakykyä, maalaisjärkeä, päättäväisyyttä, jämäkkyyttä."*
- V26: *"Riittävän hyvä itsetunto – –. Avoin ja rohkea tapa suhtautua työhön ja elämään. Positiivinen elämänasenne. Hyvät kriisinhallinta (relienssi) ja stressinhallintataidot."*
- V30: *"– – kykyä olla esillä."*
- V32: *"Iloinen, avoin, tsemppaava, eteenpäin vievä, äidillinen, maalaisjärkinen, viisas."*
- V18: *"Rohkea, vastuullinen, tilannetajuinen, luotettava, yhteistyötaiteinen."*
- V34: *"Hyvä työntekijä on empaattinen mutta tarvittaessa myös jämäkkä ja asettaa rajoja (tuen ja kontrollin suhde)."*
- V8: *"– – ymmärtää omat rajansa."*

2. Omaa hyvät vuorovaikutustaidot eli tulee hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa, osaa argumentoida selkeästi, osaa puhua asioista suoraan sekä on hyvä ja läsnä oleva kuuntelija (23).

V14: ”Ne hyvät vuorovaikutustaidot ja halu oppia niitä koko ajan lisää.”

V30: ”Asiakastilanteissa esiintyy usein ristiriitaisuutta, ja sosiaalialan työntekijän tulee kyetä toimimaan, neuvottelemaan ja johdattelemaan tilanteen edistymistä sovinnollisesti.”

V28: ”Hyvät vuorovaikutustaidot – argumentointitaitoja – kykyä puhua asioista suoraan.”

V29: ”Tulee hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa, on hyvä kuuntelija – taitava keskustelija.”

V30: ”– kyky olla läsnä ja kuuntelemisen taito.”

V8: ”– osaa ilmaista itseään selkeästi niin puheen tasolla kuin tekstiä tuottamalla.”

3. Omaa työskentelytaitoja eli muun muassa osaa katsoa asiakkaan tilannetta sekä kokonaisvaltaisesti että yksilöllisesti, omaa tilannetajua, osaa organisoida ja tarttua tehtävään asiakasta osallistaen, kykenee työskentelemään muuttuvissa tilanteissa taitavasti sekä yksin että ryhmässä ja on ratkaisukeskeinen (16).

V19: ”Kyky nähdä ongelman ’taakse’, hyvät vuorovaikutustaidot, kyky tarttua tehtävään, parityöskentelytaidot, kyky itsenäiseen työotteeseen, organisointitaidot.”

V24: ”Kykyä hahmottaa ihmisten elämäntilanteita kokonaisuuksina, jotta koko tilanne saadaan haltuun.”

V33: ”Asioiden tarkastelu laajasti ja monesta eri näkökulmasta.”

V25: ”Kyky tehdä työtä yllätyksellisissä ja muuttuvissa tilanteissa, tilanne- ja tunnetajua – kyky ymmärtää ihmisiä erilaisia ihmisiä erilaisissa tilanteissa sekä kyky tehdä yhteistyötä asiakkaiden ja muiden työkaverien kanssa.”

V17: ”– kyky ja halu nähdä jokainen ihminen yksilönä omassa elämässään.”

V3: ”– ratkaisukeskeinen, asiantunteva – osallistava.”

V16: ” – – pystyy tekemään työtä itsenäisesti sekä isommassa ryhmässä, ottaa selvää asioista jne.”

4. Omaan aitoon halun auttaa ihmisiä (motivaatio) (5).

V18: ” – – kiinnostunut ihmisten auttamisesta.”

V29: ” – – halu auttaa.”

V34: ”Työntekijä on pitkäjänteinen, sitoutunut ja motivoitunut auttamistyöhön.”

5. On halukas kehittämään itseään (5).

V23: ” – – valmis kehittämään itseään.”

V34: ” – – osaa ottaa palautetta vastaan ja sen myötä kehittää itseään ja osaamistaan.”

V15: ” – – sellainen joka ymmärtää, ettei tällä alalla ole koskaan valmis.”

6. On kykenevä itsereflektioon (4).

V14: ” – – olisi hyvä myös kyetä refleктоimaan tekemisiään.”

V11: ” – – kyky arvioida omaa toimintaa kriittisesti ja oppia siitä – – kyky ottaa kritiikkiä ja ohjausta vastaan ja kehittää toimintaa sen mukaisesti.”

V33: ”Omien arvojen tiedostaminen ja oman ajattelun kriittinen tarkastelu. Omien tunteiden tunnistaminen ja tiedostaminen.”

7. Kohtaa asiakkaat kunnioittavasti ja tasavertaisesti (4).

V21: ” – – kyky kohdata vieraita, arkaluontoisia asioita ja silti pystyy säilyttämään toisen ihmisen kunnioittamisen.”

V14: ”Kunnioittava ja tasavertaisuuteen pyrkivä asenne niin asiakkaisiin kuin työkavereihinkin (ihmislähtöisesti).”

V33: ”Solidaarisuus – –. Arvomaailma, jossa kaikki ihmiset ovat samanarvoisia taustastaan tai etnisyydestä, iästä tai vammasta huolimatta.”

8. On sinut oman menneisyytensä kanssa (1).

V27: ” – – oma elämä oookoo, omat möröt menneisyydessä selvitetty.”

Yhteenveto

Työntekijöistä 83 % koki, että työntekijöiden ja opiskelijoiden soveltuvuus on näkynyt työyhteisössä jollain tavalla. Vastaaajista vain 6 % koki, että soveltuvuus oli näkynyt työyhteisössä positiivisesti esimerkiksi hyvänä motivaationa tai ammattitaitona. Kuitenkin hyvin suuri osa, 77 % vastanneista, kuvasi soveltuvuuteen liittyviä ongelmia työyhteisössään. Soveltuvuuteen liittyvät ongelmat olivat näyttäneet hyvin useilla tavoilla, kuten työntekijän vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitojen puutteena, persoonan sopimattomuutena, kovina asenteina ja arvoina sekä asiakkaiden epäasiallisena kohteluna. Osan mielestä myös ikä saattaa tuoda haasteita alalle soveltuvuudelle, etenkin nuoruus ja kokemattomuus voivat aiheuttaa ongelmia. Toisaalta taas myös kyllästyminen ja työhön tympääntyminen työntekijän ikääntyessä voi aiheuttaa ongelmia. Lisäksi osan mukaan soveltumattomuutta voivat aiheuttaa myös motivaation puute sekä epärealistinen kuva alasta. Jos työntekijällä on jaksamisongelmia tai esimerkiksi itsellä haastava elämäntilanne, voi soveltuvuus sosiaalialan työhön olla myös kyseenalainen.

11 % vastanneista ei ollut kokenut soveltuvuuden näkyneen työelämässä millään tavalla. Osa perusteli näkemystään sillä, että he olivat kokeneet työntekijöiden olevan ammattitaitoisia ja tällöin soveltuvuuden tai soveltumattomuuden ei nähty vaikuttavan työhön millään tavalla. Osa taas oli sitä mieltä, että jokaiselle työntekijälle voi tulla vastaan tilanteita, joissa voi olla vaikea kohdata asiakas esimerkiksi oman kriisin vuoksi. Näissä tilanteissa työyhteisön tuki korostuu, ja tällainen tilanne ei vaikuta työntekijän soveltuvuuteen alalle.

Valtaosa eli 97 % sosiaalialan ammattilaisista oli sitä mieltä, että sosiaalialalle voi olla jollain tavalla soveltumaton. Merkittävimpiä soveltumattomuutta aiheuttavia seikkoja ovat työntekijän sosiaalisten taitojen puute sekä vääränlainen persoonallisuus. Esimerkiksi liika herkkyyys ja sisäänpäin kääntyneisyys, mutta toisaalta myös liika kovuus ovat luonteenpiirteitä, joiden ei katsota sopivan sosiaalialalla työskentelevälle. Sosiaalisten taitojen puutteen ja vääränlaisen persoonallisuuden lisäksi useat vastaajat kokivat vaikeiden mielenterveysongelmien tai muiden terveydellisten ongelmien, esimerkiksi

päihderiippuvuuden, tekevät työntekijästä alalle soveltumattoman. Myös työntekijän raskas menneisyys tai muuten vääränlainen tausta (esim. rikostausta) voivat olla ongelma alalle soveltuvuudelle. Osan mukaan myös motivaation puute tai väärät motiivit sekä liian kovat arvot ja asenteet tekevät työntekijästä alalle soveltumattoman. Osa myös korosti, että työntekijältä ei saisi puuttua työskentelytaitoja ja lisäksi työntekijän tulisi olla valmis jatkuvasti kehittämään itseään ollakseen alalle soveltuva. Eräs vastaaja esitti, että myös työntekijän haastava elämäntilanne voi muodostaa haasteen alalle soveltuvuudelle.

Työntekijöiden vastauksista piirtyi selkeä kuva sosiaalialalle hyvin soveltuvasta työntekijästä. Lähes jokainen vastaaja esitti jonkin luonteenpiirteen, joka sosiaalialan ammattilaisella tulisi olla. Yleisimpiä esitettyjä persoonallisuuspiirteitä oli positiivisuus, avoimuus, ulospäin suuntautuneisuus, rohkeus, järkevyyt, empaattisuus ja toisaalta jäämäkkyys. Monien mielestä työntekijällä tulisi olla myös hyvä itsetunto, kyky kestää painetta sekä tunnistaa omat rajansa. Tiettyjen persoonallisuuspiirteiden lisäksi hyvin tärkeää on, että työntekijällä on hyvät vuorovaikutustaidot sekä hyvät työskentelytaidot. Persoonallisuuspiirteiden ja hyvien vuorovaikutus- ja työskentelytaitojen lisäksi osa vastaajista korosti, että sosiaalialalla työntekijän työskentelyä tulee ohjata ja motivoida aito halu auttaa ihmisiä. Työntekijä tulisi aina kohdata asiakkaat kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Osa piti tärkeänä, että sosiaalialan työntekijä on halukas kehittämään itseään sekä on kykenevä myös itsereflektioon. Eräs vastaaja korosti, että tärkeää on olla sinut oman menneisyytensä kanssa.

5.4 Kuvauskategorioiden muodostaminen käsityskategorioita yhdistämällä

Neljännessä fenomenografian analyysivaiheessa muodostettuja kategorioita pyritään yhdistämään laaja-alaisemmiksi ylempään tason kategorioiksi eli kuvauskategorioiksi, teoreettisista lähtökohdista käsin (ks. kuvio 5). Kuvauskategoriat yhdessä muodostavat niin sanotun ylitason kategoriajoukon. (Niikko 2003, 36–37.) Kuvauskategoriat ovat muodollisia yhteenvetoja ja ovat tutkimuksen päätulos (Marton 1988).

Kuvauskategorioista voidaan rakentaa kuvauskategoriasysteemi tai tulosavaruus, joka hahmottuu lopullisen analyysin seurauksena. Kuvauskategoriasysteemissä käsityksillä ja kokemuksilla voi olla yhtäläinen arvo, tai ne voivat olla horisontaalisia, vertikaalisia tai hierarkkisia. (Niikko 2003, 38; Häkkinen 1996, 43; Uljens 1989, 47–51.)

Horisontaalisessa kuvauskategoriasysteemissä luokat ovat tasavertaisia ja samanarvoisia joka suhteessa sekä tason ja että tärkeyden suhteen. Erot luokkien välillä ovat suhteessa vain eroihin sisällössä. Hierarkkisessa kuvauskategoriasysteemissä jotkin käsitykset ovat taas muita selvästi kehittyneempiä rakenteeltaan tai sisällöltään. Kuvauskategoriat järjestetään noudattaen aineiston sisäistä logiikkaa ja rakennetta. Vertikaalisessa kuvauskategoriasysteemissä luokat voidaan järjestää keskenään jonkin aineistosta nousevan kriteerin, kuten ajan, tärkeyden, yleisyyden, avulla keskinäiseen järjestykseen. Vertikaalinen kuvauskategoria sopii erityisen hyvin arviointitutkimuksiin. (Niikko 2003, 38; Uljens 1989, 47–51.)

Tässä tutkimuksessa olen päätenyt *vertikaaliseen kuvauskategoriaan*, joka perustuu aineistossa esiintyneiden kuvausten yleisyyteen ja niiden ryhmittelyyn sen mukaisesti. Olen rakentanut tutkimuskysymyksiäni noudatellen kolme taulukkoa aineistoni analyysin pohjalta. Taulukoihin olen merkinnyt analyysissä muodostuneet kuvauskategoriat kirjainnumeroyhdistelmin (esimerkiksi A (1–4), B (1–3) ja niin edelleen). Näiden tekemieni kuvauskategorioiden vertikaalisen järjestyksen olen merkinnyt vertikaalisiin järjestysnumeroin. Taulukoiden lopussa on yhteenvedot ja vastaukset tutkimuskysymyksiini.

Taulukko 7. Sosiaalialan ammattilaisten käsitykset soveltuvuuskokeesta, ja sen tarpeesta, osana alansa korkeakoulujen opiskelijavalintaa.

A (1–4): 69 % vastanneista (24/ 35 vastaajaa) kannatti soveltuvuuskokeen järjestämistä. Kokeen avulla uskottiin saatavan valikoitua alalle soveltuvimmat	B (1–3): 11 % (4/35 vastaajaa) ei kannattanut soveltuvuuskokeiden järjestämistä, koska	C (1–3): 20 % vastanneista (7/35 vastaajaa) ei osannut vastata kysymykseen soveltuvuuskokeen tarpeesta, koska	<i>Hyvällä soveltuvuuskokeella saadaan selvitettyä hakijan (1–6):</i>
1. Arvioimalla heidän ominaisuuksiaan (5). Tähän ei pelkällä kirjallisella kokeella pystytä.	1. Soveltuvuuskokeiden ei koettu olevan toimivia (1).	1. Epäilyksiä herätti soveltuvuuskokeen tarkoituksiperä ja toimivuus (4).	1. Sosiaalisia- ja ryhmätyöskentelytaitoja (26).
2. Karsimalla soveltumattomat henkilöt pois, mikä nähdään tärkeäksi asiakkaiden kannalta (1).	2. Soveltuvuuskokeiden ei koettu olevan tarpeellisia (1).	2. Hakijoilla uskottiin olevan kyky kehittyä sosiaalialan ammattilaisiksi ja toisaalta tarvittaessa mahdollisuus hakeutua muihin sopivampiin tehtäviin (2).	2. Persoonallisuutta (19).
3. Karsimalla soveltumattomat henkilöt pois, mikä nähdään tärkeäksi hakijoiden itsensä kannalta (3).	3. Soveltuvuuskokeiden ei koettu olevan soveltuvia yliopistoon (1).	3. Yliopisto kouluttaa myös muihin tehtäviin kuin vain asiakastyöhön (1).	3. Motivaatiota ja odotuksia alalta (18).
4. Arvioimalla muun muassa hakijan persoonallisuutta, vuorovaikutustaitoja, motiiveja, asenteita ja elämäntilannetta (8).			4. Taustatietoja, kuten elämäntilanne, terveydentila, koetut elämäntilanteet ja mahdollinen rikosrekisteri (12).
			5. Arvot ja asenteet ihmisiä kohtaan (5).
			6. Opiskeluvalmiudet (1).
Vertikaalinen järjestysnumero 1	Vertikaalinen järjestysnumero 3	Vertikaalinen järjestysnumero 2	-
<p>Vastaajista suurin osa eli 69 % kannatti soveltuvuuskokeen järjestämistä osana opiskelijavalintaa. Soveltuvuuskokeen tärkeä tehtävä on hakijoiden arvioiminen ja kokeen avulla alalle soveltuvimpien opiskelijoiden valikoiminen. Hyvällä soveltuvuuskokeella saadaan selvitettyä etenkin hakijan sosiaalisia taitoja, mutta myös hakijan persoonallisuuden ja motivaation sekä alan odotusten selvittäminen katsotaan tärkeäksi. Myös hakijan taustoja olisi hyvä selvittää sekä arvoja ja asenteita, jos mahdollista.</p>			

Taulukko 8. Sosiaalialan ammattilaisten käsitykset sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudesta alalle koulutuksen näkökulmasta katsottuna.

<p>A (1–2): 31 % vastanneista (11/35 vastaajaa) kuvasi hyviä kokemuksia opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle</p>	<p>B (1–7): 60 % vastanneista (21/35 vastaajaa) kertoi vaihtelevista kokemuksista opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle. Haasteeksi soveltuvuudelle koettiin opiskelijan</p>	<p><i>Erot yliopisto-opiskelijoiden ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudessa alalle</i></p>		
<p>1. Soveltuvuus oli näkynyt esimerkiksi hyvänä motivaationa (3).</p>	<p>1. Sosiaalisten taitojen puute (4).</p>	<p>1. Osa oli ohjannut vain toisen oppilaitoksen opiskelijoita (2).</p>	<p>1. Osalla ei ollut kokemusta kuin toisen laitoksen opiskelijoista (10).</p>	<p>1. Sosionomiopiskelijoiden nähtiin olevan alalle soveltuvampia ominaisuuksiltaan (5).</p>
<p>2. Soveltuvuus oli näkynyt esimerkiksi hyvinä sosiaalisina taitoina (1).</p>	<p>2. Epäsopiva persoonallisuus (3).</p>	<p>2. Osa taas koki, että opiskelijoiden väliset erot ovat näkyneet pikemminkin muissa asioissa, kuten persoonassa, iässä ja työkokemuksessa koulutustaustan sijaan (2).</p>	<p>2. Yksi perusteli vastausta muun muassa siten, että motivaatio on ratkaisevampi soveltuvuuteen vaikuttava seikka kuin koulutustausta (1).</p>	<p>2. Sosionomien myös koettiin katsovan asioita käytännönläheisemmin ja täten olevan valmiimpia käytännön asiakastyöhön (4).</p>
<p style="text-align: center;">↓</p>	<p>3. Vääränlaiset asenteet ja arvot (3).</p>	<p style="text-align: center;">↓</p>	<p>3. Yksi perusteli vastausta siten, että persoona on ratkaisevampi soveltuvuuteen vaikuttavia seikka kuin koulutustausta (1).</p>	<p>3. Yliopisto-opiskelijoilla ei katsottu olevan tietämystä käytännön työn vaatimuksista (2).</p>
	<p>4. Heikko terveydentila tai vaikea menneisyys (3).</p>		<p>4. Toisaalta myös sosiaalityöntekijöiden työn luonteessa katsottiin olevan eroa (2).</p>	<p style="text-align: center;">↓</p>
	<p>5. Nuoruus ja kokemattomuus (3).</p>		<p style="text-align: center;">↓</p>	
	<p>6. Vääränlaiset odotukset alasta (2).</p>			
	<p>7. Motivaation puute (2).</p>			
<p>Vertikaalinen järjestysnumero 2</p>	<p>Vertikaalinen järjestysnumero 1</p>	<p>Vertikaalinen järjestysnumero 3</p>	<p>Vertikaalinen järjestysnumero 1</p>	<p>Vertikaalinen järjestysnumero 2</p>
<p>60 % vastanneista kertoivat vaihtelevista kokemuksista opiskelijoiden alalle soveltuvuudesta. Yli puolet vastanneista ei osannut kertoa, oliko havainnut eroja ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen sosiaalialan opiskelijoiden soveltuvuudessa alalle. Syynä tähän oli useimmiten se, että ammattilaisilla oli kokemusta vain toisen oppilaitoksen opiskelijoista. Kuitenkin vajaa kolmannes oli havainnut eroja yliopiston ja ammattikorkeakoulun opiskelijoissa. Sosionomiopiskelijoiden katsottiin olevan alalle soveltuvampia ominaisuuksiltaan sekä olevan käytännönläheisempiä ja valmiimpia asiakastyöhön.</p>				

Taulukko 9. Sosiaalialan ammattilaisten käsitykset alan korkeakouluopiskelijoiden ja työntekijöiden soveltuvuudesta alalle työelämän näkökulmasta katsottuna.

A (1–9): Työntekijöistä 83 % (29/35 vastaajaa) koki, että työntekijöiden soveltuvuus on näkynyt työyhteisössä jollain tavalla	B (1–2): 11 % (4/35 vastaajaa) ei ollut kokenut soveltuvuuden näkyneen työelämässä millään tavalla	Soveltumattomuus sosiaalialalle	Sosiaalialalle hyvin soveltuvan työntekijän ominaisuudet
1. Pieni osa (2/35 vastaajaa) koki, että työntekijät ovat olleet hyvin soveltuvia alalle (2). Hyvä soveltuvuus oli näkynyt esimerkiksi hyvänä motivaationa tai ammattitaitona.	1. Työntekijöiden koettiin olevan ammattitaitoisia, ja tällöin soveltuvuuden tai soveltumattomuuden ei nähty työhön vaikuttavan (2).	(1–10): 97 % sosiaalialan ammattilaisista (34/35 vastaajaa) on sitä mieltä, että sosiaalialalle voi olla jollain tavalla soveltumaton. Soveltumattomuus alalle voi johtua	Työntekijöiden vastauksista piirtyi selkeä kuva sosiaalialalle hyvin soveltuvasta työntekijästä (1–8). Sosiaalialan ammattilaisella:
Kuitenkin suurempi osa (27/35 vastaajaa) kuvasi soveltuvuuteen liittyviä ongelmia työyhteisössään, joista tavallisimpia olivat olleet:	2. Toisaalta jokaiselle työntekijälle voi myös tulla vastaan tilanteita, joissa voi olla vaikea kohdata asiakas esimerkiksi oman kriisin vuoksi. Näissä tilanteissa työyhteisön tuki korostuu (1).	1. Työntekijän sosiaalisten taitojen puutteesta (17).	1. On tiettyjä luonteenpiirteitä (34), kuten positivismus, avoimuus, ulospäin suuntautuneisuus, rohkeus, järjestyminen, empaattisuus ja toisaalta jämäkkyys. Tulee olla myös hyvä itsetunto, kyky kestää painetta sekä tunnistaa omat rajansa.
2. Työntekijöiden vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitojen puute (8).	↓	2. Persoonallisuus voi olla vääränlainen; muun muassa herkkyyden, sisänpäin kääntyneisyys tai liika kovuus ovat luonteenpiirteitä, joiden ei katsota sopivan sosiaalialalle (17).	2. On hyvät vuorovaikutustaidot (23).
3. Persoonan sopimattomuus (7).		3. Vaikeat mielenterveysongelmat tai muut terveydelliset ongelmat, esimerkiksi päihderiippuvuus (7).	3. On hyvät työskentelytaidot (16).
4. Kovat asenteet ja arvot sekä asiakkaiden epäasiallinen kohtelu (6).		4. Työntekijän raskas menneisyys (5).	4. Työskentelyä ohjaa ja motivoi aito halu auttaa ihmisiä (5).
5. Iän tuomat haasteet (nuoruus tai kokemattomuus sekä toisaalta kyllästyminen) (5).		5. Työntekijän vääränlainen tausta (esimerkiksi rikostausta) (2).	5. On kyky kohdata asiakkaat kunnioittavasti sekä hän kohtelee kaikkia asiakkaita tasavertaisesti (4).
6. Motivaation puute (3).		6. Motivaation puute tai väärät motiivit (5).	6. On halukas kehittämään itseään (5).
7. Jaksamisongelmat (2).		7. Liian kovat arvot ja asenteet (5).	7. Kykenee itsereflektioon (4).
8. Epärealistinen kuva alasta (2).		8. Työskentelytaitojen puute (3).	8. On sinut oman menneisyytensä kanssa (1).
9. Elämäntilanteen tuomat haasteet (esimerkiksi oma elämäncrisi) (1).	9. Kykenemättömyys kehittää itseään (2).	↓	
	10. Haastava elämäntilanne (1).		
↓	↓	-	-
Vertikaalinen järjestysnumero 1	Vertikaalinen järjestysnumero 2		
<p>Työntekijöistä 83 % koki, että työntekijöiden ja opiskelijoiden soveltuvuus on näkynyt työyhteisössä jollain tavalla. Näistä 77 % oli havainnut työntekijöiden soveltuvuuteen liittyviä ongelmia työyhteisössään, ja tämä soveltumattomuus voi johtua useista eri syistä. 97 % vastanneista oli sitä mieltä, että henkilö voi olla soveltumaton koko sosiaalialalle tietyistä syistä johtuen. Merkittävimpää syitä alalle soveltumattomuudelle ovat sosiaalisten taitojen puute sekä vääränlainen persoonallisuus. Sosiaalialalle hyvin soveltuvalla henkilöllä tulee olla monenlaisia ominaisuuksia, joista hyvin tärkeiksi koetaan tietyt luonteenpiirteet sekä hyvät vuorovaikutustaidot ja työskentelytaidot.</p>			

5.5 Fenomenografisen tutkimuksen ja analyysin luotettavuus

Ahosen (1994, 129–131, 153–156) mukaan fenomenografiassa laadullisen aineiston ja siitä tulkittujen merkitysten ja merkityskategorioiden luotettavuus riippuu sekä siitä, miten ne vastaavat tutkimushenkilöiden ilmaisussaan tarkoittamia merkityksiä, että siitä, missä määrin ne vastaavat teoreettisia lähtökohtia. Tämä tarkoittaa sitä, että fenomenografisen tutkimuksen luotettavuutta eli validiteettia voidaan tarkastella sekä aineiston että johtopäätösten (tulkitut merkitykset) aitouden ja relevanssin kautta. Aineisto on aitoa, kun tutkimushenkilöt puhuvat samasta asiasta kuin tutkija oletti. Tähän itse pyrin esimerkiksi tutkimusaiheen esittelyllä saatekirjelmässä sekä mahdollisimman selkeän ja avoimen kyselyn laatimisella. Tutkittavat saivat rauhassa kehittää ajatuksiaan ja vastauksiaan. Aineiston on oltava myös relevanttia ongelmanasettelun taustalla olevien teoreettisten käsitteiden suhteen (mt., 129–131, 153–156). Laadullisen kyselyn laadintaani ohjasi teoreettinen viitekehys, ja koin, että aineiston kerääminen kyselyn avulla sopi tähän tutkimusasetelmaan.

Johtopäätökset eli tulkitut merkitykset puolestaan ovat valideja silloin, kun ne vastaavat sitä, mitä tutkittavat tarkoittivat ja ovat relevantteja tutkimuksen teorian kannalta (Ahonen 1994, 154–155). Pyrin välttämään aineiston ylitulkintaa ja rajasin pois merkitykset, jotka eivät kuuluneet tutkittavan ongelman piiriin. Kategorisoinnin aitouden pyrin osoittamaan suorilla aineisto-otteilla näyttäen, että tutkittavien ilmaisussa oli riittäviä aineksia rakentamiini merkityskategorioiden. Kategorisoinnin relevanssin olen pyrkinyt osoittamaan kategorioiden kytkemisellä tutkimusongelmiin ja tutkimuskäsitteistöön.

Tutkimuksen intersubjektiivisuus muodostaa tulkinnan validiteetille riskin, mikäli tutkija ei tiedosta ja käytä hallitusti omia merkityksiään (Ahonen 1994, 129–130). Laadullisessa tutkimuksessa on lähtökohtaisesti tärkeää myöntää, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Tutkija itse ja hänen toimintansa ovat myös tutkimuksessa pääasiallisin luotettavuuden kriteeri, ja näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 1998, 211–213.) Olen pyrkinyt tutkimuksessa sulkeistamaan omat ennakoajatukseni tutkimusaiheesta, pyrkinyt huolellisuuteen ja avoimuuteen aineiston analyysissä ja johtopäätöksiä tehdessäni.

Validiteetin lisäksi reliabiliteetti on osa realistista luotettavuusnäkemystä, ja sillä tarkoitetaan aineiston tulkinnan ristiriidattomuutta. Reliabiliteettia voi lisätä mm. osoittamalla ilmiön yhdenmukaisuutta vaihtamalla indikaattoreita tai käyttämällä useampaa havainnointikertaa tai useampaa havainnoitsijaa. (Grönfors 1982, 173–176.) Ahosen (1994, 129–131) ja Niikon (2003, 39–40) mukaan intersubjektiivisuuden vuoksi fenomenografisen tutkimuksen luotettavuutta ei ole mahdollista tarkastaa sitä toistamalla. Toinen tutkija ei välttämättä löydä aineistosta samoja tuloksia kuin alkuperäinen tutkija. Ongelmana siis on, mihin saakka toiset tutkijat voivat tunnistaa kuvauskategorioita alkuperäisaineistosta. Kyse on sisäisestä reliabiliteetista. Tämän korjaamiseen voisi käyttää esimerkiksi rinnakkaisarvioitsijaa, sillä tutkimuksen joitakin vaiheita voi tarkastaa uusimalla. Tässä tutkija selvittää rinnakkaisluokittajalle ne merkityskategoriat, joihin itse päätyi, ja pyytää rinnakkaisluokittelijaa sijoittamaan tutkimushenkilöiden ilmaisut niihin. Mikäli rinnakkaisarvioijalla on aiheesta riittävästi teoreettista tietoa, hänen pitäisi sijoittaa ilmaisut samoihin kategorioihin kuin tutkija. Rinnakkaisarvioinnin puute on tutkimuksessani heikkous tutkimuksen reliabiliteetin näkökulmasta.

6 Yhteenveto ja pohdinta

6.1 Tutkimuksen tulokset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimukseni tulosten mukaan sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa *soveltuvuuskoe* osana alan korkeakoulujen opiskelijavalintaa saa kannatusta. 69 % kyselyyn vastanneista koki soveltuvuuskokeen tarpeellisenä. Soveltuvuuskoe sai kannatusta sekä sosionomien että sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Soveltuvuuskokeella uskottiin voitavan selvittää hakijan soveltuvuutta alalle arvioimalla hänen ominaisuuksiaan, kuten persoonallisuutta, vuorovaikutustaitoja, motiiveja, asenteita, elämäntilannetta ja terveydentilaa. Hyvässä soveltuvuuskokeessa saataisiin selville edellä mainittujen asioiden lisäksi myös hakijan menneisyyttä, kuten koettuja elämänkriisejä ja mahdollinen rikostausta. Näin ollen soveltuvuuskokeen yhtenä tarkoituksena nähtiin myös alalle soveltumattomien pois karsiminen. Samanlaisia näkemyksiä soveltuvuuskokeen tarpeesta ovat esittäneet muun muassa Gibbons ym. (2007), Väänänen (2011) ja Kosonen (2005). Gibbonsin ja hänen kollegoidensa tutkimuksen mukaan Newcastle'n yliopiston kehittämää PQA-menetelmää (Personal Qualities Assessment) käyttäen saadaan valikoitua alalle persoonallisilta ominaisuuksiltaan parhaiten soveltuvat henkilöt. Kososen (2005) tutkimuksen mukaan ihmissuhdealojen opiskelijavalinnoissa on tärkeää kiinnittää huomiota ammatilliseen suuntautumiseen, hakijan minäkuvan realismiin sekä tunne- ja luonnetekijöihin. Tämän vuoksi, sillä hänen tutkimuksensa tulosten mukaan vaikka hakijoista puolet oli pitkäjänteisesti alaan suuntautuneita ja alan ammatteihin samaistuvia, osalla hakijoista oli epäaito tai osittain jäsentymätön ammatti-identiteetti. Väänänen (2011) puolestaan peräänkuuluttaa pro gradussaan sosiaalityön opetusta tarjoavien yliopistojen velvollisuutta arvioida hakijan soveltuvuutta sosiaalityöntekijän tehtävään, sillä hänen tutkimuksensa tulosten mukaan opiskelijoiden taustalla on usein jokin traumaattinen kokemus, joka on ainakin yhtenä tekijänä ollut vaikuttamassa heidän ammatinvalintaansa.

Osa tutkimukseeni vastanneista sosiaalialan ammattilaisista kuitenkin suhtautui soveltuvuuskokeisiin epäröivästi (20 %) tai jopa kielteisesti (11 %). Soveltuvuuskokeiden tarkoitusperä ja testauksen toimivuus herättivät epäilyksiä. Yliopiston käyneiden keskuudessa osa koki, että soveltuvuuskoe ei sovellu yliopistoon, sillä yliopisto kouluttaa myös muihin tehtäviin kuin asiakastyöhön. Epäilevää suhtautumista soveltuvuuskoea kohtaan ovat esittäneet myös muun muassa Haaparanta ja Niiniluoto (1991), Rantanen (2004) sekä osaltaan myös Saarnio (2012). Haaparannan ja Niiniluodon (1991) mukaan

psykologien keskuudessa soveltuvuuden selvittämisen eettisyys on herättänyt keskustelua. Ammattieettisesti arveluttavana voidaan nähdä se, että psykologisin menetelmin hankittua tietoa hakijasta käytetään valintapäätösten ja erityisesti mahdollisten karsiutumisen perusteluna. Rantasen (2004) tutkimuksen mukaan soveltuvuuskokeiden ongelmana on, että ne suosivat luonteeltaan ekstrovertejä, ulospäin suuntautuneita ja puheliaita henkilöitä. Ongelmana soveltuvuushaastatteluissa on myös valehtelu, sillä hakijat saattavat pyrkiä antamaan itsestään todellista paremman kuvan. Rantanen kritisoi myös hakijoiden oikeusturvan vaarantumista tilanteissa, joissa valintakoepisteiden painoarvo on suuri suhteessa hakutodistukseen, mutta valintakokeen validiteetti on heikko. Saarnio (2012) toteaa havainneensa, että sosiaalialaa opiskelevien keskuudessa on persoonaltaan alalle soveltumattomia henkilöitä. Saarnion mukaan alalle hakeutuvien soveltuvuutta tulisi kyllä jotenkin selvittää, mutta ongelmana on, että persoonallisuuden poikkeavuudet eivät kuitenkaan ilmiselviä tapauksia lukuun ottamatta ole helposti löydettävissä kertatestauksella. Saarnio ehdottaakin esiharjoittelua tai ehdollista hyväksymistä osaksi opiskelijavalintaa.

Vaikka kaikki vastanneet eivät suhtautuneet soveltuvuuskokeisiin varauksettomasti, suurin osa kuitenkin siis kannatti soveltuvuuskokeen järjestämistä. Vastaajat myös kertoivat näkemyksiään siitä, millaisia asioita soveltuvuuskokeessa tulisi selvittää. Mutta millä tavoin käytännössä soveltuvuutta sitten tulisi selvittää? Esimerkiksi haastattelemalla hakijat, järjestämällä ryhmätilanteita vai kenties psykologisten testien avulla? Tänä päivänä sekä ammattikorkeakoulut että yliopistot pyytävät opiskelijoilta rikosrekisterit nähtäviksi, jos käytännön harjoittelut sisältävät työskentelyä alaikäisten parissa. Myös terveydentilaselvityksiä voidaan tehdä ja tarvittaessa rajoittaa opiskelijan opinto-oikeutta, jos on selvää, ettei opiskelija terveydentilansa vuoksi ole kykenevä osallistumaan koulutukseen. Tulisiko näitä asioita kuitenkin selvittää jo ennen sosiaalialan koulutukseen pääsyä? Kuitenkin viimeistään työpaikkaa hakiessa nämä asiat tulevat opiskelijaa vastaan. Mielestäni joka tapauksessa ainakin soveltuvuuden selvittämisen konkreettisia tapoja tulisi tutkia lisää.

Sosiaalialan ammattilaisilla oli opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle sekä hyviä että vaihtelevia kokemuksia *koulutuksen* näkökulmasta katsottuna. Noin kolmannes vastaajista oli kokenut opiskelijoiden soveltuvuuden alalle hyvänä, ja tämä oli näkynyt esimerkiksi opiskelijoiden hyvänä motivaationa tai hyvinä sosiaalisina taitoina. Vaihtelevia kokemuksia opiskelijoiden soveltuvuudesta alalle oli yli puolella, ja työntekijät kuvasivat

opiskelijoiden olleen epäsoivia alalle esimerkiksi vääränlaisen persoonallisuuden, vääränlaisten asenteiden, motivaation puutteen, heikon terveydentilan tai vaikeiden elämäkokemusten vuoksi. Joskus myös opiskelijoiden nuoruuden ja kokemattomuuden katsottiin olevan ongelma alalle soveltuvuuden näkökulmasta katsottuna. Mielenkiintoista on, että vajaa kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että sosionomiopiskelijat ovat persoonaltaan ja koulutukseltaan valmiimpia sosiaalialan käytännön työhön, vaikka osalla ei ollut asiaan kantaa. Sosionomeilla katsottiin olevan realistisempi käsitys käytännön työn vaatimuksista verrattuna sosiaalityön opiskelijoihin. Merkittävää on, että yksikään vastaaja ei kokenut sosiaalityön opiskelijoiden olleen sosionomiopiskelijoita soveltuvampia alalle.

Selittykö edellinen sillä, että Suomessa sosionomien opiskelijavalinnassa soveltuvuuskokeella on ollut pitkään vakiintunut asema ja näin ollen opiskelijoiden joukkoon on valikoitunut alalle paremmin soveltuvia henkilöitä, ainakin työelämän näkökulmasta katsottuna, verrattuna sosiaalityön opiskelijoihin? Vai onko sosionimikoulutus siis paremmin onnistunut opiskelijoiden kouluttamisessa käytännön työhön? Oli syy tähän mikä vain, tulkitsen, että yliopiston puolella olisi syytä käydä keskusteltua aiheesta ja mahdollisesti tehdä aiheesta lisäselvityksiä. Miten yliopiston sosiaalityön opiskelijavalintaa tai koulutusta tulisi kehittää niin, että nämä opiskelijat olisivat alan ammattilaisten näkemyksen mukaan alalle yhtä soveltuvia persoonaltaan, koulutukseltaan ja asenteiltaan kuin sosionomiopiskelijat? Tulisiko sosiaalityön valintakoetta kehittää siten, että se mittaisi perussuoritustason lisäksi hakijan muitakin ominaisuuksia, kuten persoonallisuutta, erityisosaamista, käyttäytymistä, toimintatyylejä sekä odotuksia ja arvoja (ks. s. 18–20), kuten ammattikorkeakoulun puolella on ollut tapana tehdä? Vai tulisiko näihin seikkoihin kiinnittää enemmän huomiota yliopiston opetuksessa? Vaikka sosiaalityöstä valmistuneella on mahdollisuus hakeutua myös muihin tehtäviin kuin asiakastyön pariin, on hänellä valmistuttuaan aina muodollinen pätevyys toimia sosiaalityöntekijänä ja tehdä käytännön asiakastyötä. Toivottavaa tietenkin on, että pätevyys ei jäisi vain muodolliseksi, vaan olisi sitä myös todella. Useissa tutkimuksissa (mm. Lafrance & Gray 2004; Sowbel 2012; Väänänen 2011) onkin korostettu opiskelijoiden alalle soveltuvuuden arvioinnin kuuluvan sosiaalityötä opettavien henkilöiden tehtäviin, vaikka asia joskus koetaan hankalana. Yliopiston opettajilla ja käytännön ohjaajilla tulisi olla keinoja puuttua esimerkiksi opiskelijan epäsoivaan käyttäytymiseen ja tarvittaessa rajata opiskelijan opinto-oikeutta.

Sosiaalialan ammattilaisista 77 % kuvasi havainneensa soveltuvuuteen liittyviä ongelmia *työyhteisössään*. Hyvin merkittävää on, että 97 % vastanneista oli sitä mieltä, että yleisesti ottaen koko sosiaalialalle voi olla soveltumaton erilaisista syistä johtuen. Yleisimpiä syitä soveltumattomuudelle katsottiin olevan etenkin työntekijän sosiaalisten taitojen puute sekä epäsopeva persoonallisuus. Mäkikankaan tutkimuksen (2000) mukaan tietyt persoonallisuuden piirteet ovat yhteydessä työssä jaksamisen ongelmiin. Kyselyyni vastanneiden mielestä myös työntekijän vaikea menneisyys tai käsittelemättömät traumat ovat ongelma alalle soveltuvuudelle, ja vastaavanlaisiin tuloksiin ovat päätyneet tutkimuksissaan esimerkiksi Rompf ja Royse (1994) ja Väänänen (2011). Muita soveltumattomuutta selittäviä tekijöitä olivat tutkimukseeni vastanneiden mukaan esimerkiksi heikko terveydentila ja vaikea elämäntilanne. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on havaittu, että sosiaalityöntekijöillä sairauspoissaolot johtuvat mielenterveyden ongelmista useammin kuin muilla ammattiryhmillä, ja Työterveyslaitoksen teettämän jatkotutkimuksen mukaan mielenterveyshäiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja selittivät erityisesti työhön mutta myös työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät (Työterveyslaitos 2016 & tti.fi 22.9.2016). Omassa tutkimuksessani vastaajat toivat esiin myös vääränlaisten asenteiden ja arvojen, motivaation puutteen, työskentelytaitojen puutteen sekä kykenemättömyyden kehittää itseään olevan ongelmia alalle soveltuvuuden näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi tietää, onko työntekijöiden soveltumattomuuteen jouduttu työpaikoilla puuttumaan ja millä tavoin siihen ylipäänsä voidaan puuttua. Tähän ei minun kyselyni vastausten perusteella voida vastata.

Tutkimuksessani sosiaalialalle hyvin soveltuvalla työntekijällä oli ammattilaisten kuvaamana monenlaisia ominaisuuksia. Tärkeimpiä ominaisuuksia ovat tietyt persoonallisuuden piirteet, kuten rohkeus, positiivisuus ja empaattisuus ja toisena sosiaaliset taidot. Samanlaisen näkemyksen ovat esittäneet esimerkiksi Helminen (2013) ja Sowbel ja Miller (2015). Helminen (2013) tutkimuksessa sosiaaliohjaajat kuvasivat asiakastyön käytäntöjen ytimen olevan työntekijän kohtaamis-, vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiuksissa, ja työntekijän tietyt ominaisuudet, kuten empatia, luovuus, rohkeus sekä positiivisuus yhdistettynä tietoon ja taitoon tekevät työntekijästä ammattilaisen. Sowbelin ja Millerin (2015) tutkimuksen mukaan persoonallisuustekijöillä on merkittävä rooli ammatillisessa työskentelyssä ja erityisesti soveltuvuuden piirre yhdistettynä tunteisiin näyttää olevan yhteydessä esimerkiksi opiskelijoiden ammatilliseen

menestymiseen. Sovinnollisuus on yläpiirre, ja sen alapiirteitä ovat luottamus, rehellisyys, epäitsekkyys, myöntöväisyys sekä vaatimattomuus (Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 5–6).

Tutkimukseeni vastanneiden mukaan alalle hyvin soveltuvalla työntekijällä tulee olla myös aito halu auttaa ihmisiä ja hänen tulee kohdata asiakkaat kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Myös Helmisen (2013) tutkimuksen tulosten mukaan alan ammattilaisuus edellyttää työn keinoihin, ihmisyyteen ja eettisiin lähtökohtiin, kuten eriarvoistumisen vastaiseen toimintaan perehtymistä. Tulosteni mukaan sosiaalialan työntekijältä odotetaan myös hyviä työskentelytaitoja, valmiutta kehittää itseään ja kykyä itsereflektioon.

Jatkotutkimusaiheena ohessa esitettyjen lisäksi voisi olla vastaavanlaisen kyselyn teettäminen vielä laajemmalle joukolle sosiaalialan työntekijöitä. Toisaalta mielenkiintoista olisi myös saada tietää esimerkiksi asiakkaiden kokemuksia vastaavasta teemasta tai sitten alan lehtoreiden näkemyksiä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, miten esimerkiksi psykologian tai kasvatustieteiden puolella koetaan heillä käytössä olevien soveltuvuuskokeiden toimivuus ja tarpeellisuus. Oltaisiinko näissä koulutuksissa valmiita luopumaan soveltuvuuskokeista, esimerkiksi säästösyistä, viimeaikaisen trendin mukaisesti?

6.2 Tutkimuksen arviointi

Koin tutkimuksen teon melko haastavaksi, ja aikaa työn tekemiseen meni kokonaisuudessaan hieman yli kaksi vuotta. Muiden opintojen ja töiden ohessa työ edistyi pikku hiljaa ja melko hyvin suunnitellussa tavoiteajassa. Syksyllä 2014 valitsin tutkimusaiheeni, aloin perehtyä aikaisempaan tutkimukseen aiheesta sekä tutkimuksen kannalta keskeisiin käsitteisiin. Koska aikaisempaa tutkimusta aiheesta ei ollut paljoa, koin tämän vaiheen melko haastavaksi. Tutkimukseni heikkoutena on aikaisemman teorian niukkuus, vaikkakaan fenomenografisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole testata mitään teoriaa, vaan oman aineiston tulkinnan pohjalta ikään kuin luoda omaa teoriaa (Ahonen 1994, 122–125). Toki soveltuvuuden selvittämiseen ja soveltuvuuskokeisiin läheisesti liittyvistä teemoista on psykologian puolella olemassa erilaisia teorioita, kuten erilaiset persoonallisuusteoriat, motivaatioteoriat ja niin edelleen. Kuitenkaan suoranaisesti soveltuvuuden selvittämisestä tai soveltuvuuskokeista en selkeitä teorioita ole löytänyt.

Näin ollen tutkimukseni teoreettinen viitekehys muodostuu aikaisemman tutkimuksen esittelystä, keskeisten käsitteiden määrittelystä sekä fenomenografisen tutkimusperinteen esittelystä.

Keväällä 2015 kirjoitin tutkimussuunnitelmani samalla tutustuen lisää tutkimuksen aihepiiriin. Tutkimuksen kohdetta (henkilöt, kaupungit), tarkempia tutkimuskysymyksiä sekä aineiston keruu- ja analysointitapaa mietin pitkään, ja tutkimussuunnitelma muokkaantui matkan varrella muutamia kertoja. Syksyllä 2015 hain tutkimusluvut tutkimuksen kohdekaupungeilta, tein laadullisen kyselyn työntekijöille ja lähetin sen heille. Toisissa kaupungeissa tutkimuslupien hakeminen ja saaminen oli helppoa ja nopeaa, toisissa se taas vei hieman enemmän aikaa.

Laadullisen kyselyn laatiminen Google drive -tilille onnistui hyvin, ja tutkimusluvut saatuani lähetin saatekirjelmät ja kyselyt tutkimukseni kohdekaupunkien sosiaalipalveluiden palvelujohtajille. Kyselyt lähtivät eteenpäin kiitettävän nopeasti, ja aineistoani keräsin vajaan kolmen kuukauden ajan joulukuusta 2015 alkaen. Kolmeen kaupunkiin lähetin kyselyn kaksi kertaa ja yhteen kaupunkiin kerran. Olin pääosin tyytyväinen saamieni vastausten laatuun ja määrään, mutta jälkepäin katsottuna tiettyjä muutoksia olisin kyselyyn tehnyt. Esimerkiksi joitain kysymyksiä olisin muotoillut uudestaan ja yrittänyt vielä entisestään selkiyttää niitä.

Tutustuin ensin keräämääni aineistoon huolellisesti ja varsinaisen aineiston analyysin pääsin aloittamaan työni ohessa keväällä 2016. Koin aineiston analysoinnin mielenkiintoiseksi, mutta myöskin hyvin haastavaksi. Vastauksia oli melko paljon, ja niiden analysointi vei paljon aikaa. Kolmen tutkimuskysymyksen valossa aineiston analysointi fenomenografisesti tuntui jopa vaikealta, mutta mielestäni onnistuin kuitenkin erilaisten ilmausten ryhmittelyssä ja niiden kategorisoinnissa melko hyvin. Myös kuvauskategorioita eli ylätasen kategorioita pyrin vastauksista rakentamaan fenomenografisen tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti. Haastavaksi analyysin teki aineistoni: kyselyn lyhyistä vastauksista oli välillä vaikea löytää merkityksiä ja niiden tulkinta jäi paikoitellen suppeaksi. Koen, että erityyppinen aineisto, kuten haastatteluaineisto, voisi olla fenomenografisen analyysin kannalta antoisampi.

Samankaltaisia haasteita fenomenografisen analyysin tekemisistä ovat kuvanneet muun muassa Kuittinen (2013) ja Haapaniemi (2013) pro gradu -tutkielmissaan.

Mielestäni tutkimuksen tavoitteet toteutuivat hyvin. Tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin, ja tulokset koskettavat sosiaalialan opiskelijoita, työntekijöitä ja opetushenkilöstä, mutta myös asiakkaita. Tutkimukseni on tuonut uutta tietoa etenkin Suomessa vähän tutkitusta aiheesta, ja tulokset tarjoavat yhden näkökulman ajankohtaiseen keskusteluun aiheesta. Tutkimuksen tulokset ovat luoneet pohjaa aiheen jatkotutkimukselle ja myös tieteelliselle keskustelulle. Käytännön työntekijöiden ääni on tullut kuuluvaksi, kun pohditaan sitä, mihin suuntaan sosiaalialan opiskelijavalintaa tulisi jaksossa kehittää.

6.3 Tutkimusetiikka tutkimusprosessissani

Olen pyrkinyt noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja Suomen akatemian tutkimuseettisiä ohjeita koko tutkimusprosessini ajan. Olen esitellyt tutkimuseettisiä valintojani työni eri vaiheissa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olen pyrkinyt työssäni rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen niin tutkimustyössä (tutkimuskohde, menetelmät ja raportointi), tulosten tallentamisessa ja esittämisessä kuin tutkimuksen arvioinnissa. Olen soveltanut tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä pyrkien avoimuuteen tutkimuksen tulosten esittelyssä. Olen ottanut huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla kunnioittaen heidän työtään muun muassa lähdeviittauksin. Olen suunnitellut, toteuttanut ja raportoinut tutkimukseni mahdollisimman yksityiskohtaisesti tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimuksen päättymisen jälkeen huolehdin tutkimusaineiston hävittämisestä asianmukaisella tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.)

Lähteet

- Ahonen, S. (1994): *Fenomenografinen tutkimus*. Teoksessa Syrjälä, L.; S. Ahonen; E. Syrjäläinen; S. Saari (toim.): *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä, 113–160.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Gibbons, J.; Bore, M.; Munro, D.; Powis, D. (2007): *Using Personal Quality Assessment for Selection of Social Work Students*. *Australian Social Work*. 60 (2), 210–221.
- Gröhn, T. (1992): *Fenomenografinen tutkimusote*. Teoksessa Gröhn, T.; J. Jussila (toim.): *Laadullisia lähestymistapoja koulutuksen tutkimuksessa*. Helsinki: Yliopistopaino, 1–32.
- Grönfors, M. (1982): *Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät*. Porvoo: WSOY.
- Haapaniemi, P. (2013): *Fenomenografinen analyysi. Fenomenografisen analyysin lähtökohdat ja esimerkki aineiston analyysistä sosiaalityön tutkimuksessa*. Sosiaalityön pro gradu- tutkielma, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto.
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. (1991): *Johdatus tieteelliseen ajatteluun*. Helsingin yliopisto.
- Heinonen, J. (2012): *Työssä oppiminen ja työhyvinvointi muuttuvassa organisaatiossa. Jyväskylän aikuissosiaalityöntekijöiden käsityksiä työssä oppimisesta ja työhyvinvoinnista sekä niiden välisestä suhteesta kunta- ja palvelurakennemuutoksen jälkeen*. Aikuiskasvatustieteen ja sosiaalityön pro gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden- sekä yhteiskuntatieteiden ja filosofian tiedekunta. Jyväskylän yliopisto.
- Helminen, J. (2013): *Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus. Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta*. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin Yliopistokustannus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001): *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Honkanen, H. & Nyman, K. (toim.) (2001): *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja*. Helsinki: Psykologien kustannus.

Honkanen, H.(toim.)(2005): *Henkilöarviointi työelämässä*. Helsinki: Edita.

Huusko, M. & Paloniemi, S. (2006): *Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä*. *Kasvatus* 37 (2), 162–173.

Häkkinen, K. (1996): *Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin*. Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Juntunen, M. & Mehtonen, L. (1977): *Ihmistieteiden filosofiset perusteet*. Jyväskylä: Gummerus.

Kakkori, L. & Huttunen, R. (2010): *Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus*. Moniste.

Kosonen, P. (2005): *Sosiaalialan ja hoitotyön asiantuntijuuden kehityshehdot ja opiskelijavalinta*. Akateeminen väitöskirja, Jyväskylän yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto.

Kuittinen, R. (2013): *Nuorten kiireellisen sijoituksen aikainen arviointityö. Sosiaalityöntekijöiden näkemykset ostopalvelulaitoksissa tehdystä arviointityöstä*. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma, valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos, Helsingin yliopisto.

Lafrance, J. & Gray, E. (2004): *Gate-keeping for professional social work practice*. *Social Work Education: The International Journal*. 23 (3), 325–340.

Lönnqvist, J-E. & Tuulio-Henriksson, A. (2008): *NEO-PI-R persoonallisuusmittarin suomenkielisen käännöksen validointi*. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 33. Helsinki: Kansanterveyslaitos.

Marton, F. (1981): *Phenomenography- describing conceptions of the world around us*. *Instructional Science* 10, 177–200.

- Marton, F. (1988): *Phenomenography: Exploring different conceptions of reality*.
Teoksessa Fetterman, D. (toim.): *Qualitative approaches to evaluation in education*. New York: Praeger, 176–205.
- Metsämuuronen, J. (2008): *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: International Methelp.
- Mäkikangas, A. (2000): *Työn stressitekijät ja hyvinvointi työssä: persoonallisuus yhteyksiä muuntavana tekijänä*. Pro gradu- tutkielma, psykologian laitos, Jyväskylän yliopisto.
- Märsynaho, M. (2016): *Sosiaalityöntekijöiden käsityksiä maahanmuuttajien kanssa tehtävän työn haasteista*. Sosiaalityön pro gradu- tutkielma, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto.
- Niikko, A. (2003): *Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa*. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia, N:o 85, Joensuun yliopisto.
- Pesonen, E. (2010): *Potilaiden ja sosiaalityöntekijöiden käsityksiä potilaan itsemääräämisoikeudesta vanhuspsykiatriassa*. Sosiaalityön pro gradu- tutkielma, valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto.
- Posti, P. (2006): *Soveltuvuuskokeella täydennetty opiskelijavalinta: Seurantatutkimus eräiden sosiaali- ja terveysalan teknisluonteisten koulutusohjelmien (apuvälinetekniikka, hammastekniikka ja optometria) opiskelijavalinnan toteuttamisesta*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rantanen, P. (2001): *Valintakoe vai ei? Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijavalinnan tarkastelua*. Opetusministeriö, Helsinki: Yliopistopaino.
- Rantanen, P. (2004): *Valinnasta työelämään. Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijavalinnan tarkastelua*. Opetusministeriö, Helsinki: Yliopistopaino.

- Rompf, E. & Royse, D. (1994): *Choice of Social Work as a Career: Possible Influences*. Journal of Social Work Education, 30 (2), 163–171.
- Saarnio, P. (2012): *Sosiaalityön opiskelijoiden soveltuvuuden selvittäminen*. Yhteiskuntapolitiikka, 77 (3), 316–320.
- Silverman, D. (2001): *Interpreting qualitative data. Methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage.
- Sowbel, L. (2012): *Gatekeeping: why shouldn't we be ambivalent?* Journal of Social Work Education. 48 (1), 27–44.
- Sowbel, L. & Miller, E. (2015): *Gatekeeping in Graduate Social Work Education: Should Personality Traits be Considered?* Social Work Education: The International Journal. 34 (1), 110–124.
- Talman, K. (2014): *Hoitotyön koulutuksen opiskelijavalinnat. Seurantatutkimus kahden valintakoemenetelmän yhteydestä opiskelijoiden osaamiseen ja opiskelumotivaatioon*. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopiston hoitotieteen laitos, lääketieteellinen tiedekunta. Turku: Painosalama.
- Tam, D. & Coleman, H. (2011): *Validation Study of a Gatekeeping Attitude Index for Social Work Education*. Journal of Teaching in Social Work. 31 (5), 505–522.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2009): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Uljens, M. (1989): *Fenomenografi- forskning om uppfattningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Vaininen, S. (2011): *Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina. Sosiaalityöntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden käsitykset sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toiminnasta 2000-luvun alussa*. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopiston yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden laitos, Tampereen Yliopistopaino.
- Valkonen, L. (2006): *Millainen on hyvä äiti tai isä? Viides- ja kuudesluokkalaisten lasten vanhemmuuskäsitykset*. Akateeminen väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.

Valokivi, H.(2008): *Kansalainen asiakkaana. Tutkimus vanhusten ja lainrikkojien osallisuudesta, oikeuksista ja velvollisuuksista*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Tampereen Yliopistopaino.

Väänänen, V. (2011): *Sosiaalityön opiskelijoiden yksilölliset koulutusmotiivit*. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma, yhteiskuntatieteiden laitos, Itä-Suomen yliopisto.

Wampold, B. (2006): *The psychotherapist*. Norcross, J.; L. Beutler; R. Levant (eds.): Evidence-based practices in mental health: Debate and dialogue on the fundamental questions. Washington, DC: American Psychological Association, 200–208.

Wampold, B. (2011): *Qualities and Actions of Effective Psychotherapists*. Video Series I: Systems of Psychotherapy. Washington, DC: American Psychological Association.

Wenestam, C-G (1984): *Hur vi skapar mening i det vi erfar- en introduktion*. Teoksessa Marton, F. & C-G. Wenestam (red.): Att uppfatta sin omvärld. Varför vi förstår verkligheten på olika sätt. Stocholm: AEV/Gebers/ Norstedts.

Wolberg, L. (1967): *The technique of psychotherapy*. 2nd edition. New York: Grune & Stratton.

Internet-lähteet

<https://www.avoin.jyu.fi/oppiaineet/yhteiskuntatieteet>. Viitattu 11.9.2016.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Viitattu 17.9.2016.

<http://www.helsinki.fi/valtiotieteellinen/opiskelu/opiskelijalle/sosiaalityokelpoisuus>. Viitattu 11.9.2016.

http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/06/ValintaperusteSUOSITUS_2015.pdf. Viitattu 15.4.2015.

<http://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Hakeminen-JAMKiin/amk-tutkinnot/Sosiaali--ja-terveysalan-valintaperusteet/>. Viitattu 15.4.2015.

<http://www.jyvaskyla.fi/hallinto/tutkimusluvut>. Viitattu 15.11.2015.

<https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/sto-opiskelu/sosiaalityo-sivuaineena>. Viitattu 11.9.2016.

<https://www.jyu.fi/ytk/opiskelijavalinta/sto-maisteri-jkl-2016>. Viitattu 11.9.2016.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/hermeneutiikka>. Viitattu 17.11.2015.

<http://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/Tammikuussa-2015-alkavat-koulutukset/Valintakokeet-syksy-2014>. Viitattu 15.4.2015.

<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-sosiaali-ja-terveysala/sosiaaliala/>. Viitattu 16.4.2015.

<https://opintopolku.fi/wp/fi/yliopisto/kuka-voi-hakea-yliopistoon/opiskelijaksi-ottamisen-rajoitukset/>. Viitattu 15.4.2015.

<http://www.opiskelupaikka.fi/Paasykoe/Sosiaalialan-terveysalan-ja-liikunta-alan-valintakoe/Sosiaalialan-valintakoe>. Viitattu 2.5.2015.

<http://www.rovaniemi.fi/fi/Palvelut/Perhe--ja-sosiaalipalvelut>. Viitattu 15.11.2015.

<http://www.savonsanomat.fi/paakirjoitukset/P%C3%A4%C3%A4sykokeista-luopumisen-v%C3%A4hent%C3%A4isi-taktikointia/760824>. Pääkirjoitus 23.4.16. Luettu 6.8.2016.

<http://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-yliopistollinen-koulutus-Suomessa>. Viitattu 16.4.2015.

<http://www.tamk.fi/web/tamk/sosionomi-paiva#kay-valintakokeessa>. Viitattu 2.5.2015.

<http://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/tietoa-tampereesta/tilastot-ja-tutkimukset/tutkimukset.html>. Viitattu 15.11.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx. Viitattu 22.9.2016.

<https://www.turku.fi/organisaatio/toimialat/hyvinvointitoimiala>. Viitattu 15.11.2015.

<http://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/sosionomi>. Viitattu 2.5.2015.

<http://www.yhteiskuntatieteet-yhteisvalinnat.fi/sosiaalityo/valintaperusteet.html>. Viitattu 15.4.2015.

Kykkänen, V. (Yle 30.10.2014): *Osa korkeakouluista luopunut hakijoiden haastatteluista – Kymenlaaksossa panostetaan jopa enemmän.*

(http://yle.fi/uutiset/osa_korkeakouluista_luopunut_hakijoiden_haastatteluista_kymenlaakossa_panostetaan_jopa_enemman/7572711), Viitattu 2.4.2015.

Raunio, S. (Yle 30.6.2011): *Pääsykokeet eivät aina mittaa soveltuvuutta.* (http://yle.fi/uutiset/paasykokeet_eivat_aina_mittaa_soveltuvuutta/53839989), Viitattu 2.4.2015.

Salo, P.; Rantonen, O.; Aalto, V.; Oksanen, T.; Vahtera, J.; Junnonen, S-R.; Baldschun, A.; Väisänen, R.; Mönkkönen K.; Hämäläinen, J. (2016): *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi.* Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos, Helsinki. Verkossa (<http://docplayer.fi/17209484-Sosiaalityontekijoiden-hyvinvointi.html>), Viitattu 22.9.2016.

Tynkkynen, J. (Yle 16.10.2014): *Lapin AMK: haastatteluista luovutaan, koska niitä ei tarvita.* (http://yle.fi/uutiset/lapin_amk_haastatteluista_luovutaan_koska_niita_ei_tarvita/7532450?ref=leiki-uu), Viitattu 2.4.2015.

Varmavuori, M. (Helsingin uutiset 11.5.2012): *Joka kolmas reputtaa soveltuvuustesteissä.* (<http://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/108275-joka-kolmas-reputtaa-soveltuvuustesteissa>), Viitattu 2.4.2015.

Liitteet

Liite 1. Saatekirjelmä/ Turku

Hyvä sosiaalialan ammattilainen!

Sosiaalialan opiskelijavalinnasta ja siihen sisältyvästä soveltuvuuskokeesta on olemassa monenlaisia ja toisistaan eroavia näkemyksiä. Toiset oppilaitokset kannattavat opiskelijavalintaan sisältyvää soveltuvuuskoea ja toiset ovat jopa lakkauttamassa sitä. Kaikissa oppilaitoksissa soveltuvuuskoea ei järjestetä ollenkaan. Keskustelu aiheesta on viime aikoina ollut vilkasta muun muassa mediassa, mutta aikaisempaan tutkimukseen perehtyminen on osoittanut, että tutkimustietoa soveltuvuuskokeisiin liittyen löytyy kuitenkin vähän.

Haluan pro gradu- tutkielmassani selvittää teidän käytännön ohjaajina toimineiden sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä soveltuvuuskokeesta osana alanne korkeakoulujen (yliopisto/ammattikorkeakoulu) opiskelijavalintaa. Uskon, että erityisesti teillä työntekijöillä, opiskelijoiden käytännön ohjaajina, on aiheesta paljon mielenkiintoista sanottavaa. Haluan tutkimuksessani tuoda esiin tätä arvokasta käytännön tietoa, mikä parhaimmillaan voisi olla vaikuttamassa opiskelijavalintojen kehittämiseen jatkossa. Lähetän tämän saatekirjeen neljän eri kaupungin (Jyväskylä, Rovaniemi, Tampere ja Turku) sosiaalialan työntekijöille sähköpostitse. Toivon saavani vielä lisää vastauksia ja pyydän teitä vastaamaan tekemääni laadulliseen kyselyyn anonymisti 19.2.2016 mennessä seuraavan linkin kautta:

<http://goo.gl/forms/NU48Plvcza>

Vastaaminen on toivottavaa, mutta tietenkin vapaaehtoista ja vie vain noin 15 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään analysoinnin ja tutkimuksen päättymisen jälkeen asianmukaisesti. Mikäli teillä on kysyttävää tutkimukseeni liittyen, voitte ottaa yhteyttä minuun tai ohjaajaani sähköpostitse ja puhelimitse. Suuri kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Nita Partio

Mäntysaari

nita-anet@hotmail.com

Puh: 0443588053

Ohjaaja professori Mikko

mikko.j.mantysaari@jyu.fi

Puh: 0405466780

Lyhyt taustoitus kaupunkinne tämänhetkisestä sosiaalialan (yliopisto, AMK) opiskelijavalinnasta:

Turun yliopistossa voi opiskella sosiaalityötä. Valintakoe koostuu valintakoekirjaan perustuvasta osiosta sekä aineistokokeesta, joka jaetaan valintakoetilanteessa. Erillistä soveltuvuuskoetta ei järjestetä.

Turun ammattikorkeakoulussa voi opiskella sosionomiksi. Valintakokeessa painotetaan alalle soveltuvuutta arvioimalla motivaatiota, sosiaalisia valmiuksia sekä oppimis- ja työskentelyvalmiuksia. Keväällä 2015 valintakoe koostui englanninkielisestä tekstinymmärtämistehtävästä sekä ryhmätilanteesta, jotka pohjautuivat ennalta jaettuun materiaaliin.

Liite 2. Kysely

Sosiaalialan korkeakoulujen opiskelijavalinta, alalle soveltuvuus ja työelämä

Tämä kysely on suunnattu työntekijöille, jotka ovat toimineet sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden käytännön ohjaajina.

Kyselyssä on 16 kysymystä. Kysymykset 1-4 liittyvät soveltuvuuskokeen tarpeeseen osana opiskelijavalintaa. Kysymykset 5-7 liittyvät alalle soveltuvuuden kysymyksiin työelämän näkökulmasta. Kysymykset 8-16 ovat taustatietokysymyksiä.

Toivon, että vastaat kaikkiin kysymyksiin. Erityisesti avoimiin kysymyksiin vastaaminen on tärkeää aineiston jatkoanalyysin kannalta. Vastaukset saavat olla vapaamuotoisia ja niissä voi kertoa myös käytännön esimerkkejä. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Opiskelijavalinta ja soveltuvuuskokeen tarve

Opiskelijavalinta ja soveltuvuuskokeen tarve

1. **1. Pitäisikö mielestäsi sosiaalialan korkeakoulututkintoon johtavaan opiskelijavalintatilanteeseen sisältyä soveltuvuuskoee?**

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

2. **Ole hyvä ja kerro perusteluja edelliseen vastaukseesi.**

.....
.....
.....
.....
.....

3.

2. Millaisia asioita hyvässä soveltuvuuskokeessa tulisi selvittää?

Esimerkiksi hakijan sosiaaliset- ja ryhmätyöskentelytaidot/ terveydentila/ persoonallisuus/ motivaatio vai jotakin muuta?

4.

3. Millaisia kokemuksia sinulla käytännön ohjaajana on sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden soveltuvuudesta/ soveltumattomuudesta alalle?

5.

4. Oletko havainnut eroja ammattikorkeakoulujen (sosionomi) ja yliopistojen (sosiaalityö) opiskelijoiden alalle soveltuvuudessa?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

6.

Ole hyvä ja kerro perusteluja edelliseen vastaukseen.

Sosiaalialalle soveltuvuus ja työelämä

7. **5. Onko opiskelijoiden tai työntekijöiden soveltuvuus/ soveltumattomuus sosiaalialan ammattiin näkynyt omassa työyhteisössäsi jollakin tavalla urasi varrella?**

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

8. **Ole hyvä ja kerro perusteluja edelliseen vastaukseen.**

.....
.....
.....
.....
.....

9. **6. Voiko sosiaalialalle olla jollakin tavalla soveltumaton?**

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

10. **Ole hyvä ja kerro perusteluja edelliseen vastaukseen.**

.....
.....
.....
.....
.....

11. **7. Millaisia piirteitä sosiaalialalle hyvin soveltuvalla työntekijällä mielestäsi on?**

.....
.....
.....
.....
.....

Taustakysymykset

12.

8. Mikä on sukupuolesi?

Merkitse vain yksi soikio.

Nainen

Mies

13.

9. Mikä on syntymävuotesi?

.....

14.

10. Mikä on ammattinimikkeesi tämän hetkisessä työssäsi?

.....

.....

.....

.....

15.

11. Mikä koulutus sinulla on?

Korkein suoritettu tutkinto.

Merkitse vain yksi soikio.

Tohtori/lisensiaatti

Maisteri

Kandidaatti

Ylempi AMK

AMK

Lukio/ammattikoulu

Jokin muu

16.

12. Montako vuotta olet työskennellyt sosiaalialalla?

.....

17.

13. Missä kaupungissa työskentelet tällä hetkellä?

Merkitse vain yksi soikio.

Jyväskylä

Tampere

Turku

Rovaniemi

18. **14. Mikä on tämän hetkinen työskentelysektorisi?**

.....
.....
.....
.....
.....

19. **15. Millä eri sosiaalialan sektoreilla olet työskennellyt?**

.....
.....
.....
.....
.....

20. **16. Kuinka useasti olet toiminut sosiaalialan korkeakouluopiskelijan harjoittelujakson käytännön ohjaajana?**

.....

Kiitos vastauksistasi! Paina lopuksi lähetä-painiketta.