

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Rostila, Ilmari; Mäntysaari, Mikko; Suominen, Tarja; Asikainen, Paula

Title: Sosiaalityön professionaalisuuden erot kuntaorganisaatioissa - organisaatiokulttuurien ja organisaatioilmapiirien kirjo

Year: 2011

Version: Published version

Copyright: © Sosiaalipoliittinen yhdistys, 2011

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Rostila, I., Mäntysaari, M., Suominen, T., & Asikainen, P. (2011). Sosiaalityön professionaalisuuden erot kuntaorganisaatioissa - organisaatiokulttuurien ja organisaatioilmapiirien kirjo. *Janus*, 19(2), 153-157. <https://journal.fi/janus/article/view/50609>

Sosiaalityön professionaalisuuden erot kuntaorganisaatioissa – Organisaatiokulttuurien ja organisaatioilmapiirien kirjo

Ilmari Rostila: YTT, professori, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori, Tampereen yliopisto

Mikko Mäntysaari: YTT, professori, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

Tarja Suominen: THT, professori, Terveystieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto

Paula Asikainen: THT, ballintoylihoitaja, Satakunnan sairaanhoitopiiri

ilmari.rostila@uta.fi; mikko.j.mantysaari@jyu.fi; tarja.suominen@uta.fi;

paula.asikainen@sathsp.fi

Janus vol. 19 (2) 2011 143–157

Janus

Tiivistelmä

Kunnilla on laaja itsehallinto, joka mahdollistaa paikalliset ratkaisut sosiaalityön johtamisessa ja siten ammattilaisten asemassa. Artikkelin tavoitteena on tarkastella professionaalisuuden tilaa työpaikkakohtaisesti kunnallisessa lastensuojelussa ja toimeentulotukityössä. Selvitimme organisaatiokulttuureja ja organisaatioilmapiirejä "Organisaation sosiaalinen konteksti"-lomakekyselyllä. Kyselyyn osallistuivat 14 suuren ja keskikokoisen kunnan sosiaalihuollon vähintään viiden hengen suuruiset työyhteisöt. Vastaajia oli yhteensä 236 henkeä, ja kyselyyn osallistuneita yksiköitä oli yhteensä 31 kpl. Kulttuurin ja ilmapiirin työyksikkökohtaista yhtenevyyttä arvioitiin selvittämällä työntekijöiden yksimielisyyttä erityisen rwg -indeksin avulla ja yksiköiden välistä erilaisuutta (työryhmien eroja) sisäkorrelaatioiden ja varianssianalyysiin (ANOVA) perustuvien eetan neliöiden avulla. Työn tekemisen itsenäisyydessä näyttää olevan sekä yksiköiden että kuntien välillä erittäin merkitseviä eroja. Myös vastarinnan kulttuurissa yksiköiden ja kuntien välillä oli eroja. Yksiköiden väliset erot olivat hieman suurempia kuin kuntaerot.

Käsitlemme sosiaalityön professionaalisuuden toteutumista työpaikkakohtaisesti kunnallisessa lastensuojelussa ja aikuissosiaalityössä organisaatiokulttuurien ja organisaatioilmapiirien valossa¹. Tarkastelumme perustuu erityisesti Eliot Freidsonin (2001) funktionaaliseen profesioiteoriaan, jonka mukaan professionaalista työtä luonnehtii teoreettisen tiedon soveltamiseen liittyvä harkintavalta ja itsenäisyys työssä sekä omistautuminen tekemään hyvää työtä omalla alalla ja tähän liittyvät arvot.

Nostamme esille kysymyksen professionaalisen toiminnan formalisoinnista. Uusi julkisjohtaminen eli mm. tulos- ja laatujohtaminen sekä tilaja-tuottaja -malli edellyttävät työn formalisointia. Kansainvälisesti on havaittu pyrkimys lisätä rutiinien ja työn kaavamaistamisen (formalisaatio)

osuutta sosiaalityön käytännöissä (Howe 1992; Parton & Kirk 2009), mikä uhkaa supistaa professionaalisen harkinnan tilaa. Artikkelimme pyrkii osoittamaan, millaisia vaikutuksia nämä yhtäaikaiset muutokset saavat aikaan sosiaalityön professionaalisuudessa eri kuntaorganisaatioiden kontekstissa.

Tutkimuksemme lähtökohtana on ajatus, jonka mukaan mikään sosiaalityötä ja sen organisointia koskeva periaate ei yksistään määrää vuorovaikutusta ohjaavia arvoja ja normeja eikä työtä koskevia havaintoja sosiaalitoimistoissa, vaan ne rakennetaan paikallisesti, vaikkakin institutionaalisia logiikoita soveltaen ("inhabited institutions" -lähestymistapa, Hallett & Ventresca 2006). Tämän mukaisesti tarkastelemme professionaalisuuden tilaa työpaikkakohtaisesti.

Työn itsenäisyyden ja ammatillisuuden sosiaalinen rakentaminen voi johtaa työyksikkökoh- taiseen professionaalisuuden erilaistumiseen. Kunnilla on varsin laaja toiminnallinen itsenäisyy- syy (Burau & Kröger 2004), jolloin paikallinen politiikka tai sosiaalityön johtaminen voi johtaa organisaatiotason eroihin. Tarkastelemme orga- nisaatiokulttuurin käsitteen avulla harkintavaltaa ja ammatillisuutta koskevia arvoja ja normeja kunta- ja työyksikkökohtaisesti. Organisaatioil- mapiiriin käsitteen avulla tarkastelemme puo- lestaan yksilöiden merkitysvälitteisiä havaintoja työstä ja työpaikasta (James et al. 2008; Rostila et al. 2011). Selvitämme organisaatiokulttuureja ja organisaatioilmiöitä "Organisaation sosi- aalinen konteksti" -lomakekyselyllä (Organiza- tional Social Context, OSC, Measurement Sys- tem, University of Tennessee Children's Mental Health Services Research Center; Glisson et al. 2008). Käyttämämme lomakekyselyn suomen- kielisen version ovat laatineet Ilmari Rostila, Tarja Suominen ja Paula Asikainen (Rostila et al. 2007) .

Professionaalinen työ byrokraattisessa ja kollegiaalisessa organisaatiossa

Max Weberin byrokratioteoria tarjoaa hyvän lähtökohdan profession ja organisaation vä- lisen suhteen tarkasteluun (Klatetzki & Tacke 2005; Beckmann 2009). Weberille byrokratia edusti puhtainta legaalisen, rationaalisen vallan harjoittamisen muotoa, erotuksena karismaan ja perinteeseen perustuvista vallan muodoista (Weber [1922] 2011; ks. esim. Klatetzki & Tacke 2005). Byrokraattisella organisaatiolla on erityi- siä piirteitä, joita ovat työnjako, virkahierarkia ja sääntöihin perustuva johtaminen. Työnjako ei ole sidottu määrättyihin henkilöihin, vaan virkaan, siihen kuuluvine välineineen ja kompe- tensseineen. Virkahierarkiassa virassa ylempänä olevalla on valta määrätä alemmassa virassa olevaa (käskyvalta). Byrokraattista organisa- tiota johdetaan hierarkiassa ylempänä olevien

asettamien abstraktien sääntöjen avulla. Asioi- den käsittelyssä jätetään huomiotta "asiakkaan" yksilölliset piirteet. Prosesseille on tunnus- omaista nojautuminen toiminnan koordinoitua ja kontrollia palvelemaan tapausten arkistointiin. (Weber [1922] 2011 Erster Teil, III 2 § 4; Beck- mann 2009).

Weberin ideaalityypiksi tarkoitama luonneh- dinta byrokraattisen organisaation piirteistä sopii vähän hankalasti professionaaliin organi- saatioihin. Profession ja organisaation suhdetta professionaalisissa organisaatioissa voidaan tar- kastella toiminnallista aloitteellisuutta koskevi- en oikeuksien näkökulmasta (Klatetzki & Tacke 2005, 257–262). Professio-organisaatioissa oikeus aloitteellisuuteen jakautuu "organisaa- tiolle" ja "professionille". Ammatilainen on työ- suhteessa organisaatioon ja on näin luovuttanut osan aloitteellisuutta koskevasta oikeuksistaan organisaatiolle, jolla on byrokraattiseen legaaliiin rationaalisuuteen perustuva oikeus määrittellä mihin ryhdytään ja milloin. Toisaalta ongelmien ja työtehtävien luonne sekä tieteellinen tieto, jota kyseisten ongelmien yhteiskunnallisesti legitiimi käsittely edellyttää, perustelee profes- sionaalien ja heidän yhteisönsä aloiteoikeutta. Aloitteellisuus, joka koskee epämääräisiä, ei- rutiininomaisia ja nopeaa reagoitua edellyttäviä työtehtäviä, hajautetaan "etulinjassa" toimiville yksittäisille ammattilaisille ja organisaatio saa kollegiaalisen organisaation horisontaalisen (po- lykraattisen) muodon (Waters 1989).

Professionaalisille ammattilaisille on ominaista työn kollegiaalinen kontrolli ja kollegiaalisen organi- saation muodostaminen. Tätä perustelee pitkä tiedeperustainen koulutus, mistä seuraa että vain profession jäsenillä on tiedolliset edellytyk- set asettaa vaatimuksia ammatin jäsenille ja val- voa niitä (Freidson 2001, 59; Combe & Helsper 1996, 9). Kollegiaalinen kontrolli on profession oma kontrollin muoto. Kollegiaalisessa organi- saatiossa asiantuntijat osallistuvat päätöksen- tekoon, hierarkia on matala ja organisaatiossa

etsitään yksimielisyyttä (Klatetzki & Tacke 2005, 227; Lazega 2005, 223).

Todellisuudessa erilaiset rationaliteetit ja organisaatiomuodot voivat olla organisaatiossa yhtä aikaa läsnä (March & Simon 1958). Organisaatioissa, joissa työskentelee professioihin kuuluvia ammattilaisia, on sekä byrokraattisen että kollegiaalisen organisaation ja niitä vastaavien työn kontrollin piirteitä (Lazega 2005). Tutkimus voi silloin kohdistua organisaation jäsenten toimintavapautta ja toimintatilaa koskeviin arkisiin strategioihin (Crozier 1964; Mäntysaari 1991; Beckmann 2009).

Professioteoriat

Ammattien sosiologiassa on tapana erottaa ainakin rakenne-funktionalistiset, piirreoteettiset ja valtateoreettiset professioiden teoriat.

Valtateoreettisissa professioteorioissa ("power-approach") (Johnson 1972; Larson 1977; Beckmann 2009) ammattien kehittyminen professioiksi on nähty ammatinharjoittajien ryhmäintressien näkökulmasta. Profiessiot ovat tulosta asiantuntemusta koskevien markkinoiden onnistuneesta kontrollista (vrt. "market control", Larson 1977), joka on johtanut ryhmän kannalta parempiin tuloihin ja arvostuksen, itsenäisyyden ja itsensä toteuttamisen kasvuun. Profession statuksen ja etujen hankkiminen nähdään projektina, johon kytkeytyy tavallisesti ammatin professionaalisuuden asteen tarkkailu suhteessa ns. kypsien professioiden piirteisiin. Professionaalisuuden kysymykset ymmärretään suhteellisen ammattikeskeisenä problematiikkana, kysymyksenä siitä, missä määrin jokin ammatti on saavuttanut profession tunnusmerkit (sosiaalityö professiona Suomessa, ks. Raunio 2009).

Freidson (2001) on kehittänyt työtoiminnan kohteen luonteeseen kytkeytyvän professioteorian. Teorian lähtökohta on yhteiskunnallinen työnjako ja sen erilaiset organisoimisen logiikat

byrokraattisen, markkinaorientoituneen ja professionaalisen työn sfäreissä. Byrokraattiselle toiminnalle ja markkinaorientoituneelle toiminnalle on ominaista, että ammatinharjoittajien toiminta ei ole heidän itsensä kontrolloimaa ja koordinoimaa. Byrokraatiassa toiminnan koordinointi tapahtuu kodifioitujen sääntöjen varassa ja työn kontrolli perustuu yksityiskohtaisiin ohjeisiin. Ammatilliset ovat hierarkiassa ylempien alaisia. Ylemmillä on auktoriteetti ja he määrittelevät funktionaalisesti tarkoituksenmukaisen työnjaon.

Freidsonin mukaan professioiden autonomia on vapautta niistä kontrolli- ja koordinaatiomekanismeista, jotka vallitsevat joko valtion tai markkinoiden piirissä. Autonomiaa rajoittavia professionaalisen toiminnan kaavamaisistamisen muotoja ovat (1) markkinakontrollin ideologia, jota Freidson kutsuu kuluttajuudeksi (consumerism) ja (2) byrokraattisen kontrollin ideologia, jonka hän nimeää managerialismiksi. Managerialismissa professionaalinen toiminta ehdetaan yhteistyön ja kontrollin byrokraattisiin muotoihin, autonomiaa vähennetään byrokraattisen kontrollin kautta (ks. myös Knijn & Selten 2006, 27).

Ideaalityypiseen professionalismmiin kuuluvaiten seuraavat institutionaaliset (pysyvät) elementit:

(1) Virallisesti tunnustettu, abstrakteihin käsitteisiin ja teorioihin perustuva tiedollinen ja taidollinen kokonaisuus, jonka soveltaminen edellyttää merkittävässä määrin harkintaa, (2) ammatin kontrolloima työnjako, (3) ammatin kontrolloimat työmarkkinat, joille pääsy ja uralla eteneminen edellyttää alan tutkintoa, (4) oma yliopistotasoinen koulutus, jonka yhteydessä tuotetaan tutkimustietoa ja (5) oman alan hyvään työhön sitoutuminen ja sitä tukeva ideologia ja arvot (Freidson 2001, 180).

Freidsonin (2001) teorian avulla voidaan tarkastella kysymystä professionaalien itsekontrollista, muodostaen lähtökohtia professionaalisen toiminnan häiriintymisen (deformaatio) ymmärtämiselle.

Rutiini tai ohjeistus voi olla myös ammatillisen kokemuksen ja sen teoreettisen jäsentämisen pohjalta syntynyt "hyvä käytäntö" (Beckmann 2009; Perrow 1986), joka sopii professionaalisuuteen ja vastaa asiakkaiden tarpeita. Periaatteessa pitää siis tehdä ero työn managerialistisen formalisoinnin ja ammatillisesti mielekkään formalisoinnin (rutiinien) välille (Oevermann 2000, 60; Gradener & Spierts 2006, 164).

Sosiaalityön professionaalisuus

Profession ja byrokraattisen organisaation vastakohtaisuutta koskeva näkökulma (Merten & Olk 1996, 580; Schütze 1996, 222) on sosiaalityölle erityisen tärkeä. Etzioni katsoi jo 1969, että sosiaalityö on semiprofessio, koska siltä puuttuu organisaatioautonomia. Kyseinen arvio jäseni sosiaalityön professioprojektia pyrkimyksenä hankkia ammatille korkeampi status, parempi taloudellinen ja sosiaalinen asema ja enemmän arvostusta (Etzioni 1969; Otto & Utermann 1971).

Klassisen professioteorian näkökulmasta sosiaalityö ei täytä profession vaatimuksia, koska sillä ei ole ikiomaa tiedeperustaa (Dewe & Otto 1992), eikä omaa yhteiskunnallista alajärjestelmää (Stichweh 1996). Myös sosiaalityön käsittelemien ongelmien epämääräisyyttä, sekä yksilön että yhteisön haasteita työn kohteena, pidetään professionaalistumisen esteinä (Lehto 1991; vrt. Schrödter 2005). Lisäksi sosiaalityö on kietoutunut niin syväälle yhteiskunnalliseen kontrolliin, että se voi olla vain "vaatimaton professio" (bescheidenen Profession, ks. Schütze 1992; Oevermann 2000). Thomas Olk (1986) kehottikin parikymmentä vuotta sitten sosiaalityötä lopettamaan "vanhojen professioiden"

aseman haikailun ja hyväksymään sosiaalivaltion ratkaisevan merkityksen sosiaalityölle. Sosiaalityö ei voisi professionaalistua sosiaalivaltiollisista organisaatioista irrottautumalla, eikä sen professionaalistumisen siten pitäisikään perustua sosiaalityön professionaalisuuden vajeiden (Defizit) tarkasteluun suhteessa muihin. Sosiaalityö voisi muodostua professioksi sosiaalivaltioon kytkeytyvän vaihtoehdoisen reitin ja erillisuuden kautta (Differenz-these) (Olk 1986, 39).

Byrokraattisen ja professionaalisen toimintalogiikan ero näkyy tarkasteltaessa byrokratiassa toimivia professionaaleja, jotka ovat kummankin kontrollimuodon alaisia (Blau & Scott 1970). Thomas Olk puhuu sosiaalityön kohdalla byrokraattisten ja professionaalisten rakenteiden "kaksoisohjauksesta" (Olk 1986). Tämä kietoutuu paikallisuutta koskevaan problematiikkaan siten, että byrokratia liittyy paikallisuuteen ja professionaalisuus yleiseen ja universaaliin (Gouldner 1957; Mintzberg 1979; Beckmann 2009, 96–97). Profession jäsenet samaistuvat vain osaksi paikalliseen organisaatioon, mistä voi seurata ristiriitoja paikallisen organisaation kanssa.

Managerialistisen byrokratian ja markkinoistumisen lisääntyminen voi johtaa professionaalisen harkinnan ohenemiseen ja tyypistymiseen. Tätä kuvataan deprofessionaalistumisena, proletarisoitumisena (Crozier & Daheim 1992) ja työn formalisointina (Freidson 1984). Periaatteessa johdon ja profession välinen työnjako, jossa johdolla olisi välittäjän asema professionaalisen ja byrokraattisen logiikan välillä, voisi yhdistää byrokraattisen ja kollegiaalisen organisaatiomuodon vahvuudet (Noordegraaf 2006). Pyrkimys suhteelliseen harmoniaan professionaalisen työn ja byrokraattisten organisaatiorakenteiden välillä näyttää kuitenkin vähäiseltä (Pollitt 1992) ja suhtautumista professioiden kykyyn vastata palvelujen laadusta luonnehtii "institutionalisoitunut epäluottamus" (Knijn & Selten 2006, 26; Svensson 2003, 338). Tämä il-

menee tavoissa muodostaa näennäismarkkinoita (tilaaja–tuottaja-malli) ja soveltaa tavoite- ja laatujohtamista. Kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitys sekä välttämättömyys saada asiakas itse osallistumaan oman tilanteensa muuttamiseen (Kieserling 1998) asettavat kuitenkin rajoja työn ahtamiselle byrokraattisiin muotoihin. Professionaalit eivät myöskään sosiaalialalla ole vain organisaatiomuutosten passiivisia kohteita, vaan voivat puolustaa identiteettiään (Noordegraaf 2006, 190; Duyvendak et al. 2006, 8).

Beckmannin (2009) mukaan on syytä olla varovainen sosiaalityön vaihtoehdoisen professionaalistumisen suhteen. Totaalinen irtisanoutuminen klassisesta professioteoriasta saattaa johtaa epävarmuuteen siitä, millaista kehitystä professionaalistuminen edellyttää. Klassista ja vaihtoehdoista professionaalistumisenäkölle tulisin pyrkiä yhdistämään ja tunnistaa puitteita, jotka mahdollistavat professionaalista ja refleksiivisen sosiaalityön (Beckmann 2009; Dewe & Otto 2001).

Sosiaalityö-profession yhteiskunnallinen ja objektiivinen rakenteellis-funktionaalinen tarpeellisuus on siis todellakin eri asia kuin ammattiryhmän status professiona. Ammatin tarvetta perustelee yhteiskunnallinen tarve käsitellä yksilöiden (yhteiskunnallisen) eksistenssin ja yhteisötason sellaisia sosiaalisen integraation ongelmia, joiden käsittely edellyttää tieteellisen tiedon soveltamista (Combe & Helsper 1996, 21; Oevermann 1996, 88). Sosiaalityöntekijä pyrkii siten auttamaan asiakkaita, joiden elämäntilanteelle on ominaista olemassaolon taloudellisten, psykologisten ja sosiaalisten ehtojen (eksistentiaalinen) kriisityminen, tulkitsemalla ongelmaa asiakkaan puolesta, mutta jättämällä ratkaisut asiakkaalle.

Suomessa sosiaalityöntekijä-ammatin professionaaliluonnetta ovat käsitelleet aikaisemmin ainakin Marketta Rajavaara (1986), Jorma Sipilä (1989), Ilmari Rostila (1988) ja Mikko Mäntysaari

(1991) ja Juhani Lehto (1991). Professionaalitutkimusta tehtiin suomalaisessa sosiologiassa aktiivisesti 1980-luvulla (esimerkiksi Esa Konttinen), mutta sittemmin kiinnostus on hiipunut.

Suomessa sosiaalityö on saanut valtion keskushallinnon tunnustaman aseman professionaalisuuden kun valtio on asettanut sosiaalityön ammatillisiin tehtäviin pääsyn ehdoksi yliopistollisen ylemmän korkeakoulututkimuksen, johon sisältyy pääaineopinnot sosiaalityössä (Raunio 2009; Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista 272/2005). Sosiaalityöntekijöitä edellytettävä alan koulutus on pidempi kuin useimmissa Euroopan maissa (Mäntysaari 2005, 238–249) ja oppiaineen perustana on sosiaalisia ongelmia koskevan yhteiskuntatieteellisen tiedon välittäminen. Valtiovalta odottaa sosiaalityön hoitavan huono-osaisuuteen, köyhyyteen ja syrjäytymiseen liittyviä tehtäviä, joiden hoitamisessa se näyttää luottavan ammattikunnan omaan asiantuntemukseen (Raunio 2009, 40) ja pitää tieteellistä tietoa tärkeänä toiminnan perustana (Sarvimäki & Siltaniemi 2007; Murto & KKA 2004). Sosiaalityö nähdään sopivana tapana käsitellä sosiaalista avuntarvetta (kuten Saksassa, Beckmann 2009, 73–74; vrt. Iossan-Britanniassa sosiaalisen järjestyksen ylläpitämisessä "rankaisempien lähestymistapojen" kehittäminen, Jordan & Jordan 2000).

Edellä todetusta huolimatta sosiaalityön legitimitettiin professionaalina toimintana kohdistuu kuitenkin epäilyä sosiaalityön ulkopuolelta ja myös sosiaalityön sisältä. Epäilyjen lähteenä on tavallisesti (kunnallisen) sosiaalityön lakeja soveltava luonne ja kysymys työn perustumisesta (perustumattomuudesta) tieteellisiin teorioihin ja tietoon (Raunio 2009).

Suositus sosiaalialan ammattilaisten tehtäväkentteestä (Sarvimäki & Siltaniemi 2007) ohjaa kuntia jäsentämään asiakkaiden ongelmatilanteiden käsittelyyn liittyviä tehtäviä, osoittaen tehtäviä yhtäältä sosiaalityöntekijöille ja toisaalta

sosiaaliohjaajille. Suosituksessa kuvataan hallinnollis-byrokraattisessa viitekehysessä asiakasprosessin alkua "asian vireille tulona" tai "vireille laittamisena" ja puhutaan tähän liittyen palvelutarpeen arvioinnista. Keskeinen ammattilaisten tehtäviä jäsentävä käsite on "asiakasprosessi".

Professionaalissa työssä voidaan erottaa kolme vaihetta, jotka ovat diagnoosi, "johtopäätöksen tekeminen" ja ongelman käytännöllinen ratkaisu (treatment) sekä työn ytimen muodostava "johtopäätöksen tekeminen" (Abbott 1988; Klatetzki 2005). Suosituksessa ei mainita "johtopäätöksen tekemistä", mutta tämä työn vaihe sisältyy palvelusuunnitelman (tai vastaavan) tekemiseen. Lastensuojelussa asiakassuunnitelman laatimisesta ja toteuttamisesta vastaa sosiaalityöntekijä (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 29). Lisäksi sosiaalityöntekijä kokoaa asiakkuuksista syntyvää tietoa vaikuttaakseen korjaavasti ja ennaltaehkäisevästi ja välittää tätä tietoa eteenpäin, sekä hankkii tietoa, jota tarvitaan lastensuojelun toiminnan suunnittelussa (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 32). Aikuisten palvelujen osalta tehtävärankennesuositus toteaa kokonaisvastuun asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista ja palvelusuunnitelman laatimisesta olevan sosiaalityöntekijällä, vaikka palvelutarpeen arvioinnin ja suunnitelman voi tehdä myös sosiaaliohjaaja tiimityössä lähihoitajan kanssa. Sosiaalityöntekijän tulisi vastata asiakastilanteista kumuloituneen tiedon hyödyntämisestä ehkäisevässä, yhteisöllisessä ja rakenteellisessa työssä (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 41). Ikääntyneiden palvelujen kohdalla palvelusuunnitelman tekeminen jaetaan sekä sosiaalityöntekijälle että sosiaaliohjaajalle, mutta kokonaisvastuu palveluista ja sosiaaliturvasta on sosiaalityöntekijällä (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 33).

Organisaatiokulttuurin ja organisaatioilmapiirin käsitteet

Tarkastelemme sosiaalityöntekijöiden ammatillisuuden toteutumista kunta- ja työpaikkakohtai-

sesti organisaatiokulttuurin ja organisaatioilmapiirin valossa. Käsitteet koskevat organisaation sisäistä sosiaalista kontekstia. Organisaatiokulttuuria on määritelty monin eri tavoin (Mauano & Ruokolainen 2005). Jonesin (1998, 176) mukaan organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan jaettuja arvoja ja normeja, jotka ohjaavat vuorovaikutusta organisaation jäsenten välillä sekä organisaation ulkopuolisten henkilöiden kanssa. Cooke ja Szumal (1993) toteavat organisaatiokulttuurin tarkoittavan jaettuja normatiivisia uskomuksia ja käyttäytymistä koskevia odotuksia, jotka ohjaavat toimintaa ja ilmaisevat mitä organisaatiossa arvostetaan. Organisaatiokulttuuri koskee toimimisen tapaa organisaatiossa ("way things are done around here").

Organisaatioilmapiirin käsite jäsentää sen sijaan havaittua työympäristöä työntekijöiden (kollektiivin) näkökulmasta (James et al. 1990). Kyse ei ole toimintatavoista, vaan työntekijän havainnoista omalta kannaltaan. Käsitteen teoreettinen perusta on psykologisen ilmapiirin käsitteessä ja sitä kautta kognitiivisessa psykologiassa: työympäristön havaitseminen perustuu persoonallisiin tulkintaskemoihin ("interpretive schemas"). Työtä koskevat havainnot sisältävät siis arvottamista – psykologisessa ilmapiirissä on kyse työn piirteistä työntekijän omalta (hyvinvoinnin) kannalta. Työympäristöä koskevien havaintojen kokonaisuutta nimitetään työntekijän psykologiseksi ilmapiiriksi. Käsitteen ontologinen perusta on siten yksilössä. Organisaatiokohtaisen ilmapiirin muodostuminen tulee ymmärtää siten, että työntekijät "alkavat nähdä", sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena, työympäristön/työn piirteitä samantapaisesti, esimerkiksi siitä syystä, että he vaikuttavat toistensa arviointiperusteisiin. Näin organisaatiolle muodostuu ilmapiiri, jota voidaan kuvata keskiarvoina (James et al. 1990).

Empiirisen tutkimuksen toteuttaminen

Organisaatiokulttuurin ja organisaatioilmapiirin käsitteet koskevat ryhmätasoa ja ryhmän jäsenten yksituumaisuutta. Siksi tutkimukseen pyrittiin valitsemaan vain sellaisia työyksiköitä, joissa työskenteli vähintään viisi työntekijää. Kyselymme keskeinen käsite on työyksikkö. Työyksiköllä tarkoitetaan ryhmää, jolla on tietty tehtävä, josta se vastaa organisaatioissa. Työntekijät muodostavat säännöllisesti kokoontuvan ryhmän ja heillä on yhteinen lähiesimies. Yksikölle on siten ominaista työntekijöiden kasvokkaiseen kohtaamiseen perustuva vuorovaikutus ja ryhmädynamiikka. Kyselyyn osallistuneissa kunnissa työntekijät määrittelivät yksikön tai tiimin jäsenyyttä myös epävirallisesti, laskien ryhmään kuuluvaksi ne henkilöt, jotka esimerkiksi lähiesimies katsoi siihen kuuluvan. Joissain kunnissa aikuissosiaalityön tiimiin laskettiin kuuluvaksi myös mm. etuuskäsittelijät, mutta toisissa ei, eivätkä he siten vastanneet kyselyyn.

Tutkimukseen osallistui 21 lastensuojelun ja yhdeksän aikuissosiaalityön yksikköä sekä yksi yhdistetyn työn yksikkö. Aikuissosiaalityön yksiköihin (aikuissosiaalityö/perusturva) kuului sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia ja (osassa yksiköistä) etuuskäsittelijöitä. Yksikön, tai tiimin kuten usein sanottiin, esimiehenä toimi vastaava tai johtava sosiaalityöntekijä tai sosiaalityön johtaja. Joissakin pienemmissä yksiköissä tiimiin kuului myös muuta henkilökuntaa (esimerkiksi toimistohenkilö, opastuspisteen hoitaja ja työllisyysasiamies). Lastensuojelun tiimien tehtäviä olivat yleinen lastensuojelu, avohuolto, sijaishuolto, avohuollon tuki ja seuranta, nuorten erityispalvelut, jälkihoito ja huume- ja päihdetyö. Niihin kuului sosiaalityöntekijöiden lisäksi sosiaaliohjaajia. Tiimien esimiehenä toimi vastaava tai johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityön johtaja tai sosiaalisihteri. Joissakin yksiköissä lastensuojelun tiimiin luettiin myös koulukuraattori ja koulupsykologi, vaikka he hallinnollisesti olivat

eri organisaation jäseniä. Yksiköihin kuului usein myös perhetyöntekijöitä.

Kyselyaineisto kerättiin 24.11.2008 – 23.2.2009. Aineiston keruusta vastasi tutkimusapulainen Reetta Hautamäki ja Helky Koskela. Aineisto kerättiin ryhmäkyselynä tiimien säännöllisten palaverien yhteydessä tai joskus erikseen sovittuna ajankohtana tiimien tutuissa kokouksissa. Tilanteen aluksi kerrottiin lyhyesti tutkimuksen taustasta, tarkoituksesta ja sisällöstä sekä ohjeistettiin kyselylomakkeen täyttöä. Tutkimustilanteessa korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja sitä, että yksittäisen vastaajan tai tiimin tietoja ei tule ulkopuolisten eikä työnantajan tietoon. Kyselyyn vastaaminen kesti tavallisesti noin 30 minuuttia. Vastaaja sulki vastauslomakkeensa kirjekuoreen.

Koska kyselylomake on sosiaalityöpainotteinen, joidenkin henkilöiden näkökulmasta vastaaminen saattoi olla niin ongelmallista, että kyselyyn vastasivat vain asiakastyötä tekevät. Yhtä organisaatiota lukuun ottamatta kaikki organisaatiot, joita lähestyimme antoivat luvan tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuksen aineisto edustaa siis hyvin sosiaalityön kuntaorganisaatioita.

Organisaatiokulttuurin ja organisaatioilmapiirin mittaaminen

Organisaatio sosiaalisena kontekstina -lomakekyselyssä selvitettiin väittämälouentoisten, viisiporosten likert-asteikollisten kysymysten avulla (kutakin käsitettä mitattiin useilla väittämällä) kulttuurin (1) joustamattomuutta, (2) pätevyyttä sekä (3) vastarintaa. *Joustamattomuus* koskee päätöksenteon keskittämistä ja muodollista sääntelyä; *pätevyys eli kunnianhimoinen ammatillisuus ja asiakslähtöisyys* koskee ammatillisuutta, myönteistä vuorovaikutusta ja asiakkaiden tarpeiden ottamista huomioon; *vastarinta* koskee kilpailua, kriittisyyttä, haasteiden välttelyä sekä myös alistumista ja toisten seurailua.

Organisaation ilmapiirin ulottuvuuksina selvitettiin, myös viisiportaisia likert-asteikollisia kysymyksiä käyttäen, stressaavuutta ("climate stress"), osallisuutta ("climate engagement") ja ilmapiirin toimivuutta ("climate functionality"). Stressiin sisältyy emotionaalinen uupumus, roolikonflikti (esimerkki väitteestä: "Säännökset ja määräykset estävät usein asioiden kunnollisen hoitamisen") ja työn kuormittavuus; osallisuuteen sisältyy henkilökohtaisuus/vieraantuneisuus ("Tunnen kohtelevani joitakin asiakkaitani "persoonattomina" kohteina") ja aikaansaamisen tunne; toimivuuteen sisältyy kasvu ja uralla eteneminen, roolin selkeys ja yhteistoiminta.

Organisaation sosiaalinen konteksti -lomakekysely (OSC) on lyhennetty versio Tennesseeen yliopiston (University of Tennessee Children's Mental Health Services Research Center; Glisson et al. 2008) aikaisemmin laatimasta kaksiosaisesta lomakekyselystä (OCU kulttuurin mittari -lomake ja OCL ilmapiirin mittari -lomake; Glisson & James (2002)). Teimme aikaisemmin tämän lomakkeen suomenkielisen käännöksen ja testasimme sitä terveys- ja sosiaalipalvelujen kontekstissa (Rostila et al. 2007). Sosiaalityötä koskeva kyselymme sisältää 105 kysymystä, jotka ovat kaikki peräisin OCU- ja OCL -lomakkeista.

Sovelletun organisaation kulttuurin ja ilmapiirin lomakekyselyyn perustuvan mittaamisen taustalla on pohdinta, joka koskee ylempää tasoa koskevan käsitteen (sosiaalisen systeemin ominaisuus) mittaamista koosteena alemmaa tasoa koskevista mittauksista (yksilöiden vastaukset). Organisaation kulttuurin mittaaminen on tällöin ilmapiirin mittaamista haasteellisempi ja monimutkaisempi tehtävä (Glisson & James 2002). Organisaation kulttuuria ei voitu selvittää kysymällä vastaajalta suoraan havaintoja tai kokemuksia, vaan vastaajaa pyydettiin kuvaamaan työpaikan ihmisten toimintaa koskevia odotuksia ja uskomuksia – ei vastaajaan itseensä kohdistuvia odotuksia.

Organisaatiokulttuurin mittaukseen liittyy myös vastaajien suhteellisen yksimielisyyden näkökulma. Ryhmän sisällä vallitseva samanmielisyys oikeuttaa yhdistämään yksilöiden näkemykset organisaation kulttuuria kuvaavaksi tunnusluvuksi. Vastausten yhdenmukaisuutta voidaan arvioida erityisen samanmielisyyttä kuvaavan tunnusluvun, r wg -indeksin avulla (Glisson & James 2002; James ym. 1984)

Organisaation ilmapiirin mittaus perustuu kysymyksiin, joilla selvitetään psykologista ilmapiiriä. Yksilöltä kysytään tällöin suoraan hänen omaa kokemustaan. Mittari mittaa siten useita psykososiaaliseen työympäristöön ja työelämän laatuun myös Suomessa vakiintuneesti kuuluvia osa-alueita (ks. esim. Nakari 2003), sisältäen myös hyvinvointipalvelutyön kannalta tärkeitä vieraantuneisuuden ja tunteisiin liittyvän uupumuksen ulottuvuudet (Nakari 2003). Käsitteen tarkastelu organisaatiotasoisena edellyttää kuitenkin, että työryhmän sisällä vallitsee riittävä ilmapiiriä koskeva yksimielisyys (Glisson & James 2002). Myös ilmapiiriä koskevien vastausten yhdenmukaisuutta voidaan arvioida r wg -indeksin avulla.

Käänsimme OCU- ja OCL -mittareiden kysymykset ensin huolellisesti monitieteisessä tutkijaryhmässä englannista suomeksi, minkä jälkeen äidinkieleltään englanninkielinen henkilö käänsi kysymykset takaisin englannin kielelle. Toinen äidinkieleltään englanninkielinen henkilö vertasi tämän jälkeen käännöstä alkuperäiseen kyselyyn, tarkistaen käännetyyn version kysymysten merkitysten yhtäpitävyyden verrattuna alkuperäiseen (ns. kaksoiskäännös). Tämän jälkeen tutkijaryhmä tarkasteli vielä käännöksiä ja muokkasi kulttuurin mittarin kysymyksiä kahden kysymyksen osalta, sekä ilmapiirin kysymyksiä neljän kysymyksen osalta.

Aineiston analyysi

Kulttuurin ja ilmapiirin työyksikkökohtaista yhtenevyyttä arvioitiin selvittämällä työntekijöiden yksimielisyyttä erityisen r_{wg} -indeksin avulla ja yksiköiden välistä erilaisuutta (työryhmien eroja) sisäkorrelaatioiden ja varianssianalyysiin (ANOVA) perustuvien eetan neliöiden avulla. Sisäkorrelaatiot kuvaavat työyksikön sisäisen kulttuurin tai ilmapiirin vaihtelun suhdetta koko aineiston vastausten väliseen vaihteluun eli ryhmään liittyvän varianssin suhdetta kokonaisvarianssiin. Siinä määrin kuin sisäkorrelaatio poikkeaa nolasta, on kyseessä ryhmätason ilmiö (Malin 2005). ANOVAan perustuvat eetan neliöt taas kertovat, missä määrin kulttuurin tai ilmapiirin (riippuvan muuttujan) keskiarvo vaihtelee tarkasteltavissa ryhmissä ja onko vaihtelu tilastollisesti merkitsevää. Väittämien välistä sisäistä johdonmukaisuutta mittaamisen kannalta arvioitiin Cronbachin alfalla.

Vastaajat

Vastaajia oli kaikkiaan 236. Yksiköissä oli viidestä kahteentoista (5-12) vastaajaan. Enemmistössä yksiköitä (19) oli vähintään viisi sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittanutta. Vähän useammassa yksikössä (22) oli ainakin viisi jonkin

korkeakoulututkinnon suorittanutta. Yhdeksän yksikön koostumus oli professionaalisuutta (kulttuuri ja ilmapiiri) ajatellen sillä tavalla kyseenalainen, että jäsenenä oli vähemmän kuin neljä sosiaalialan korkeakoulutuksen saanutta. Pienimmässä kunnassa oli viisi ja suurimmassa 73 vastaajaa. Vastaajat olivat iältään keskimäärin noin 42-vuotiaita ja he olivat toimineet nykyisessä työpaikassaan keskimäärin noin seitsemän vuotta ja sosiaalityössä noin 12 vuotta. Vastaajista lastensuojelun piirissä työskenteli lähes 70 prosenttia. Sosiaalityön pätevyys oli noin 55 prosentilla ja vakinaisessa virassa tai toimessa vastaajista oli lähes 80 prosenttia. Hieman yli puolella ammattinimeke oli sosiaalityöntekijä. Vastaajista perhetyöntekijöitä/perheohjaajia oli hieman yli 10 prosenttia sekä sosiaaliohjaajia ja sosiaalityön johtajia tai johtavia sosiaalityöntekijöitä hieman alle 10 prosenttia. Edellisiä pienempiä vastaajaryhmiä olivat esimerkiksi toimistotyöntekijät ja lastenvalvojat.

Organisaatiokulttuurin erot

Pätevyden kulttuurissa ei havaittu yksiköiden, kuntien tai lastensuojelun ja muun sosiaalityön (ns. aikuissosiaalityö) välillä merkitseviä eroja (ks. Taulukko 1). Jäykkyyden kulttuurissa oli yksiköiden ja kuntien välillä tilastollisesti erittäin

Taulukko 1. Organisaatiokulttuurien erot sosiaalityössä: sisäkorrelaatiot (kursiivilla) ja ANOVAan perustuvat eetan neliöt.

Ryhmätaso	Jäykkyys	Pätevyys	Vastarinta
Sosiaalityön ala:	<i>0,016</i>	0	<i>0,089</i>
Lastensuojelu/muu sosiaalityö	-	-	0,046**
Kunta	<i>0,169</i> 0,204***	0 -	<i>0,121</i> 0,167***
Yksikkö/tiimi	<i>0,186</i> 0,291***	<i>0,019</i> -	<i>0,189</i> 0,295***
Lastensuojelun yksiköt	0,245**	-	0,264**
Muut sosiaalityön yksiköt	0,371***	-	0,257*

*** $p=0,000$, ** $p>0,001$, * $p<0,05$

merkitseviä eroja. Yksikköön liittyi noin 19 prosenttia ja kuntaan noin 17 prosenttia toimintatapojen hierarkkisuu- den ja muodollisuuden kokonaisvarianssista. Erityisen suuria erot yksiköiden välillä olivat aikuissosiaalityössä.

Myös *vastarinnan kulttuurissa* yksiköiden ja kuntien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja. Erojen yhteys työyksikkötasoon vaikuttaisi hieman voimakkaammalta kuin yhteys kunnan tasoon. Ulottuvuuden kokonaisvarianssista liittyi yksikköön noin 19 prosenttia ja kuntaan noin 12 prosenttia. Lastensuojelu näyttäisi erottuvan tällä kulttuurin ulottuvuudella jossain määrin positiiviseen suuntaan eli vastarintaa oli lastensuojelussa vähemmän kuin muussa sosiaalityössä.

Organisaatioilmapiirin erot

Työyhteisöjen organisaatioilmapiireissä havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja usealla osaluueella (ks. Taulukko 2).

Kaikkein selkeimmin organisaatioilmapiirit erosivat funktionaalisuuden eli toimivuuden suhteen. Erittäin merkitsevät erot liittyivät sekä kuntatasoon että työyksikkötasoon. Kokonaisvarianssista liittyi yksikköön 32 prosenttia ja kuntaan 31 prosenttia. Stressiä koskevan ilmapiirin erot eivät olleet aivan yhtä suuria ja ne liittyivät enemmän yksikköön kuin kuntaan: kokonaisvarianssista liittyi yksikköön 21 prosenttia ja kuntaan vain kahdeksan prosenttia. Organisaatiot erosivat henkilökohtaisen paneutuvuuden ja aikaansaamisen suhteen vähemmän kuin funktionaali-

Taulukko 2. Organisaatioilmapiirien ja työmoraa- lin eroja sosiaalityössä: sisäkorrelaatiot (kursiivilla) ja ANOVAan perustuvat eetan neliot.

Ryhmätaso	Stressin ilmapiiri	Aikaansaamisen tunteen ja paneutuvuuden ilmapiiri	Toimivuuden ilmapiiri	Moraali (työtyytyväisyys ja sitoutuminen organisaatioon)
Sosiaalityön ala:	<i>0,003</i>	<i>0,033</i>	<i>0,023</i>	<i>0</i>
Lastensuojelu/muu sosiaalityö	-	0,02* (Is:ssa enemmän)	-	-
Kunta	<i>0,077</i> 0,129**	<i>0,074</i> 0,116*	<i>0,308</i> 0,294***	<i>0,188</i> 0,208***
Yksikkö/tiimi	<i>0,21</i> 0,307***	<i>0,125</i> 0,239**	<i>0,322</i> 0,409***	<i>0,224</i> 0,323***
Lastensuojelun yksiköt (n=158)	0,291***	0,263**	0,360***	0,357***
Muut sosiaalityön yksiköt (n=78)	0,328**	-	0,468***	0,256*

***p=0,000, **p>0,001, *p≤0,05

suuden tai stressaavuuden suhteen. Tämä työn imuksi luonnehdittava ilmapiirin ulottuvuus oli lisäksi jonkin verran enemmän yhteydessä yksiköön (12 % kokonaisvarianssista) kuin kuntaan (7 % kokonaisvarianssista).

Pohdinta

Vertailimme tutkimuksessa sosiaalityön työpaikkoja professionaalisuuden näkökulmasta, tarkastellen erityisesti profession autonomiaa kuntaorganisaatioiden kulttuurissa ja profession arvojen toteutumista kuntaorganisaatioiden ilmapiireissä. Työpaikkojen eroja voidaan tulkita tuloksina työpaikkakohtaisista mikropoliittisista kamppailuista (Crozier 1964) ja tähän liittyen sosiaalisten merkitysten paikallisesta rakentumisesta (inhabited institutions, Hallett & Ventresca 2006). Tulkitsimme työpaikkojen kulttuurien ja ilmapiirien erilaisuutta siis tuloksina sosiaalisista tulkintaprosesseista, joissa ammattilaiset vuorovaikutuksessa tulkitsevat ja luovat sosiaalityön tekemistä, sen professionaalista autonomisuutta ja profession keskeisiä arvoja koskevia merkityksiä. Emme tiedä taustalla olevia monia tekijöitä ja mekanismeja, mutta tulokset kertovat, missä määrin erilaisiin lopputuloksiin paikalliset prosessit ovat johtaneet. Onko kunnallisen sosiaalityön työpaikkojen välillä eroja professionaalisuuden ja byrokratian suhteissa? Missä määrin erot ovat yhteydessä työyksikköön ja missä määrin kuntaan? Kuntaerot liittyvät paikalliseen hallintatapaan (local governance, Buraud & Kröger 2004), sosiaalityön järjestämiseen ja johtamiseen kunnassa. Yksikkökohtaiset erot kertovat enemmänkin sosiaalisten merkitysten yksikkökohtaisesta rakentumisesta. Vaikuttavatko kuntien paikallishallintoon ja johtamiseen liittyvät tekijät enemmän professionaalisuuden toteutumiseen kuin arvojen, normien ja merkitysten muodostuminen työntekijöiden välittämässä keskinäisessä vuorovaikutuksessa?

Työn tekemisen itsenäisyydessä näyttää olevan sekä yksiköiden että kuntien välillä erittäin mer-

kitseviä eroja. Jäykkyyden kulttuuri, johon kuuluu päätöksenteon keskittäminen ja työn formaali ohjeistus, vaihteli huomattavasti. Tästä päätellen joissakin yksiköissä ja kunnissa suodaan sosiaalityöntekijöille enemmän vapausasteita sekä päätöksien tekemisessä että menettelytapojen määrittelyn tarkkuudessa. Sosiaalitoimen muutoksessa työn ohjeistus (sovitut menettelytavat) ja työntekijöiden itsenäisen päätöksentekovalan lisääminen (delegointi) saa erilaisia kunta- ja työpaikkakohtaisia muotoja. "Kollegiaalinen organisaatio" on säilyttänyt professionaalisen harkinnan tilaa eri tavoin ja erilaisin tuloksin. Erojen liittymisestä voimakkaasti myös kuntiin voidaan päätellä, että kuntakohtaisella paikallisella hallitsemistavalla on merkitystä sosiaalityön professionaalisuudelle.

Myös vastarinnan kulttuurissa yksiköiden ja kuntien välillä oli eroja. Yksiköiden väliset erot olivat hieman suurempia kuin kuntaerot. Erot heijastavat sekä kuntakohtaisten ratkaisujen, organisaatiomuutosten ja johtamisen että työyksikkökohtaisten tulkintaprosessien tuloksena syntyneitä vastarintaa, apaattisuutta ja ylikriittisyyttä. Lastensuojelussa vastarintaa näyttäisi olevan jonkin verran vähemmän kuin aikuissosiaalityössä. Tämä tulos vastaa yleistä käsitystä aikuissosiaalityössä ja toimeentulokutyössä vallitsevasta tyytymättömyydestä työn reunaehtoihin.

Professionaaliseen työotteeseen liitettävä ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden kulttuuri näyttäisi olevan yhtä vahvaa tai heikkoa kunnasta tai työyksiköstä riippumatta. Sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat ja muut työntekijät vastasivat jokaisella työpaikalla varsin samantapaisesti kysymyksiin, jotka koskivat ajan tasalla pysymistä, työn hyötyjen arviointia asiakkaille, uusien keinojen löytämistä sekä toimimista täysillä jokaisen asiakkaan parhaaksi. Tulos herättää kysymyksiä. Luonnehtivatko kunnianhimoisen ammatillisuuden arvot ja normit jokaisen työpaikan organisaatiokulttuuria – jäykkyyden ja vastarinnan kulttuurien eroista huolimatta? Vai

ei yhdenkään? Pidämme jälkimmäistä vaihtoehtoa todennäköisempänä. Kyse saattaa olla myös työkuulttuurin ja sen mittaamisen kansallista eroista. Mahdollisesti kysymyksissä käytetyt ilmaisut, kuten "palvella asiakasta" ("Työyksikköni jäsenten odotetaan löytävän keinoja palvella asiakkaita tehokkaammin") ovat suomalaisille sosiaalityöntekijöille siinä määrin vieraita, että niiden koetaan heijastavan kaupallista palvelukulttuuria.

Uuden institutionalismin mukaan organisaation sopeutumisessa ympäristöönsä on erilaisia mekanismeja, joiden välityksellä organisaatiot saavuttavat rakenneyhtäläisyyden (Beckmann 2009). Organisaatioon voi kohdistua poliittista painetta ja organisaation on pakko omaksua toimintatapoja legitimitettiin saavuttamiseksi. Myös epävarmuus toimintatapojen tehokkuudesta voi saada organisaation johdon jäljittelemään toisia.

Samankaltaisuus saattaa seurata siitä, että organisaatioon välittyvä esimerkiksi profession muutuvia normeja ja tietoa. Sosiaalitoimen organisaatioiden rakenneyhtäläisyys näyttäisi koskevan työpaikkojen ammatillisen pätevyyden ja asiakaslähtöisyyden kulttuurista samankaltaisuutta, mutta ei työn professionaalista itsenäisyyttä.

Tulkitsimme organisaatioilmapiirien heijastavan yksilöistä koostuvan ryhmän arvo- ja intressivälitteisiä tulkintoja työstä. Vaikka ammatillisuudessa ja asiakaslähtöisyydessä ei ollut organisaatiokohtaisia eroja, olivat nämä työntekijöiden havainnot työstä "omalta kannalta" organisaatioittain ammatillisuuden suhteen erilaisia. Organisaatiot erosivat henkilökohtaista paneutuvuutta ja aikaansaamista koskevan ilmapiirin suhteen siten, että erot olivat suurempia yksiköiden kuin kuntien välillä. Käsitteellä on mielenkiintoinen yhteys yksilötasoiseen "työn imun" käsitteeseen (Hakanen 2005). Tältä osin professionaalisuuden toteutuminen oli siis voimakkaammin yhteydessä omaan työryhmään kuin kuntaan. Stressiä koskevan ilmapiiri oli enemmän yksik-

köperustainen kuin kuntaan liittyvä asia. Stressi liitetään teoreettisesti ammatillisia odotuksia koskevaan turhautumiseen (Cherniss 1980). Tältäkin osin sosiaalityön kunnallisten työpaikkojen voidaan todeta olevan professionaalisuuden kannalta erilaisia. Käytännön johtamiseen selvästi liittyvän toimivuuden ilmapiirin suhteen sekä yksiköt että kunnat erosivat kuitenkin toisistaan kaikkein eniten.

Kokonaisuutena tuloksia voidaan tulkita sosiaalityön professionaalisuuden kannalta kaksisuunnaltaisesti. Tulokset kertovat yhtäältä sosiaalityön professionaalisuuden suhteellisesta hauraudesta ja heikkoudesta paikallisen byrokraattisen organisaation edessä, mutta toisaalta myös siitä, että sosiaalityön professionaalisen harkinnan tilaa ja työhön liittyviä professionaalisia arvoja on voitu puolustaa kuntakohtaisesti ja yksikkökohtaisesti.

Viite

¹ Tutkimukseen osallistui Akaan, Huittisten, Hämeenlinnan, Jyväskylän, Kangasalan, Kankaanpään, Lempäälän, Nokian, Pirkkalan, Porin, Rauman, Ulvilan, Valkeakosken ja Vammalan kuntien sosiaalitoimet. Kiitämme tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä ja kuntien sosiaalityöstä vastaavia sosiaalityötä koskevan organisaatiotutkimuksen edistämisestä.

Kirjallisuus

Abbott, Andrew (1988) *The Systems of Professions. An Essay on the Division of Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.

Beckmann, Christof (2009) *Qualitätsmanagement und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Blau, Peter & Scott, Richard (1970) *Formal organizations. A comparative approach*. San Francisco: Chandler Publishing Company.

Burau, Viola & Kröger, Teppo (2004) *The Local and the National in Community Care: Exploring Policy and Politics in Finland and Britain*. Social Policy & Ad-

ministration 38 (7), 793–810.

Chemiss, Cary (1980) Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills, CA: Sage.

Combe, Arno & Helsper, Werner (1996) Einleitung: Pädagogische Professionalität. Historische Hypotheken und aktuelle Entwicklungstendenzen. Teoksessa Arno Combe & Werner Helsper (toim.) Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 9–48.

Cooke, Robert A. & Szumal, Janet L. (1993) Measuring Normative Beliefs and Expectations in Organizations: The Reliability and Validity of the Organizational Culture Inventory. *Psychological Reports* 72, 1299–1330.

Crozier, M. & Daheim, H. (1992) Zum Stand der Professionssoziologie. Rekonstruktion machttheoretischer Modelle der Profession. Teoksessa Bernd Dewe, Wilfried Ferchhoff & Frank-Olaf Radtke. (toim.) Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Leske und Budrich: Opladen, 21–35.

Crozier, Michael (1964) Bureaucratic Phenomenon. London: Tavistock Publications.

Dewe, Bernd & Otto, Hans-Uwe (1992) Vom Nutzen und Nachteil des sozialwissenschaftlichen Blicks auf die Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Teoksessa Hans-Uwe Otto, Paul Hirschauer & Hans Thiersch (toim.) Zeit-Zeichen sozialer Arbeit. Neuwied, Berlin: Luchterhand, 85–94.

Dewe, Bernd & Otto, Hans-Uwe (2001) Profession. Teoksessa Hans-Uwe Otto & Hans Thiersch (toim.) Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik. Neuwied: Luchterhand, 1399–1423.

Duyvendak, Jan W. & Knijn, Trudie & Kremer, Monique (2006) Policy, people, and the new professional: de-professionalisation and re-professionalism in care and welfare. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Etzioni, Amitai (1969) The Semi-Professions And Their Organization. New York: Free Press.

Freidson, Eliot (1984) The Changing Nature of Professional Control. *Annual Review of Sociology* 10, 1–10.

Freidson, Eliot (2001) Professionalism. The Third Logic. San Francisco: University of California.

Glisson, C. & Schoenwald, S. K. & Kelleher, K. & Landsverk, J. & Hoagwood, K. E. & Mayberg, S. & Green, P. (2008) Assessing the Organizational Social Context (OSC) of Mental Health Services for Implementation Research and Practice. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Services Research* 35 (1–2), 98–113.

Glisson, Charles & James, Lawrence R. (2002) The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior* 23, 767–794.

Gouldner, Alvin W. (1957) Cosmopolitans and locals. *Administrative Science Quarterly* 37, 281–306.

Gradener, Jeroen & Spierts, Marcel (2006) Empowerment of Social Professionals. Strategies for Professionalization and Knowledge Development. Teoksessa Jan Willem Duyvendak & Trudie Knijn & Monique Kremer (toim.) Policy, people, and the new professional: de-professionalisation and re-professionalism in care and welfare. Amsterdam: Amsterdam University Press, 164–180.

Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hallett, Timothy & Ventresca, Marc (2006) Inhabited institutions: Social interactions and organizational forms in Gouldner's patterns of industrial bureaucracy. *Theory and Society* 35 (2), 213–236.

Howe, David (1992) Child abuse and the bureaucratization of social work. *Sociological Review* 40 (3), 491–508.

James, Lawrence R. & Choi, Carol C. & Ko, Chia-Huei E. & McNeil, Patrick K. & Minton, Matthew K. & Wright, Mary A. & Kwang-il, Kim (2008) Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17 (1), 5–32.

James, Lawrence R. & Demaree, Robert G. & Wolf, Gerritt (1984) Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology* 69 (1), 85–98.

James, Lawrence R. & James, LA & Ashe, DK (1990) The Meaning of Organizations: The role of cognition and values. Teoksessa Benjamin Schneider. (toim.) Organizational Climate and Culture. San Francisco:

- Jossey-Bass, 40–84.
- Johnson, Terrence J. (1972) *Professions and Power*. London: Macmillan.
- Jones, Gareth (1998) *Organizational Theory: Text and Cases*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jordan, Bill & Jordan, Charlie (2000) *Social Work and the Third Way. Tough Love as Social Policy*. London: Sage.
- Kieserling, André (1998) Zur Lage der Profession zwischen Interaktion, Organization und Gesellschaft. Teoksessa Achim Brosziewski & Christoph Maeder (toim.) *Organization und Profession. Dokumentation des 2. Workshops des Arbeitskreises "Professionelles Handeln"*. Rorschach - St. Gallen: Universitäts-Druck, 63–72.
- Klatetzki, Thomas (2005) Professionelle Arbeit und kollegiale Organization. Eine symbolisch interpretative Perspektive. Teoksessa Thomas Klatetzki & Veronica Tacke (toim.) *Organization und Profession*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 253–283.
- Klatetzki, Thomas & Tacke, Veronica (2005) *Organization und Profession*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knijin, Trudie & Selten, Peter (2006) The Rise of Contractualisation in Public Services. Teoksessa Jan Willem Duyvendak, Trudie Knijn & Monique Kremer (toim.) *Policy, people, and the new professional: de-professionalisation and re-professionalism in care and welfare*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 19–33.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 272/2005
- Larson, Magali S. (1977) *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Lazega, Emmanuel (2005) A Theory of Collegiality and its Relevance for Understanding Professions and knowledge-intensive Organizations. Teoksessa Thomas Klatetzki & Veronica Tacke (toim.) *Organization und Profession*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 221–252.
- Lehto, Juhani (1991) Juoppojen professionaalinen auttaminen. Tutkimus lääkärin, sosiaalityöntekijöiden ja poliisien juoppouteen kohdistamasta työstä ja siihen kohdistuvien professionaalisuusodotusten vaikutuksesta. Helsinki: Sosiaali- ja Terveyshallitus.
- Malin, Antero (2005) Tutkimusaineiston rakenne ja kvantitatiiviset analyysimenetelmät. *Psykologia* 40 (5–6), 489–501.
- March, James & Simon, Herbert (1958) *Organizations*. New York, NY: John Wiley & Co.
- Mauno, Saija & Ruokolainen, Mervi (2005) Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 119–165.
- Merten, Ronald & Olk, Thomas (1996) *Sozialpädagogik als Profession. Historische Entwicklung und künftige Perspektiven*. Teoksessa Arno Combe & Werner Helsper (toim.) *Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 570–613.
- Mintzberg, Herbert (1979) *The Structuring of Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Murto, Lasse & Korkeakoulujen arviointineuvosto (2004) Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää : yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa. 5:2004. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Mäntysaari, Mikko (1991) Sosiaalibyrokratia asiakkaiden valvojana. Byrokratiatyö, sosiaalinen kontrolli ja tarpeitten sääntely sosiaalitoimistoissa. *Tampere: Vas-tapaino*.
- Mäntysaari, Mikko (2005) Propitious Omens: Finnish social work research as a laboratory of change. *European Journal of Social Work* 8 (3), 247–258.
- Nakari, Maija-Liisa (2003) Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. *Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research*. 226.
- Noordegraaf, Mirko (2006) *Professional Management of Professionals. Hybrid Organizations and Professional Management in Care and Welfare*. Teoksessa Jan Willem Duyvendak & Trudie Knijn & Monique Kremer (toim.) *Policy, people, and the new professional: de-professionalisation and re-professionalism in care and welfare*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 181–193.

- Oevermann, Ulrich (1996) Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. Teoksessa Arno Combe & Werner Helsper (toim.) Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 70–182.
- Oevermann, Ulrich (2000) Dienstleistung der Sozialbürokratie aus professionalisierungstheoretischer Sicht. Teoksessa Eva-Marie von Harrach, Thomas Loer & Oliver Schmidtke (toim.) Verwaltung des Sozialen – Formen der subjektiven Bewältigung eines Strukturkonflikts. Konstanz: UVK, 55–77.
- Olk, Thomas (1986) Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität. Weinheim, München: Juventa.
- Otto, Hans-Uwe & Utermann, Kurt (1971) Sozialarbeit als Beruf: auf dem Weg zur Professionalisierung? München: Juventa-Verl.
- Parton, Nigel & Kirk, Stuart (2009) The Nature and Purposes of Social Work. Teoksessa Ian Shaw, Katharine Briar-Lawson, Joan Orme & Roy Ruckdeschel (toim.) Handbook of Social Work Research. London: Sage, 23–36.
- Perrow, Charles (1986) Complex Organizations: A Critical Essay. New York: McGraw-Hill Publishers.
- Pollitt, Christopher (1992) Managerialism and the Public Services. Oxford: Blackwell.
- Rajavaara, Marketta (1986) Professionaalistaminen sosiaalityön muutosstrategiana. Teoksessa Antti Karisto & Tapani Purola (toim.) Sosiaalityön kehittäminen – taustoja, reunaehdot, näkökulmia. Helsinki: Helsingin yliopisto, 43–68.
- Raunio, Kyösti (2009) Olenainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Rostila, Ilmari & Suominen, Tarja & Asikainen, Paula & Green, Philip (2011) Differentiation of organizational climate and culture in public health and social services in Finland. *Journal of Public Health* 19 (1), 39–47.
- Rostila, Ilmari & Suominen, Tarja & Asikainen, Paula & Mäenpää, Tiina (2007) Hyvinvointipalveluorganisaatioiden kulttuurien ja ilmapiirien erojen paikantuminen työyhteisöön. *Premissi* 2 (1), 38–46.
- Rostila, Ilmari (1988) Subjektina sosiaalitoimistossa? Asiakassuhteen analysointia toimeentulotuki-, PAV- ja lastensuojeluasiakkaiden kokemusten avulla. Helsinki: Sosiaalihuolto.
- Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (2007) Sosiaalityön ammatillisen henkilöstön tehtäväkennesuositus. Julkaisuja 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Schrödter, Mark (2005) Grundformen sozialpädagogischen Handelns: Disziplinierung, Aushandlung, Stellvertretende Deutung. Manuskript. Bielefeld: Universität Bielefeld. [Online] <URL: <http://www.uni-bielefeld.de/ paedagogik/ang/ag8/Schr%F6dter,%20Mark%202005%20-%20Grundformen%20Sozialp%E4dagogischen%20Handelns.pdf>>. Luettu: 20.1.2010.
- Schütze, Fritz (1992) Sozialarbeit als "bescheidene" Profession. Teoksessa Bernd Dewe, Wilfried Ferchhoff & Frank-Olaf Radtke (toim.) Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen, 132–170.
- Schütze, Fritz (1996) Organisationszwänge und heiltsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. Teoksessa Arno Combe & Werner Helsper (toim.) Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 183–275.
- Sipilä, Jorma (1989) Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.
- Stichweh, Rudolf (1996) Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. Teoksessa Arno Combe & Werner Helsper (toim.) Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 49–69.
- Svensson, Lennart (2003) Market, Management, and Professionalism: Professional Work and changing organizational contexts. Teoksessa Harald Mieg & Michaela Pfadenhauer (toim.) Professionelle Leistung – Professional Performance. Konstanz: UVK, 313–356.
- Waters, Malcolm (1989) Collegiality, Bureaucratization and Professionalization. *American Journal of Sociology* 94 (5), 945–972.
- Weber, Max ([1922] 2011) Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie (alkup. 1922). [Online] <URL: <http://www.textlog.de/7351.html>>. Luettu: 27.1.2011.