

**SOSIAALITYÖNTEKIJÄN AMMATTI-IDENTITEETIN
MUOVAUTUMINEN JA MONIAMMATILLINEN
YHTEISTYÖ**

Pauliina Hytönen
Pro gradu-tutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2012

TIIVISTELMÄ

SOSIAALITYÖNTEKIJÄN AMMATTI-IDENTITEETIN MUOVAUTUMINEN JA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

Pauliina Hytönen

Pro gradu-tutkielma

Sosiaalityö

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2012

Ohjaajat: Mikko Mäntysaari & Kaisa Haapakoski

sivut: 75 + 2 liitettä

Tutkielmassa selvitetään sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiä, sen muovautumista ja moniammatillisen yhteistyön suhdetta ammatti-identiteettiin. Tutkielman aineistona on kahdeksan sosiaalityöntekijän haastattelua. Haastateltavat työskentelevät aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, peruskoulussa ja terveydenhuollossa. Analysoin aineistoni aineistolähtöisesti grounded theory-analyysitapaa apuna käyttäen.

Työntekijän menneisyys, arvomaailma ja rakenteellinen sosiaalityö ovat yksilön ammatti-identiteettiä muovaavia tekijöitä. Ammatti-identiteettiä muovaavat lisäksi erilaiset työhön liittyvät tunteet, ammatillinen kehittyminen, persoonan piirteet sekä käsitykset tulevaisuudesta. Organisaatio, jossa sosiaalityöntekijä työskentelee muokkaa ammatti-identiteettiä. Organisaatio muokkaa työntekijän tietotaitoalueita ja siis ammattitaitoa. Moniammatillinen yhteistyö muovaa yksilön ammatti-identiteettiä organisaation lävitse, koska organisaatio vaikuttaa niin suuresti moniammatillisen yhteistyön sisältöön, toimintakulttuuriin ja -tapoihin.

Moniammatillisen yhteistyön toimivuuteen liittyy monenlaisia tekijöitä. Yhteistyötä helpottavat muun muassa toisen työntekijän tunteminen sekä toisen ammattiryhmän työnkuvan tunteminen. Toisen työntekijän työnkuvan tunteminen lisää usein myös arvostusta toisen työtä kohtaan. Toisen työn arvostaminen on moniammatillisen yhteistyön sujuvuuden kannalta tärkeää.

Sosiaalityöntekijän asiantuntemukseen kuuluu palvelu- ja etuusjärjestelmän tunteminen, lainsäädännön tunteminen, ihmisen kohtaaminen, tieto ihmisen toimintakyvystä ja siihen liittyvistä tekijöistä sekä yksilön/perheen voimavarojen sovittaminen yhteiskunnan voimavaroihin. Muuttuva yhteiskunta muodostaa sen makrorakenteen, jossa yksittäinen sosiaalityöntekijä työskentelee. Makrorakenne säätelee erilaisia reunaehtoja yksilön työlle ja yksilön ammatti-identiteetin osa-alueille.

Avainsanat: ammatti-identiteetti, professio, professionaalinen järjestelmä, moniammatillinen yhteistyö, grounded theory

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	4
2. TUTKIELMAN TOTEUTUS	6
2.1. Tutkimuskysymys	6
2.2. Aineisto	6
2.3. Aineiston analyysi aineistolähtöisesti	8
3. IDENTITEETTI	13
3.1. George Herbert Mead ja identiteetti	13
3.2. Ammatti-identiteetti	16
3.3. Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti	19
3.4. Professionaalinen järjestelmä	21
3.5. Sosiaalityön tietopohja	24
3.6. Professionaalisen järjestelmän yhteys ammatti-identiteettiin ja ammatin asemaan	26
4. MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ	28
4.1. Mitä moniammatillinen yhteistyö on?	28
4.2. Moniammatillisen yhteistyön tavoitteet ja haasteet	29
4.3. Moniammatillinen yhteistyö ja ammatti-identiteetti	30
5. AIEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA	33
5.1. Suomalaiset väitöskirjat	33
5.2. Kansainvälinen tutkimus	34
6. YKSILÖN AMMATTI-IDENTITEETTI	37
6.1. Menneisyys, arvomaailma ja rakenteellinen sosiaalityö sekä muuttuva työminä ammatti-identiteetin osa-alueina	37
6.2. Menneisyys	38
6.3. Arvomaailma ja rakenteellinen sosiaalityö	42
6.4. Muuttuva työminä	43
7. ORGANISAATIOT JA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ AMMATTI-IDENTITEETIN MUOVAAJINA	48
7.1. Organisaatiot ja moniammatillinen yhteistyö ammatti-identiteetin osa-alueina	48
7.2. Organisaatiot ja sosiaalityö	49
7.3. Moniammatillisen yhteistyön toimivuus	52
8. SOSIAALITYÖNTEKIJÄNÄ MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA	59
8.1. Ydinkategoria	59
8.2. Kategoriakartta Meadin teorian valossa	62
9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	65
9.1. Kategoriakartta tutkielman tuloksena	65
9.2. Sosiaalityöntekijän työ	65
9.3. Moniammatillinen yhteistyö	67
9.4. Tutkielman luotettavuus ja eettisyys	69
KIRJALLISUUS	71
LIITE 1. HAASTATTELURUNKO	76
LIITE 2. ALKUPERÄISET ALAKATEGORIAT	77
KUVIOT	
Kuvio 1. Kategoriakartta: Yksilön ammatti-identiteetti ja moniammatillinen yhteistyö ...	12
Kuvio 2. Muuttuva työminä.....	38
Kuvio 3. Moniammatillisen yhteistyön toimivuus.....	48
Kuvio 4. Organisaatiot ja sosiaalityö.....	49

1. JOHDANTO

Tämän tutkielman tarkoitus on kuvailla sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin muovautumista ja moniammatillisen yhteistyön suhdetta ammatti-identiteettiin. Identiteetti sisältää ihmisen käsitykset siitä, kuka hän on, mihin hän kuuluu ja mitä hän tavoittelee. Ammatti-identiteetti sisältää nämä samat asiat ammatillisessa viitekehyksessä. Identiteetin avulla pyritään ymmärtämään, mitä yhteiskunnan muutokset merkitsevät yksilölle. (Eteläpelto 2007, 93-94.)

Positiivinen ammatti-identiteetti auttaa yksilöä pärjäämään, jaksamaan ja viihtymään jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Kestävän työuran syntymistä edistävät ammatti-identiteetin, työn ilon ja ammattiylpeyden kokemukset. (Varila 2008, 91-92.) Kestävä työura tarkoittaa sitä, ettei yksilö joudu työelämässään esimerkiksi pitkille työttömyys- tai työkyvyttömyysjaksoille tai kokonaan ennen aikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle. Ammatti-identiteetti liittyy siis työntekijän hyvinvointiin. Identiteetti on myös asiantuntijuuden kehittymisessä keskeinen tekijä (Ropo & Gustafsson 2008, 53).

Moniammatillinen yhteistyö on merkittävä osa-alue sosiaalityössä. Se voi myös olla yksi ammatti-identiteettiä muovaava tekijä. Moniasiakkuuksissa palveluiden pirstoutumisesta johtuvia ongelmia pyritään ratkaisemaan moniammatillisella yhteistyöllä (Arnkil 2008, 79). Ammatillisen erikoistumisen seurauksena ammattiryhmien ja organisaatioiden sektorijakoisuus on lisääntynyt. Yksittäisen ihmisen elämä on kuitenkin kokonaisuus, joka ei kulje organisaatioiden rajojen mukaisesti. Yhdellä ihmisellä on usein asiakkuuksia samaan aikaan monissa eri organisaatioissa sosiaali- ja terveydenhuollossa, esimerkiksi aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, psykiatriassa ja päihdehuollossa. Tällaista tilannetta tarkoitetaan moniasiakkuudella ja erityisesti tällaisissa moniasiakkuuksissa tarvitaan eri ammattilaisten yhteistyötä, yhteistyötä ammatti- ja organisaatorajojen ylitse. Moniammatillisuus teema on tutkimustyön näkökulmasta melko uusi, mutta hyvin ajankohtainen teema (Karjalainen 2008, 251).

Vaikka jokaisella työntekijällä on yksilöllinen ammatti-identiteettinsä, kuvaa sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti myös sosiaalityötä yleensä. Ammatti-identiteetti

kertoo sosiaalityöntekijän ammatista. Se kuvaa sosiaalityön sisältöä ja tavoitteita sekä sitä, kuinka ammattilainen nämä asiat työssään mieltää ja kokee. Ammatti-identiteetti kertoo osaltaan sosiaalityön tilanteesta ja paikasta meidän yhteiskunnassamme. Näistä syistä haastattelin tutkielmaani varten erilaisilla sosiaalityön alueilla työskenteleviä kahdeksaa sosiaalityöntekijää. Haastateltavat työskentelevät aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, peruskoulussa ja terveydenhuollossa. Analysoin aineistoni aineistolähtöisesti.

Kerron seuraavassa luvussa tutkielman toteuttamisesta: aineistosta ja sen analysoinnista. Luvuissa kolme ja neljä käsittelen tutkielman keskeisiä käsitteitä: ammatti-identiteettiä, professiota ja moniammatillista yhteistyötä kirjallisuuden valossa. Luvuissa kuusi, seitsemän ja kahdeksan esittelen tutkielman tulokset.

2. TUTKIELMAN TOTEUTUS

2.1. Tutkimuskysymys

Yksilön ammatti määrittää monella tapaa ihmisen koko elämää. Muun muassa ystävyysuhteet valikoituvat usein opiskelun, ammatin ja työn pohjalta. Samankaltaista työtä tai saman tasoisen koulutuksen omaavat hakeutuvat usein yksityiselämässäänkin yhteen ja näin ammatit ja/tai yhteiskuntaluokat liittyvät usein parisuhteidenkin muodostumiseen. Ammatit, koulutustaso ja yhteiskuntaluokka liittyvät myös sukupolvien ylitse tapahtuvaan sosiaaliseen liikkuvuuteen. Näistä syistä ammatti-identiteetti, siihen liittyvät tekijät ja sen yhteydet toisiin ammattiryhmiin ovat merkityksellisiä asioita yhteiskunnassa. Nämä tekijät ovat myös osaltaan muodostamassa ammattiryhmän laajempaa toimenkuvaa yhteiskunnassa. Ammatti-identiteetin tutkimus on osa ammattien sosiologiaa käsittelevää tutkimusta.

Näihin kaikkiin tekijöihin en luonnollisestikaan pysty tutkielmassani pureutumaan. Aihetta on täytynyt rajata ja olen rajannut ammatti-identiteetin tarkastelun tässä tutkielmassa koskemaan lähinnä sosiaalityöntekijöiden ammatillista toimintaa ja toimintaympäristöä. En siis käsittele tutkielmassani juurikaan haastateltavien yksityiselämää, enkä lainkaan heidän yksityiselämänsä perhe- tai ystävyysuhteita.

Lopulta tutkimuskysymykseksi on muodostunut: *Miten sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti muovautuu ja, kuinka moniammatillinen yhteistyö siihen sisältyy?* Tarkoitukseni on tutkia asiaa haastatteluaineiston avulla.

2.2. Aineisto

Etsiessäni haastateltavia, tiedustelin ensin kahdelta eri paikkakunnalta mahdollisia haastateltavia sosiaalityöntekijöitä heidän esimiestensä kautta. Ensimmäiseltä paikkakunnalta en saanut esimieheltä lainkaan vastausta tiedusteluuni. Toiselta paikkakunnalta esimies antoi luvan haastatteluille ja yksi työntekijä oli halukas haastatteluun. Yhteen haastateltavaan otin yhteyttä ohjaajani Mikko Mäntysaaren vinkistä sähköpostin kautta. Hän lupautui haastateltavaksi. Loput haastateltavat etsin opiskelu- tai työelämäyhteyksieni avulla eri paikkakunnilta.

Lopulta haastattelin kahdeksaa moniammatillista yhteistyötä työssään tekevää sosiaalityöntekijää. Haastateltavat olivat useilta eri paikkakunnilta. Käytin haastatteluissa teemahaastattelurunkoa (liite 1). Teemahaastattelurungon rakensin taustakirjallisuuden ja ohjaajieni (Mäntysaari ja Haapakoski) neuvojen avulla. Tunsin siis suurimmanosan haastateltavista jollain tapaa opiskelu- tai työelämäyhteyksistäni. Se, että tunsin melkein kaikki haastateltavat entuudestaan, ei mielestäni vaikuttanut haastatteluihin.

Haastatteluissa oli kokemukseni mukaan miellyttävä tunnelma. Haastateltavat painottivat erilaisia asioita. Sosiaalityöntekijöinä kokeneemmat haastateltavat vertasivat tämän hetken työtään enemmän aikaisempaan työkokemuksensa kuin nuoremmat haastateltavat. Yksi haastateltavista joutui hoitamaan työasioitaan kesken haastattelun. Haastattelin erilaisissa organisaatioissa työtään tekeviä sosiaalityöntekijöitä. Näin ajattelin saavani mahdollisimman monipuolisen aineiston.

Kahdeksan haastattelun jälkeen minusta tuntui, että aineistoni on jo rikas, enkä etsinyt enää lisää haastateltavia. Haastattelut kestivät puolesta tunnista puoleentoista tuntiin, keskimäärin noin tunnin. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne. En tehnyt litterointia aivan sanatarkasti. Jätin litteroimatta erilaisia täytesanoja, joita ihmisten puheessa on paljon, sekä täysin aiheeseen liittymätöntä keskustelua. Litteroitua aineistoa kertyi noin 70 sivua.

Haastateltavista kaksi sosiaalityöntekijää olivat iältään alle 30, yksi 30-40-vuotias, kolme 40-50-vuotiasta ja kaksi 50-60-vuotiasta. Heidän työkokemuksensa sosiaalityöntekijänä vaihteli noin yhdestä vuodesta yli 30 vuoteen. Haastateltavien ikä ja työkokemus ovat siksi olennainen asia tutkielmani kannalta, koska ammatti-identiteetin muovautuessa läpi elämän, on todennäköistä, että nuoremmat ja kokemattomammat sosiaalityöntekijät mieltävät monet ammatilliset asiat eri tavoin kuin vanhemmat ja kokeneemmat.

Haastateltavat työskentelivät sosiaalitoimistossa aikuissosiaalityössä, lastensuojelun avohuollossa, erikoissairaanhoidossa erilaisilla sekä lasten että aikuisten somaattisilla osastoilla ja peruskoulussa koulukuraattorina. Haastateltavat kertoivat haastatteluissa jonkun verran myös aiemmista työpaikoistaan ja vertasivat tämän hetken työelämää vuosien takaisiin kokemuksiinsa. Haastateltavista yksi oli mies ja seitsemän naista.

2.3. Aineiston analyysi aineistolähtöisesti

Teorian tarkoituksena on ohjata tutkijan empiiristen havaintojen tekoa, teoria antaa ohjenuoran sille, mihin kannattaa kiinnittää huomiota ja miten sekä aineiston keruussa että aineiston analyysissä. Teoria auttaa tutkijaa ymmärtämään empiirisiä havaintojaan ja hahmottelemaan niiden välisiä suhteita. (Mäntysaari & Weatherley 2010, 180.)

Analysoin aineistoni grounded theory-analyysitapaa apuna käyttäen. Grounded theory on aineistolähtöinen analyysitapa, joka voi ohjata tutkimuksen tekoa prosessin alusta alkaen. Itse sovellan menetelmää vasta aineiston analyysivaiheessa. Olen perehtynyt taustakirjallisuuteen ennen haastattelurungon tekemistä ja kerännyt koko aineiston ennen analyysivaiheeseen siirtymistä. Aineiston analyysivaiheessa aloin soveltaa grounded theory-analyysitapaa. En siis kerännyt aineistoani ja tehnyt sen analyysiä limittäin, kuten grounded theoryssä olisi hyvä tehdä. Analyysivaiheessa havaitsin, mitä asioita voisi vielä tarkentaa ja näin aineistoa olisi voinut vielä laajentaa kysymällä joistakin asioista lisää. Aikatauluni eivät valitettavasti enää sallineet lisähaastatteluja ja aineistoni oli joka tapauksessa jo rikas.

Grounded theory-analyysissä lähdetään liikkeelle aineistosta, jota koodaten ja kategorioita luomalla kehitellään aineistosta kattava teoria. (Koskela 2007, 91.) Koska tekemäni tutkielma on pro gradu-tutkielma, pyrin analyysissäni kehittämään aineistoni pohjalta jonkinlaista mallinnusta tai hahmotelmaa tutkimastani ilmiöstä.

Grounded theory-analyysissä aineistoon liitetään koodeja, jolloin aineisto jakaantuu pieniin osiin. Pienet osat tarkoittavat eri mittaisia tekstiotteita haastatteluista. Koodit ovat tekstin pätkiin liittyviä sanoja tai käsitteitä. (Koskela 2007, 96, 98.) Analyysini pohjalta muodostui 138 kappaletta koodeja. Alkuperäiset koodit näkyvät liitteessä kaksi. Koodeista muodostin kategorioita, joita myöhemmässä vaiheessa suhteutin toisiinsa. Kategorioiden toisiinsa suhteuttamisen vaiheessa induktiivinen, yksityisestä yleiseen eteneminen muuttuu abduktiiviseksi ja osin deduktiiviseksi päättelyksi, jolloin yleisestä edetään yksityiseen. Analyysin lopputuloksena muodostin ydinkategorian, jonka varaan tutkittavaa ilmiötä selittävä teoria rakentuu. Teoria selittää sen, mitä aineistossa tapahtuu. (Koskela 2007, 96, 98.)

Grounded theory on hyvin aineistolähtöinen analyysitapa, mutta itse sovellan sitä hieman teorialähtöisemmin. Olin lukenut jo melko paljon taustakirjallisuutta siinä vaiheessa, kun aloitin haastatteluaineiston keräämisen. Taustakirjallisuuden lukeminen oli jossain määrin välttämätöntä, että tiesin, mitä asioita käsittelen haastatteluissa.

Aloitin aineiston analyysin etsimällä aineistostani identiteettiä liittyviä asioita. Lukemani taustakirjallisuus ohjasi minua käsityksessäni siitä, mitä identiteetti tarkoittaa. Tältä osin analyysin siis voisi sanoa olleen teoriaohjautunut. Seuraavaksi kasasin yhteen ”nippuun” aineistostani kaiken työntekijöiden moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvän. Jaoin aineistoni siis kahteen osaan: 1. identiteetti ja 2. moniammatillinen yhteistyö. Määrittelin sekä identiteetin että yhteistyön tässä vaiheessa hyvin laajasti, niin laajasti, että kaikki aineistoni upposi joko identiteettiin tai moniammatilliseen yhteistyöhön.

Noudattelen aineistoni analyysissä Straussin & Corbinin näkemyksiä grounded theorystä. Kun olin jakanut aineistoni kahteen osaan, aloin koodaamaan aineistoa avoimen koodauksen periaatteella. Tässä vaiheessa keskityin aineistooni hyvin aineistolähtöisesti ja yritin tietoisesti välttää ajattelemasta teoreettista viitekehystäni. Tämä johti osittain siihen, että koodeja muodostui melko paljon (138 kpl), vältin niiden suhteuttamista toisiinsa jo koodaamisen aikana. Lisäksi koodien nimet olivat hyvin ”maanläheisiä”. Koodausta voidaan tehdä erilaisella tarkkuudella esimerkiksi sana, lause, kappale tai dokumentti kerrallaan (Strauss & Corbin 1998, 119). Itse tein koodausta pääasiassa puheenvuoro kerrallaan, joissakin kohdissa lause kerrallaan. Koska aineisto on haastatteluaineisto, ei ole mielekästä irrottaa haastateltavan lauseita kokonaisuudesta, vaan tarkastelin haastateltavan puhetta laajemmissa pätkissä. Joissakin kohdissa haastateltavan puhe muuttui hyvin tiheäksi tai tiiviiksi, jolloin yhdessä puheenvuorossa on monia erillisiä koodeja.

Koodauksen jälkeen koodeja verrataan toisiinsa jatkuvan vertailun periaatteella. Koodeista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Näiden samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien perusteella koodit jaotellaan kategorioihin. Kategoriat ovat abstraktimpia kuin koodit. Kategorian nimen pitää liittyä kontekstiinsa, kategorioiden nimet ovat käsitteitä, jotka liittyvät tutkittavaan ilmiöön. Kategorioille kehitetään kategoriasääntö, joka kertoo kategorian sisällä olevien koodien ominaisuuksista, siitä mikä yhden kategorian sisällä olevia koodeja yhdistää. Kategoriasääntö selventää vertailua eli sitä,

mikä eri kategorioita erottaa toisistaan. (Strauss & Corbin 1998, 101-106.)

Lajittelin koodit jatkuvan vertailun periaatteella omiin ryhmiinsä. Mietin, mikä koodeja yhdistää ja mikä niitä erottaa. Näistä koodiryhmistä syntyi kategorioita, joille annoin nimet ja laadin kategoriasäännön. Kategoriasäännöt auttoivat minua hahmottamaan kategorian sisältöä, erottamaan kategorioita toisistaan ja tarkastelemaan sitä, ovatko yksittäiset koodit varmasti omassa kategoriassaan. Kategorioita muodostui aluksi 22 kappaletta. Alkuperäiset kategoriat koodeineen ja kategoriasääntöineen löytyvät liitteestä kaksi.

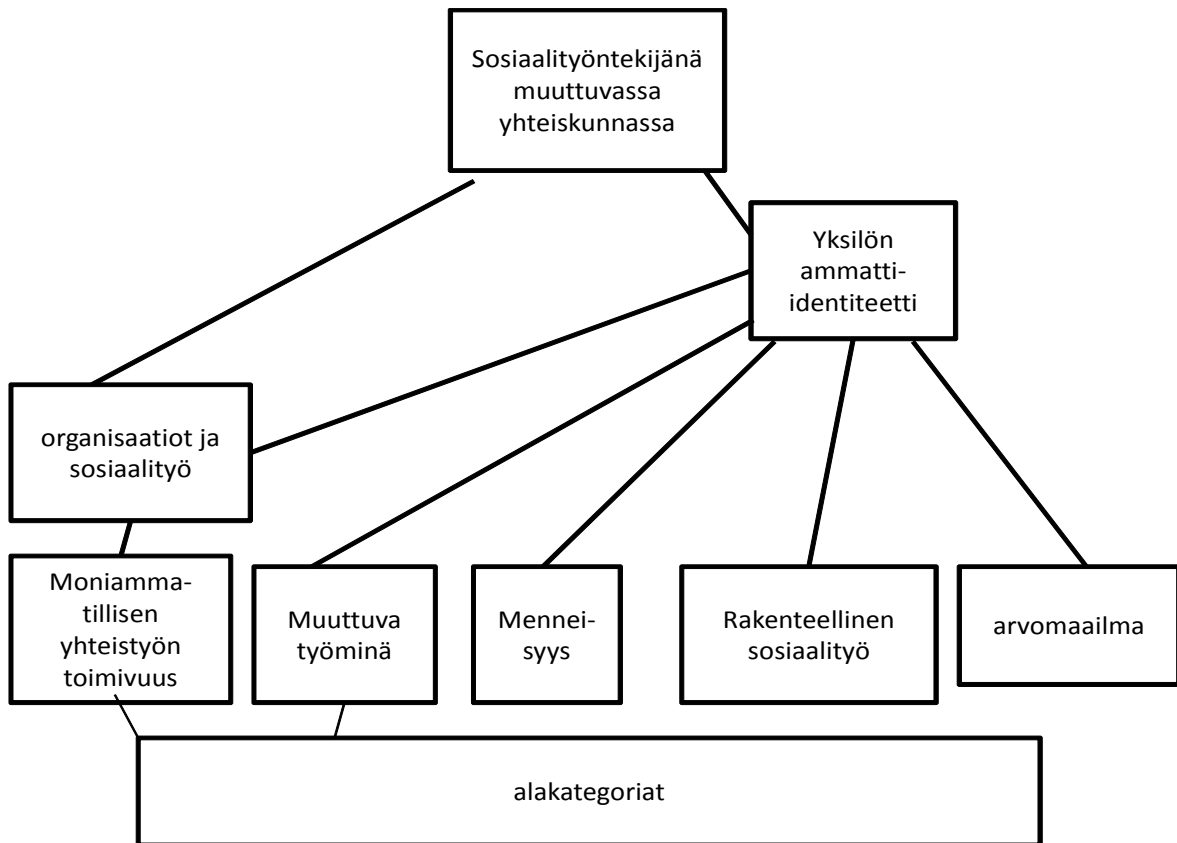
Aksiaalisen koodauksen aikana tutkija hahmottelee kategorioille niiden keskinäiset suhteet, alakategoriat ja yläkategoriat. Tässä vaiheessa tutkija linkittää kategoriat toisiinsa, tutkija hahmottelee sen, kuinka kategoriat liittyvät toisiinsa. Kategoriat selventävät tutkittavan ilmiön eri ulottuvuuksia ja vaihteluvälejä. Alakategoriat eivät käsitteellistä itse ilmiötä, vaan vastaavat kysymyksiin milloin, missä, miksi, kuka, kuinka ja mitkä ovat seuraukset. (Strauss & Corbin 1998, 124-142.)

Aksiaalisen koodauksen vaiheessa piirsin kategoriakarttaa. Hahmottelin toisiinsa liittyviä kategorioita lähekkäin, sekä mahdollisia ylä- ja alakategorioita päällekkäin. Kategorioiden välisiä suhteita hahmottelin kartassa nuolilla. Luin kategorioiden sisältämää aineistoa ja etsin viittauksia toisiin kategorioihin ja niitä löytyikin runsaasti. Jos kappaleessa oli hyvin tiivistä asiaa ja paljon siis keskenään hyvin erilaisiakin koodeja, oli ajoittain vaikea erotella, mihin kategoriaan mikäkin kappale tai lause kuului. Tässä vaiheessa analyysiä huomasin, että osa kategorioista oli ikään kuin vahvempia kuin toiset. Niissä oli enemmän tutkielman aiheen kannalta olennaista asiaa ja asioita käsiteltiin abstraktimmalla tasolla kuin ”heikommissa” kategorioissa.

Kolmantena vaiheena analyysissä on selektiivinen koodaus. Tässä vaiheessa kategoriat integroidaan toisiinsa ja ydinkategoria muodostuu. (Strauss & Corbin 1998, 143, 146.) Ydinkategoria on tutkittavan ilmiön pääteema ja ydinkategoria hahmottuu tutkijalle, kun hän luo kategorioille niiden väliset suhteet ja integroi niitä toisiinsa. (Corbin & Strauss 2008, 266.) Ydinkategoria kertoo, mistä tutkimuksessa on kysymys ja sulkee sisäänsä kaikki muut kategoriat. Esimerkiksi diagrammit voivat olla hyödyllisiä kategorioiden suhteiden tarkistelussa. Diagrammien avulla tutkijan on pakko keskittyä käsitteisiin

aineistossa olevien yksityiskohtien sijaan. Kategorioiden integroitumisen ja ydinkategorian löytymisen jälkeen on aika kirjoittaa muodostunut teoria auki. (Strauss & Corbin 1998, 146, 153.)

Hahmotellessani kategoriakarttaa ja lukiessani kategorioiden sisältämää aineistoa aloin integroida kategorioita toisiinsa. Kategoriatasoja muodostui viisi, joista ylin on ydinkategoria ja alimmalla tasolla ovat alkuperäiset alakategoriat. Alkuperäisiä alakategorioita on 22. 22 alkuperäisestä alakategoriasta kolme oli niin ”vahvoja” kategorioita, että niistä tuli sellaisenaan ylemmän tason kategorioita. Näitä ”vahvoja” kategorioita olivat ”menneisyys”, ”rakenteellinen sosiaalityö” ja ”arvomaailma”. Ydinkategoria integroitui kaikista kategorioista niin, että se kykenee sisällyttämään eli ”nielaisemaan” kaikki muut kategoriat sisäänsä, kaikki kategoriat kuuluvat ydinkategorian ”sisään”. ”Sosiaalityöntekijänä muuttuvassa yhteiskunnassa” saa rakennusaineita näistä kaikista alempien tasojen kategorioista.



Kuvio 1. Kategoriakartta: Yksilön ammatti-identiteetti ja moniammatillinen yhteistyö

Aineistoni pohjalta muodostamani ”teorian” mukaan ”sosiaalityöntekijänä muuttuvassa yhteiskunnassa” kategoria muodostuu siis esimerkiksi yksilöiden ammatti-identiteeteistä sekä organisaatioista, joissa sosiaalityötä tehdään. Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti puolestaan muodostuu organisaation (jossa sosiaalityöntekijä työskentelee), muuttuvan työminän, menneisyyden, rakenteellisen sosiaalityön ja arvomaailman muokkaamana. Käsittelem näitä asioita lisää tuloslukuissa seitsemän, kahdeksan ja yhdeksän.

3. IDENTITEETTI

3.1. George Herbert Mead¹ ja identiteetti

Käsitykseni identiteetin rakentumisesta mukailee Meadin (1934) näkemystä, jonka mukaan identiteetti muodostuu minän ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Identiteetti muovautuu koko elämän ajan. Ammatti-identiteetti on ihmisen identiteetin yksi osa-alue ja se muokkautuu koko ihmisen työ- ja opiskeluelämän ajan.

Identiteetti voidaan jakaa henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Sosiaalinen identiteetti liittyy yksilön erilaisiin ryhmiin, tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi sukupuoli, kaveripiiri ja työyhteisö. Henkilökohtainen identiteetti taas ilmentää sitä, kuinka yksilö määrittelee itseään ja kuinka ympäristö häntä määrittelee. Kun sosiaalinen identiteetti yhdistää yksilön johonkin ryhmään, henkilökohtainen identiteetti etsii hänen ja muiden ryhmän jäsenten välisiä eroja, niitä tekijöitä, jotka erottavat saman ryhmän jäsenet toisistaan. (Crossley 2005, 145.) Esimerkiksi sosiaalinen identiteetti voi yhdistää yksittäisen työntekijän sosiaaliseen sosiaalityöntekijöihin. Henkilökohtainen identiteetti taas erottelee sosiaaliseen sosiaalityöntekijöitä toisistaan, esimerkiksi perhetilanteen tai harrastusmieltyymysten osalta.

Mead (1934) käsittelee identiteettiä kaksiosaisena. Osat eivät ole erillisiä osia, eivätkä esimerkiksi toisiaan kontrolloivassa roolissa, kuten Freudin id ja superego. Meadin mukaan identiteetin osia ovat ”aktiivisesti toimiva persoona” (= engl. ”I”) sekä ”mielikuva tai sosiaalinen identiteetti” (= engl. ”Me”). Identiteetti muokkautuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Myös erilaiset roolit muokkaavat sitä. Ihmisen toimiessa erilaisissa rooleissa, hän muokkaa itseään toisten ihmisten asenteiden mukaiseksi. Ympäristön ihmisillä on jokin mielikuva yksilöstä ja yksilöllä itsellään on jokin mielikuva itsestään. Ympäristö muovaa tätä yksilön omaa mielikuvaa itsestään, eli sosiaalinen identiteetti muovautuu. Kun mielikuva muovautuu, muuttuu myös aktiivisesti toimiva persoona. Aktiivisesti toimiva persoona taas muovaa ympäristön mielikuvaa yksilöstä. (Mead 1934, 173-177, 273-277.)

¹ George Herbert Mead (1863-1931) oli amerikkalainen filosofi ja yhteiskuntatieteilijä, jota pidetään muun muassa Symbolisen interaktionalismin isänä.

Ympäristössä toimiessaan ihminen usein käyttäytyy niin kuin ympäristö hänen odottaakin käyttäytyvän. Hän toteuttaa sitä roolia, jonka ympäristö hänelle antaa. Toteuttaessaan tätä roolia yksilö alkaa myös itse nähdä itsensä roolin mukaisena. Yksilön sosiaalinen identiteetti siis muuttuu roolin mukaiseksi. Identiteetti ei siis ole pysyvä. (Mead 1934, 173-177, 273-277.) Ihmisen sopeutuessa uuden ryhmän jäseneksi, hän havainnoi toisten ryhmän jäsenten odotuksia omalle toiminnalleen. Hän tarkkailee toisten reaktioita omaan toimintaansa nähden. Näin yksilölle muodostuu odotusjärjestelmä suhteessa johonkin yksilölle merkitykselliseen ryhmään. Aktiivisesti toimiva minä ”I” on siis yksilön reaktio muiden ihmisten suhtautumistapoihin. Odotukset toisten suhtautumistavoista muodostavat ”sosiaalisen identiteetin” ja ”aktiivisesti toimiva persoona” reagoi siihen. (Mead 1968, 235, Rostila 1988, 26, 28 mukaan.)

Esimerkiksi työympäristön antama rooli sosiaalityöntekijälle muovaa vähitellen sosiaalityöntekijän omaa mielikuvaa itsestään, myös hänen aktiivinen toimintansa muuttuu ja vähitellen hänen identiteettinsä muovautuu. Tämä on olennainen asia tutkielmani kannalta.

Vaikka identiteetti onkin tilannesidonnainen, ei se tarkoita sitä, että yksilössä olisi kokonaan eri persoonia tai täysin toisistaan poikkeavia osia. Yksilö pyrkii koostamaan erilaisia identiteettejään eheäksi kokonaisuudeksi. Identiteetin rakentaminen on näiden erilaisten osien yhdistämistä ja niiden sovittamista sosiaaliseen ympäristöön. (Crossley 2005, 145.) Ihmiset siis koostavat erilaisia identiteettejään eheäksi kokonaisuudeksi, vaikka identiteetit saattavatkin olla keskenään melko erilaisia. Samalla yksilöllä saattaa olla itsessään esimerkiksi sosiaalityöntekijän, tyttären, äidin, vaimon, ystävän, opiskelijan ja miniän identiteetti ja niin edespäin. Hän toimii eri rooleissaan hieman eri tavoin, mutta ei hänessä ole kokonaan eri persoonia.

Meadin mukaan ihminen voi reflektoida ”sosiaalista identiteettiään”, mutta ”aktiivisesti toimiva persoona” taas toimii spontaanisti ja tässä hetkessä. Toimiessaan spontaanisti muuttuneessa ympäristössä, on aikoja, jolloin ”sosiaalinen identiteetti” ei täysin vastaa ”toimivaa persoonaa”. Reflektoidessaan toimintaansa ”sosiaalinen identiteetti” lähenee ”toimivaa persoonaa”. Reflektion ansiosta yksilö tiedostaa muuttuneen ympäristön vaatimukset ja ”sosiaalinen identiteetti” vastaa taas paremmin ”toimivaa persoonaa”.

Meadin mukaan myös arvot muokkautuvat identiteetin mukana. (Mead 1934, 173-177, 273-277.)

Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi yksilön tullessa äidiksi tai isäksi, etenkin jos vanhemmaksi tuleminen tapahtuu ”vahingossa” tai suhteellisen nuorena. Henkilön sosiaalinen identiteetti on äidin tai isän identiteetti, mutta hänen aktiivisesti toimiva persoonansa ei kuitenkaan toimi niin kuin äidin tai isän odotetaan toimivan. Reflektoidessaan toimintaansa yksilö voi ikään kuin ”kasvaa vanhempana” ja aktiivisesti toimia ”äidillisemmin” tai ”isällisemmin”. Näin aktiivisesti toimiva persoona lähenee sosiaalista identiteettiä. Sosiaalityö työskentelee usein tällaisten tilanteiden parissa. Tällainen tilanne voi olla myös työntekijän vaihtaessa työpaikkaa tai ammattia.

Sekä identiteetin muovautumisen mahdollisuus että ihmisten kyky oman toiminnan reflektointiin ovat olennaisia asioita sosiaalityön perimmäisen tehtävän kannalta. Sosiaalityö pyrkii aikaansaamaan tai mahdollistamaan muutoksen yksilön toiminnassa niin, että yksilön hyvinvointi ja elämänlaatu paranee. Jos yksilön käsitys itsestään, yksilön identiteetti, olisi täysin pysyvä ja muuttumaton, sosiaalityön keinot auttaa ihmistä supistuisivat taloudellisten resurssien tarjoamiseksi. Identiteetin muovautumisen mahdollisuus tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden muuttuviin rooleihin yhteiskunnassa ja yhteisöissä.

Crossleyn (2005) mukaan myös erilaiset sosiaaliset liikkeet perustuvat pitkälle identiteettityöhön, niissä muovataan käsitystä ”meistä” ja siitä, millaisia ”me” olemme. Tällaisia liikkeitä ovat esimerkiksi erilaiset vähemmistöliikkeet, kuten seksuaalivähemmistöt tai erilaiset kulutustottumuksiin perustuvat liikkeet. (Crossley 2005, 146.) Tällaisia liikkeitä voivat olla myös ammattiryhmien yhteiset liikkeet, jotka tähtäävät oman ammattiryhmän näkyvyyden parantamiseen, ammatti-identiteetin muokkaamiseen tai vahvistamiseen sekä ammattiryhmän etujen ajamiseen. Erilaiset sosiaaliset liikkeet rakentavat yksilön identiteetin mukana erilaisia rajoja ”meidän” ja ”toisten” välille. Ammatillisessa toiminnassa moniammatillinen yhteistyö koettelee ja muovaa näitä rajoja.

3.2. Ammatti-identiteetti

Identiteetti siis muokkautuu elämän aikana ja siihen vaikuttavat elämäkokemukset ja ne sosiaaliset ryhmät, joihin me kuulumme (Payne 2006, 26). Vuorovaikutusta tapahtuu koko ajan toisten ihmisten, yhteiskunnan ja kulttuurin kanssa. Toiset identiteetin osa-alueet ovat pysyvämpiä kuin toiset. (Nousiainen 2004, 32, 167.) Erilaisia identiteetin osa-alueita voivat olla esimerkiksi perhesuhteisiin liittyvät identiteetit, kuten äitiysidentiteetti tai seksuaali-identiteetti.

Eteläpellon ja Vähäsantasen mukaan ammatti-identiteetti on yksilön elämänselän historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Se sisältää sen, miten ihminen ymmärtää suhteensa ammatillisuuteen ja työhön, kuinka hän mieltää työn merkityksen elämässä sekä millaiseksi hän haluaa ammatissaan ja työssään tulla. Ammatti-identiteettiin kuuluvat käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja mihin hän samaistuu. Millaisia arvoja ja tavoitteita hän pitää tärkeänä työssään ja, mihin hän työssään sitoutuu. Ammatti-identiteetti on ihmisen itseä koskevia, työhön kytkeytyviä mielikuvia, arvoja, ihanteita ja sitoumuksia. Ammatti-identiteetti rakentuu niissä yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa tilanteissa sekä kulttuurisesti määrittäneissä työyhteisöissä, joissa ammattilaiset elävät. Laajasti ymmärrettynä ammatti-identiteetti on yksilön omakohtainen suhde yhteiskunnalliseen toimintaan ja työnjakoon siihen, kuinka hän näkee asemansa, paikkansa ja osallisuutensa kokonaisuudessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26, 29, 41, 45.)

Ammatti-identiteettiin kuuluvat työhön liittyvät eettiset ja moraaliset sitoumukset, yksilön henkilöhistoria ja tulevaisuuden toiveet sekä näkemys ammatin yhteiskunnallisesta merkityksestä. Ammatti-identiteettiin vaikuttavat työsuhteen ehdot, peruskoulutus, palkka, uranäkymät, työssä tarjottava koulutus ja mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen, työn osaamisvaatimukset sekä työn joustavuuden ja jatkuvuuden välinen jännite. (Eteläpelto 2007, 90-93, 137.)

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008) mukaan ammatillisenidentiteetin käsite on kokenut rajuja muutoksia yhteiskunnan muutoksen myötä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26, 45). Ammatti-identiteetin rakentumisen on aiemmin ajateltu keskittyvän nuoruuteen. Nykyisen työelämän nopeat muutokset, joustavuus ja epävarmuus ovat kuitenkin tehneet

ammatti-identiteetin rakentamisesta koko elämän kestävässä prosessissa. Ammatti-identiteetit rakentuvat entistä yksilöllisemmin ja kiinnittyvät yksilön elinikäiseen oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun. (Eteläpelto 2007, 92.) Modernismin mukainen käsitys suhteellisen pysyvänä säilyvästä identiteetistä on muuttunut jälkimodernin myötä pirstaleiseksi ja muuttuvaksi identiteetiksi. Identiteetti neuvotellaan jatkuvasti uudelleen ja se rakentuu suhteessa ihmisiin, kokemuksiin ja tilanteisiin, joiden keskellä me elämme. Ihmisen olemassaolon jatkuvuuden ja turvallisuuden tarpeet ovat säilyneet myös vaikeasti ennustettavan työelämän keskellä. Tästä syystä yksilöllisen ammatti-identiteetin rakentamisen tarve ammatillisen kasvun ja elinikäisen oppimisen keskellä on kasvanut. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26, 45.) Tämä herättääkin kysymyksen siitä, kuinka käy ihmisille, joilla ei ole mahdollisuuksia aktiiviseen ammatti-identiteetin rakentamiseen. Mitä yksilöllisempi, epävarmempi ja epäjatkuvampi yksilön työympäristö on, sitä enemmän se vaatii yksilöltä aktiivisia identiteettineuvotteluja ja omien rajojen työstämistä. (Eteläpelto 2007, 92.)

Eteläpellon (2007) postmodernin käsityksen mukaan identiteetit määrittyivät ennen vankemmin ammatin, ammattiaseman, sukupuolen ja yhteiskuntaluokan mukaan ja ammatti-identiteetti on perinteisesti muodostunut osallisuudesta tiettyyn ammattiryhmään. Nykyisin identiteettejä rakennetaan enemmän yksilöllisten valintojen varassa. (Eteläpelto 2007, 95.) Käsitykseni mukaan identiteetti ja sen osa-alue eli ammatti-identiteetti muovautuu koko elämän ajan ja näin on ollut kautta ihmiskunnan historian. Postmodernin käsityksen mukaan elinympäristömme muuttuu nykypäivänä niin nopeasti, että identiteetin ja sen osa-alueen ammatti-identiteetin on muututtava nopeammin kuin ennen. Toisaalta vaikka maanviljelijän lapsesta ei tule enää yhtä todennäköisesti maanviljelijää kuin Suomen historiassa 1800-luvulla ja ainakin osa ammatillisten toimintojen sisällöllisistä vaatimuksista muuttuu nykyisin nopeasti, on yhteiskunta ja muu ympäristö muuttunut kuitenkin aina, esimerkiksi sotien tai muiden kriisien seurauksena. Näin ollen ihmisen identiteetti on aina muokkautunut ympäristön muutosten seurauksena ja ihmisten on aina täytynyt työstää omia rajojaan epävarmuuden ja muuttuvan ympäristön keskellä. Vaikka monien ihmisten yksilöllisten valintojen mahdollisuudet ovat nykypäivänä kasvaneet, ei näin kuitenkaan ole kaikilla. Ja niidenkin ihmisten, joille on mahdollista valita työpaikkansa tai koulutuksensa monien aitojen vaihtoehtojen seasta, identiteetti rakentuu kuitenkin suhteessa ympäristöön ja ympäristöä ei kukaan ihminen voi määrättömästi

muokata.

Ammatti-identiteetin rakentuminen tapahtuu sosiaalisen ja persoonallisen eli yhteisön/yhteiskunnan ja minän vuoropuheluna. Eri identiteettiteorioissa sosiaalisen ja persoonallisen suhdetta on painotettu eri tavoin. Eteläpelto kirjoittaa, että 2000-luvulta tultaessa identiteetti on katsottu entistä enemmän sosiokulttuurisen ympäristön ja oppimisen väliseksi puuttuvaksi linkiksi. Postmodernia käsitystä identiteetin rakentumisesta on kritisoitu siitä, että se johtaa käsityksiin, jossa identiteetin rakentumista määrittävä sosiaalinen ja käytännöllinen todellisuus sekä ihmisen praktinen toiminta kielletään ja identiteetti nähdään ainoastaan diskursiivisesti rakentuneeksi. Eteläpellon mukaan muun muassa Bauman, Beck ja Giddens edustavat postmodernia käsitystä maltillisempaa suuntausta identiteetin muodostumisesta. (Eteläpelto 2007, 101-103.) Käsitykseni mukaan maltillinen suuntaus korostaa sitä, ettei yksilö vapaasti rakentele identiteettiään siihen suuntaan, mihin milloinkin haluaa sitä rakentaa. Identiteetti muovautuu ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa ja ympäristö asettaa reunaehdot yksilön mahdollisuuksille.

Realistisen identiteettiteorian mukaan ihminen ei voi vapaasti valita ja rakentaa identiteettiään, vaan sitä testataan jatkuvasti siinä sosiaalisessa ympäristössä, jossa ihminen elää. Hänen sosiaalinen asemansa vaikuttaa identiteettiin ja hän tekee tulkintaa itsestään ja osallisuudestaan yhteisöjensä jäsenenä. Identiteetin rakentaminen on elämän mittainen prosessi, jatkumo, johon vaikuttaa menneisyys, nykyhetki ja käsitykset tulevaisuudesta. Identiteettiä rakennetaan kertomalla tarinoita itsestä ja käytännön toiminnan avulla. (Eteläpelto 2007, 140-141.)

Eteläpellon mukaan ammatillisen identiteetin rakentuminen vaihtelee ihmisen erilaisissa elämänvaiheissa. Esimerkiksi noviisivaiheessa, kun ihminen aloittaa työuraansa, tärkeäksi nousee työyhteisöön soisaalistuminen. Tällöin ammatti-identiteetti rakentuu omaksumalla työyhteisön arvot, toimintatavat ja normit. Yksilöllisyys ja persoona ovat vahvemmin rakentumisessa mukana, kun yksilön asema työyhteisössä vahvistuu. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 44.)

3.3. Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti

Sosiaalityön perimmäinen tehtävä on voimaannuttaa ihmisiä ja vähentää heidän vaikeuksiaan, siis parantaa ihmisten hyvinvointia (Hugman 2009, 1151).

Sosiaalityöprofession identiteetti on kuitenkin kompleksinen. Payne (2006) jakaa sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetit kolmeen eri traditioon: 1. rakenteellinen sosiaalityö 2. terapeuttinen sosiaalityö ja 3. sosiaalityö sosiaalisen järjestyksen ylläpitäjänä. Traditiot ovat painottuneet eri tavoin sosiaalityön ammatillistumisen eri aikoina ja eri paikoissa. Rakenteellisessa sosiaalityössä on yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen näkökulma, siinä pyritään sosiaaliseen muutokseen laajemmin yhteisön tai yhteiskunnan tasolla. (Payne 2006, 28, 48.) Sosiaalityön ammatillistumisen historiassa settlementti liike edusti rakenteellista sosiaalityötä, makrotason sosiaalityötä. Case work taas edusti yksilö keskeisempää mikrotason sosiaalityötä ja keskittyi sosiaalisen järjestyksen ylläpitämisen kysymyksiin. (Hugman 2009, 1139.) Terapeuttisessa lähestymistavassa on yksilökeskeinen näkökulma ja siinä pyritään vaikuttamaan yksilön elämään ja saamaan sosiaalinen muutos aikaan hänen elämässään kehittämällä yksilön persoonallisuutta. Kolmannessa perspektiivissä, jossa sosiaalityöntekijä toimii sosiaalisen järjestyksen ylläpitäjänä, sosiaalityöntekijä toimii yhteiskunnan viranomaisena ja auttaa yksilöitä sopeutumaan ja sijoittumaan yhteiskuntaan. Kaikkia kolmea perspektiiviä yhdistää pyrkimys sosiaaliseen muutokseen. Sosiaalityön tehtävä on vapauttaa ja voimaannuttaa asiakkaitaan, mutta se myös kontrolloi heitä ja ylläpitää yhteiskunnan järjestystä. Eri traditioissa muutosta pyritään aikaansaamaan erilaisista lähtökohdista. (Payne 2006, 28, 48.)

Sosiaalityöntekijöiden työskennellessä erilaisissa palveluissa eri lähestymistavat korostuvat ja painottuvat eri tavoin. Yksittäisen sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti muovautuu hänen oman persoonan ja kyseisen työpaikan vuorovaikutussuhteiden yhteisvaikutuksessa. Kontrolli, tuki ja pyrkimys muutokseen ovat aina sosiaalityössä jossain määrin läsnä, mutta hyvin erilaisilla painotuksilla. Työpaikassa korostuvat arvot, tieto-, taitoperusta, ammattiryhmät ja sosiaalityön lähestymistapa vaikuttavat yksittäisen sosiaalityöntekijän ammatti-identiteettiin. (Payne 2006, 51, 80, 157.)

Poliittinen aspekti korostuu rakenteellisessa sosiaalityössä, mutta se on mukana myös (järjestelmäkeskeisessä) sosiaalityössä sosiaalisen järjestyksen ylläpitäjänä.

Sosiaalityöntekijän toimiessa sosiaalisen järjestyksen ylläpitäjänä hän ylläpitää vallitsevaa poliittista ja hallinnollista järjestelmää. Rakenteellinen sosiaalityö on saanut ajoittain myös radikaaleja muotoja, kun vallitsevaa järjestelmää on pyritty muuttamaan. Ihmisoikeudet ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden arvot kuuluvat kiinteästi kaikkiin sosiaalityön traditioihin, mutta oikeudenmukaisuuden kysymykset korostuvat rakenteellisessa sosiaalityössä. Asiakkaiden ajatellaan tarvitsevan sosiaalityön palveluja usein juuri yhteiskunnan epätasa-arvoisten rakenteiden vuoksi. Terapeuttinen suuntaus taas on ajanut sosiaalityön professionalisoitumista ja perustellut sitä sillä, että sosiaalityöntekijöiden vahvempi ammatillinen osaaminen ja vahvempi status ovat asiakkaiden etu. Järjestelmäkeskeisessä näkökulmassa sosiaalityöntekijöiden professionaalistumisen koetaan parantavan sosiaalityöntekijöiden sosiaalista ja lakiin perustuvaa auktoriteettia. (Payne 2006, 28, 51, 80, 157.) Auktoriteetin vahvistuminen vahvistaa yksittäisen ammattiryhmän jäsenen asemaa esimerkiksi moniammatillisen työryhmän jäsenenä, se lisää hänen vaikutusmahdollisuuksiaan sekä asiakkaan asioissa että koko ryhmän toimintaan liittyvissä asioissa. Laajemmin auktoriteetin vahvistuminen parantaa ammattiryhmän asemaa yhteiskunnassa ja lisää kannanottojen painoarvoa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Läpi 1900-luvun sosiaalityön ammatillistuesssa sosiaalityöntekijät ovat pyrkinet luomaan kolmesta erilaisesta sosiaalityön lähestymistavasta yhtenäistä tai ainakin yhtenäisempää näkemystä sosiaalityölle siis sille, mitä sosiaalityö on. Pyrkimyksenä on ollut yhtenäistää ja selkeyttää sosiaalityön kompleksista identiteettiä. Se, että sosiaalityötä tehdään erilaisissa toimipaikoissa laajassa palvelujärjestelmässä, tekee omalta osaltaan sosiaalityöstä hajanaista ja jakaa sosiaalityöntekijöitä erilaisiin pienempiin ammattiryhmiin. (Payne 2006, 51-52, 160.)

Payne (2006) kirjoittaa ammatti-identiteetin muodostumisesta moniammatillisissa tiimeissä terveydenhuollon sosiaalityössä. Identiteettiä luodaan sosiaalisissa suhteissa. Identiteetti muodostuu persoonallisesta identiteetistä, joka sisältää käsityksen meistä itsestämme ihmisenä. Toisen alueen identiteetistämme rakennamme sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa. Ammatti-identiteetissä persoonallinen identiteetti yhdistyy sosiaaliseen identiteettiin. Kehittyäkseen identiteetti vaatii jatkuvuutta. Yksilöllinen ammatti-identiteetti muodostuu siis persoonallisen identiteetin ja kollektiivisten ammatti-

identiteettien vuorovaikutuksessa. Ammatilaiset, jotka työskentelevät moniammatillisissa tiimeissä, eivät luo pysyvää ammatti-identiteettiä itselleen, vaan neuvottelevat ja muokkaavat ammatti-identiteettiään jatkuvasti moniammatillisen tietämyksen ja työskentelyn myötä. Kun he neuvottelevat ja muokkaavat roolejaan moniammatillisissa tiimeissä, heidän yksilölliset ammatti-identiteettinsä muuttuvat ja mukautuvat. Tämä vaikuttaa laajemminkin ammatti-identiteetteihin. Yksilölliset ammatti-identiteetit rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden ammattiryhmien edustajien kanssa. (Payne 2006, 137, 139.)

Ammatilaiset, esimerkiksi sosiaalityöntekijät, näkevät moniammatilliset tiimit paikkana hakea hyväksyntää omalle näkökulmalleen, omalle roolilleen ja ammatillisuudelleen. Sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetti on nähty usein epäselvänä ja se on tuotettu lainsäädännön avulla, eikä niinkään sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksista erilaisiin ammattirooleihin. Sosiaalityötä on kritisoitu liiallisesta psykoterapeuttisesta suuntautumisesta ja professiokeskustelun kiinnittymisestä liiaksi ammattilaisten asemaan, eikä asiakkaiden asemaan. (Payne 2006, 137, 139.)

3.4. Professionaalinen järjestelmä

Tutkielmassani tarkastelen sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiä, sen muovautumista ja moniammatillisen yhteistyön suhdetta ammatti-identiteettiin. Työntekijän edustaman ammatin asema, tehtävä ja arvostus yhteiskunnassa liittyvät työntekijän asemaan ja rooliin moniammatillisessa työryhmässä sekä työntekijän ammatti-identiteettiin. Tarkastelen sosiaalityöntekijän ammatti-identiteettiä kahden siihen keskeisesti vaikuttavan tekijän valossa: moniammatillisen yhteistyön ja sosiaalityöprofession. Käsitykseni mukaan professio muokkaa sekä ammatti-identiteettiä että moniammatillista yhteistyötä. Tutkielmani pääkäsite on siis ammatti-identiteetti ja ammatti-identiteettiin liittyvät käsitteet ovat moniammatillinen yhteistyö ja sosiaalityöprofession.

Esa Konttinen (1991) on tutkinut professionaalisen järjestelmän syntymistä ja kehittymistä Suomen historiassa. Tarkastelen hänen jäsentelyään, koska perustan oman käsitykseni professioista Konttisen käsityksiin. Professionien syntyä ja kehitystä tutkinut Konttinen tukeutuu käsitykseen professioista *erityiskoulutukseen perustuvina ammatillisina*

monopoleina. Itse määrittelen profession tässä tutkielmassa samalla tavalla kuin Konttinen.

Vanhimpia professioita ovat pappi, lääkäri, upseeri ja juristi, mutta vuosisatojen kuluessa ammattien määrä yleensäkin on kasvanut huomasti ja myös keskimääräinen koulutustaso on länsimaissa kohonnut (Hänninen 2010, luento). Monet ammatit vaativat nykyisin korkean koulutuksen, mutta toisilla ammattiryhmillä on silti huomattavasti vahvempi asema yhteiskunnassa. Toiset ammatit ovat arvostetumpia kuin toiset, niitä pidetään tuloksellisempina ja niillä on enemmän valtaa yhteiskunnassa (Freidson 1994, 107).

Kuten kerroin, itse määrittelen profession tässä tutkielmassa erityiskoulutukseen perustuvana ammatillisena monopolina. Professioita ja professionaalisuutta on kuitenkin määritelty monin eri tavoin (Freidson 1994, 78, 107). Professioita voidaan pitää muun muassa asiantuntijavaltana. Profession ja ei-profession välinen ero on liukuva ja ammatin pääsemiselle varsinaisen profession asemaan on esitetty erilaisia kriteereitä. (Mäntysaari 1991, 136.) Yksi tärkeistä kriteereistä on ollut ammatin korkea koulutustaso. Kriteerit eivät ole yksiselitteisiä, eikä niistä vallitse yksimielisyyttä. Selvää kuitenkin on se, että professioilla on taloudellista valtaa, poliittista valtaa ja professiot vaikuttavat yhteiskuntaluokkien muodostumiseen ja niiden välisiin suhteisiin. (Freidson 1994, 13-14, 18.)

Konttisen mukaan yhteiskunnallista päätöksentekoa voidaan ymmärtää valtaa harjoittavien ryhmien rakenteen ja intressien pohjalta. Konttinen käyttää ”professionaalisen järjestelmän” käsitettä, jolla hän tarkoittaa ”professionien koko kenttää; sen rakennetta ja rakentumista koulutusinstituutioineen.” ”Professionaalinen järjestelmä” käsittelee siis professionien makrorakenteita. Professionien mikrorakenteita taas ovat esimerkiksi yksittäisten ammattien auktoriteettisuhteisiin ja autonomian laatuun liittyvät asiat. Professionaalinen järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden professionien keskinäisten statusasemien ja rintamalinjojen tarkasteluun. (Konttinen 1991, 262-264.) Useat ammattiryhmät ovat saavuttaneet monopoliaseman työmarkkinoilla ja korkeat koulutusvaatimukset ammattiin pääsemiseksi. Näiden ammattiryhmien välillä on kuitenkin suuria eroja arvostuksen, palkkatason, vaikutusvallan ja sen suhteen, kuinka vakaa ammattiryhmän asema yhteiskunnassa on. Konttisen käyttämä professionaalisen järjestelmän käsite pureutuu hyvin näihin tekijöihin. Esimerkiksi ammattiryhmän

vaikutusvalta yhteiskunnassa liittyy koko ammattialan käytössä oleviin resursseihin, yleisiin käsityksiin ammattiryhmän tarpeellisuudesta ja mahdollisuuksiin kehittää kyseistä työtä. Tätä kautta sosiaalityön professionaalinen asema vaikuttaa asiakkaisiin ja heidän mahdollisuuksiin.

Sääty-yhteiskunnan aikaan 1800-luvulle saakka aateliset olivat vahvin yhteiskunnallista valtaa harjoittava ryhmä Suomessa. He pyrkivät vahvistamaan omia asemiaan ja estämään kilpailevien ryhmien nousun vallankahvaan. Suomalaisen yliopistojärjestelmän kehittymisen aikaan 1800-luvulla yliopistokoulutus oli säätyläisyyden vahva symboli. Tämä tekijä nosti yleisesti yliopistokoulutuksen arvostusta. Aateliset suuntautuivat yliopistossa pääsääntöisesti lakiopintoihin. Tässä vaiheessa professioiden kenttä rakentui lujasti yliopistokoulutukselle ja yliopistokoulutuksen ulkopuoliset ammatit rajautuivat professioiden kentän ulkopuolelle. Johtavassa asemassa olevat aateliset käyttivät koulutuspolitiikkaa säätyläiskerrostuman asemien suojaamiseen. (Konttinen 1991, 267-268.)

1800-luvun puolenvälin jälkeen kansalaisyhteiskunta vahvistui Suomessa ja alkoi osaltaan vaikuttamaan yhteiskunnan kehittymiseen. Tämä vaikutti myös professionaalisen järjestelmän kehittymiseen. Kansalaisyhteiskunnan sosiaaliset voimat vahvistuivat. Erityisesti koulutuksesta tuli johtavien yhteiskuntaryhmien tärkeä taistelukenttä. Tässä vaiheessa uudet ammattiryhmät vahvistivat asemiaan ja heidän vaikutusvaltansa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa kohosi. Esimerkkinä tällaisista uusista ammattiryhmistä Konttinen mainitsee oppikoulunopettajat, myös insinöörikoulutusta uudistettiin tällöin. 1800-luvun lopulla yliopisto menetti säätyläisluonnettaan, kun talonpoikien ja työläisten ylioppilaslapsen pääsivät sisälle yliopistoon. Samaan aikaan myös naiset pääsivät yliopistokoulutuksen piiriin. (Konttinen 1991, 269-270.) Kansalaisyhteiskunnan vaikutusvallan kasvulla, säätyläisyyden murtumisella ja naisten pääsillä yliopistoihin on varmasti ollut suuri merkitys myös sosiaalityöntekijöiden ammatillistumiselle ja professionaalistumiselle.

Säätyrakenteen purkautuessa ammatillisuus vahvistui profession jäsenen määrittämisen tekijänä. Kun syntyperusta (aatelisuus) ei enää määrittänyt professiota, tutkintojen merkitys kasvoi. Ammattikunnat alkoivat kehittyä tiukemmin suljetuiksi monopoleiksi,

joihin pääsemiseksi tarvittiin tietty tutkinto. Monet professiot hyötyivät kuitenkin vielä pitkään säätyperäisestä kulttuuripääomasta. Ja nykypäivänäkin suurten professioiden vaikutusvalta yhteiskunnallisessa päätöksenteossa on merkittävä. Lisäksi vaikutusvalta heitä itseään koskevassa yhteiskuntapolitiikassa ja etujen ajamisessa on vahva. (Konttinen 1991, 270-271.) Voimakkaana esimerkkinä tästä on juristit, jotka olivat perinteisesti aatelisia ja joiden ammattikunta on edelleen vahvassa yhteiskunnallisessa asemassa määrittämässä koko yhteiskuntaan vaikuttavaa lainsäädännön tulkintaa. Heillä on tiukasti suljettu monopoliasemansa yhteiskunnassa.

Konttinen kirjoittaa, että yhteiskunnan muutokset vaikuttavat jatkuvasti professioiden järjestelmään. Näitä muutoksia ovat esimerkiksi talouden nopeat heilahtelut, työmarkkinoiden nopeat muutokset ja tekninen kehitys. Viime vuosikymmeninä on syntynyt monia uusia ammatteja, jotka etsivät paikkaansa yhteiskunnassa ja vaikuttavat professioiden järjestelmään. (Konttinen 1991, 272.)

3.5. Sosiaalityön tietopohja

Leighninger (1987) kirjoittaa sosiaalityöntekijöiden ammatin kehittymisestä. 1920-luvulla sosiaalityön ammatillistumisen varhaisvaiheissa sosiaalityöntekijät olivat hyvin moninaista väkeä. Heidän koulutustaustansa, tietotaitopohjansa, työpaikkansa ja työskentelyolosuhteensa vaihtelivat hyvin suuresti. Heillä oli hyvin matalat palkat ja heidän julkikuvansa oli merkityksetön. Esimerkiksi USA:ssa professionaalistumiskehityksen myötä heidän keskimääräinen palkkatasonsa kohosi 1950-luvun aikana 76%. Sosiaalityöntekijöiden määrä erilaisissa hyvinvoinnin kehittämissuunnitelmissa ja valtion palveluksessa lisääntyi. (Leighninger 1987, 151-152, 211-212.)

Sosiaalityön tietopohjan kehittämisessä on pyritty yhdistämään sosiaalitieteiden tietoa sosiaalipalveluiden käytäntöön 1900-luvun alkupuolelta lähtien. Käytännön ja tieteen välistä suhdetta on pyritty lähentämään niin tietopohjan kuin ammattilaistenkin osalta tieteentekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden välistä yhteistyötä lisäämällä. Ennakkoluulot ja erilaiset ristiriidat ovat hiertäneet tutkijoiden ja sosiaalityöntekijöiden välejä. Yhteisen kielen löytäminen on ollut vaikeaa. Erilaisista menetelmistä (esimerkiksi

ryhmätyöskentelystä taiteen ja liikunnan avulla) ja siitä, ovatko ne sosiaalityötä, on myös ollut erimielisyyksiä. (Leighninger 1987, 151-152, 157, 160, 211-212.)

Matthies (2009) kirjoittaa, että sosiaalityön tiedepohjaa voidaan tarkastella osana tieteenhistoriallista ja -sosiologista jatkumoa, jossa tapahtuu erikoistumista ja integroitumista. Sosiaalityön tietopohja on hajanainen. Sosiaalityön tutkimus on ollut lukuisten erityisalojen monitieteistä tutkimusta, esimerkiksi köyhyys-, perhe-, nuoriso-, yhdyskuntatyön ja interventiomallien tutkimusta. Yleistä sosiaalityön tutkimusta, sosiaalityön ytimen, profession tutkimusta, joka ylittäisi hajanaisen tiedepohjan ja ammatillisten instituutioiden rajat on sosiaalityössä suhteellisen vähän. Sosiaalityöllä ei ole omaa yhtenäistä teoriaa, sen ammatilliset käytännöt ovat hajanaiset, status ja professionaalinen identiteetti ovat suhteellisen heikkoja. Sosiaalityöntekijän identiteetti määräytyykin usein enemmän alalohkojensa (esim. aikuissosiaalityö, lastensuojelu, terveydenhuolto, koulukuraattori) kuin yleiskäsitteen kautta. (Matthies 2009, 239, 255.)

Suhteessa tieteenaloihin sosiaalityön on ajateltu sijoittuvan psykologian, sosiologian, sosiaalipolitiikan, kasvatustieteiden, terveystieteen ja oikeustieteen väliin. (Matthies 2009, 239, 255.) Näistä tieteistä merkittävimässä asemassa sosiaalityön tietopohjassa on psykologinen ja sosiologinen tieto. Niiden painottaminen on kuitenkin kansainvälisesti vaihdellut viimeisen sadan vuoden aikana. (Leighninger 1987, 151-152, 157, 160, 211-212.) Sosiaalityön tietopohjan painotukset vaihtelevat myös eri traditioissa (Payne 2006, 28).

Matthiesin mukaan esimerkiksi Saksassa sosiaalityön kehittymistä ja siis myös sosiaalityön professionalisoitumista hidastavat koulutuksen ja tutkimuksen erillisyys ja siitä seuraava sosiaalityön yhteiskunnallisen statuksen heikkous. Sosiaalityön teoriapohjan ytimessä pitäisi olla kriittinen reflektio oman profession toiminnasta, vaikutuksista ja paikasta yhteiskunnassa. Nyt sosiaalityö määritellään usein hallinnollisista järjestelmistä ja niiden rakenteista käsin, koska kognitiivinen identiteetti eli ammattilaisen tietopohja ei ole ollut tarpeeksi selkeästi sitoutunut sosiaalityön profession. (Matthies 2009, 259-261.)

3.6. Professionaalisen järjestelmän yhteys ammatti-identiteettiin ja ammatin asemaan

Professiot vaikuttavat myös ammatillisiin identiteetteihin. Sekä ammatin valinta että sosiaalistuminen ammattiin opintojen kuluessa vaikuttavat ammattilaisen omaksumiin toimintatapoihin. (Freidson 1994, 70-71.) Professionalismi on siis myös yksittäisen työntekijän sosialisaatiota ammattiuralleen (Mäntysaari 1991, 136). Ammatti-identiteetin muotoutuminen edellyttää, että ammattiryhmän edustajat kehittävät ja jakavat yhteisen ammatillisen kokemuksen ja kiinnostuksen ja erityisesti tunteen tästä yhteisestä kiinnostuksen kohteesta. Tämä luo ammatillisen yhteyden toisiin kollegoihin. (Freidson 1994, 70-71, 90.)

Leighninger (1987) kirjoittaa, että viimeisen sadan vuoden aikana (ja siis edelleenkin) sosiaalityöntekijöiden identiteetin merkittäviä kysymyksiä ovat olleet: 1. Samaistuvatko sosiaalityöntekijät omaan ammattikuntaansa vai oman työpaikkansa organisaatioon? 2. Mikä on rakenteellisen sosiaalityön osuus sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetissä? Tekeekö sosiaalityöntekijä siis yksilötyötä vai laajempaa yhteiskunnallista vaikuttamistyötä? 3. Mikä rooli sosiaalityöllä on hyvinvoinnin tuottamisessa? 4. Mikä on sosiaalityön profession tietopohja? Pitäisikö se määritellä tarkasti ja kapeasti vai laajasti? Identiteetin määrittämisen vaikeudet voivat aiheuttaa ongelmia ammattikunnan ja yksittäisen ammattilaisen uskottavuudessa. (Leighninger 1987, 151-152, 169, 211-212.)

Freidson (1994) kirjoittaa professioiden pyrkimyksistä monopoliasemaan. Kuten aiemmin kerroin, Konttisen (1991) käsitys professioista on se, että professiot ovat *erityiskoulutukseen perustuvia ammatillisia monopolieja*. Itse siis määrittelen profession tässä tutkielmassa Konttisen tavoin. Professiot pyrkivät turvaamaan asemansa työmarkkinoilla ja tämä onnistuu parhaiten profession saavuttaessa lainsäädännöllä suojattu yksinoikeutettu asema yhteiskunnan työnjaossa. Ammatillisten rajojen avulla eri ammattiryhmät erottautuvat toisistaan, sulkevat ulkopuoliset ryhmänsä ulkopuolelle ja usein myös vastustavat ulkopuolisten ryhmien pyrkimyksiä. Ammatilliset rajat luovat ammattilaisille myös heidän toimivaltansa rajat ja määrittävät heidän mahdollisuuksiaan toimia ammatissaan. Profession omaama valta säätelee ammattiryhmän toimimista muiden ammattiryhmien edustajien kanssa. (Freidson 1994, 16-18, 70-71, 90.) Näin professiot

vaikuttavat moniammatilliseen yhteistyöhön.

Erilaiset valtahierarkiat vaikuttavat professioihin ja niiden muodostumiseen. Se osapuoli kenen määräyksiä ”totellaan” on usein arvostetummassa ja vahvemmassa asemassa kuin ”tottelija” (Freidson 1994, 115). Tämä näkyy terveydenhuollossa esimerkiksi perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välillä. Erikoissairaanhoido on valtahierarkiassa perusterveydenhuollon yläpuolella. Kun potilas lähetetään jatkohoitoon erikoissairaanhoidosta perusterveydenhuoltoon, erikoissairaanhoidon työntekijät antavat hoito-ohjeita ja määräyksiä perusterveydenhuollon työntekijöille. Tämä sama valtahierarkia koskee niin hoitohenkilökuntaa kuin lääkäreitäkin. Viime aikoina perusterveydenhuolto onkin kärsinyt suuresta lääkärikadosta. Yhteiskunnallisesti vahvaan profession kuuluvat lääkärit eivät halua työskennellä perusterveydenhuollossa. Perusterveydenhuollon työolosuhteet ja status eivät houkuttele lääkäreitä, kenties osittain siksi, että terveydenhuollon valtahierarkian ”alemmalla portaalla” työskentely vaikuttaa profession (tässä tapauksessa terveyskeskuslääkäreihin) heikentämällä professiota.

4. MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

4.1. Mitä moniammatillinen yhteistyö on?

Käytän tässä tutkielmassa käsitettä moniammatillinen yhteistyö kuvaamaan eri ammattiryhmien välillä sekä samassa organisaatiossa että eri organisaatioiden välillä tapahtuvaa yhteistä työskentelyä. Yhteistyöllä tarkoitan siis samojen asiakkaiden parissa tehtävää työtä, joka edellyttää eri ammattilaisilta vuorovaikutusta keskenään. Yhteistyö voi olla myös yhteistä työtä, joka ei suoraan kohdistu asiakkaisiin, vaan yhteistyön tavoitteena voi olla esimerkiksi järjestää jokin tapahtuma, sopia yhteisistä toimintatavoista tai kehittää toimintaa. En puutu tässä tutkielmassa lainkaan sellaisiin käsite-eroihin kuten esimerkiksi moniasiantuntijuus, monitoimijuus vai moniammatillisuus. Käytän läpi tutkielman käsitettä moniammatillinen yhteistyö.

Katajamäen (2010) mukaan moniammatillisuus tarkoittaa moniammatillisen ryhmän toimintaa, jossa ryhmä on sen jäsentensä voimavara. Ryhmän jäsenet täydentävät toinen toisensa osaamista oman ammattinsa viitekehyksestä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Katajamäki määrittelee moniammatillisuuden sekä yhteisöllisenä että yksilöllisenä. Yksilöllisenä moniammatillisuus tarkoittaa yksilön ominaisuuksia eli työelämätaitoja, joihin kuuluu ryhmässä työskentelyn, johtamisen, kehittämisen, ongelman ratkaisun, projektityöskentelyn, ohjauksen ja osaamisen hyödyntämisen taidot. Näihin kaikkiin taitoihin liittyy olennaisesti erilaiset tunteet, asenteet ja vuorovaikutustaidot. Yhteisöllisenä moniammatillisuus tarkoittaa eri ammattien ja ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa kunkin alan asiantuntijat täydentävät toinen toistaan omalla asiantuntemuksellaan yhteisesti sovitun tavoitteen saavuttamiseksi. Moniammatillisuus ei siis ole ”pelkästään” eri alojen tai ammattien substanssiosaamisen sekoitusta. (Katajamäki 2010, 117, 158-162.)

Katajamäki kirjoittaa, että moniammatillisuudesta onkin tullut välttämätön osa ammatillista asiantuntijuutta, koska siitä on tullut sosiaali- ja terveystalouden työelämätaito. Moniammatillisuuden oppimisen perusteet ovat erilaisuuden kunnioittamisen arvomaailmassa. Se näkyy erilaisten ihmisten, ammattien ja alojen kunnioittamisena ja hyväksymisenä. Moniammatillisuuden oppimisessa on siis kyse moniammatillisuuden edellyttämien taitojen oppimisesta. (Katajamäki 2010, 158-162.)

4.2. Moniammatillisen yhteistyön tavoitteet ja haasteet

Moniammatillisella yhteistyöllä tavoitellaan muun muassa toiminnan tehostumista. Rajalliset resurssit pystytään hyödyntämään paremmin, kun yhteistyö sujuu sujuvasti ja joustavasti. Yhteistyötä tarvitaan erityisesti silloin, kun eri ammattiryhmät tai eri organisaatioissa työskentelevät ammattilaiset tekevät työtään samojen asiakkaiden parissa. Sosiaali- ja terveystalalla eri ammattiryhmien roolit yhteistyössä ja sen sujumisessa korostuvat huomattavasti enemmän kuin monilla muilla aloilla, koska ammattiryhmien väliset rajat ovat usein lakisääteisiä. Ammattilaisten erilaiset roolit, vastuualueet ja valtahierarkiat ovat merkittävässä roolissa yhteistyön rakentumisessa. Usein yhteistyössä eteen tulevat vaikeudet liittyvätkin valtaan ja organisaation rakenteeseen. Valta tulee yhteistyöhön erilaisista lähteistä; on poliittista valtaa, sosiaalista valtaa ja valtaa ihmisten välisissä suhteissa. Sosiaalinen valta muodostuu organisaatioissa muun muassa sosiaalisesta statuksesta. (Payne 2000, 1, 26, 36, 40, 132-133, 141, 144.)

Moniammatillisessa yhteistyössä on olennaista yhteisen tavoitteen olemassaolo (Payne 2006, 155). Kun tavoite on todella yhteinen, siihen pyrkivät sekä asiakas että asiakkaan asioiden parissa työskentelevät eri ammattiryhmät. Ammattilaisen näkökulmasta moniammatillisella yhteistyöllä voidaan tavoitella eri ammattilaisten tietojen ja taitojen yhdistämistä, tietojen jakamista, työskentelyn jatkuvuuden turvaamista ja resurssien suunnitelmallista kohdentamista. (Payne 2000, 41, 49.) Isoherrasen mukaan moniammatillisessa yhteistyössä korostuukin viisi kohtaa: 1. asiakaslähtöisyys 2. tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen 3. vuorovaikutustietoinen yhteistyö 4. rajojen ylitykset ja 5. verkostojen huomioiminen. Rajojen ylittämällä tarkoitetaan roolien ja organisaatioiden sovittujen sääntöjen rajojen ylittämistä asiakaslähtöisesti ja joustavasti. Tämä edellyttää sitä, että tiimin jäsenet sallivat toisilleen rajojen ylittämisen ja roolien joustavan muuttamisen asiakaskohtaisesti. (Isoherranen 2005, 14, 16.) Rajat voivat olla esimerkiksi ammattiryhmien välisiä lähinnä tottumukseen ja perinteeseen perustuvia rajoja ja rooleja tai vastaavia organisaatioiden välillä olevia rajoja. Ne voivat kuvata ammattiryhmien rooleja ja valtahierarkioita. Ne kuvaavat myös yksilön ammatti-identiteettiä eli käsitystä siitä, mikä hänen tehtävänsä ja roolinsa työryhmässä on. Rajat voivat muodostua myös lainsäädännöllisesti, jolloin niitä ei voi ylittää.

Mitä pidemmälle työn järjestelmät professioneiden eriytyvät sitä enemmän ne menettävät mahdollisuuksiaan kommunikoida keskenään (Arnkil 2005, 193). Työ pirstaloituu, kun jokainen hoitaa vain oman tehtäväalueensa, yhteistä keskustelua ei ole, eikä tietoa koota systemaattisesti yhteen (Isoherranen 2005, 30). Erikoistuminen on hyödyllistä erikoisosaamista vaativien tehtävien hoitamiseksi ja tiedon syventämisessä, mutta tarkat sektorirajat aiheuttavat ongelmia, kun kohdataan sellaisia ilmiöitä ja asiakkaiden elämäntilanteita, jotka eivät noudata tarkkoja sektorirajoja. Tällaisissa tilanteissa tarvitaan rajanylityksiä. Parhaimmillaan moniammatillisuus muodostuukin toisiaan täydentävistä osista ja ammattilaiset tietävät, kehen olla milloinkin yhteydessä. Pahimmillaan moniammatillisuus johtaa epätietoisuuteen vastuukysymyksistä ja yrityksiin saada jotain toista ammattilaista tekemään jotain asiakkaan hyväksi. (Seikkula & Arnkil 2009, 11-13.)

Samanlaiset systeemit eli organisaatiot tai ihmisryhmät pystyvät kytkeytymään yhteistyöhön helposti. Toisaalta vaikka yhteenliittyminen on helppoa, muutoksen aikaansaaminen voi olla vaikeaa. Keskenään samanlaiset systeemit alkavat muodostamaan yhdessä lisää ”sitä samaa”, johon ne ovat tottuneet. Keskenään hyvin erilaisten systeemien yhteenliittyminen taas on vaikeaa. Ne voivat olla outoja ja jopa uhkaaviakin toisilleen. Toisaalta onnistuessaan erilaisten systeemien yhteenliittyminen voi saada aikaan jotain aivan uutta. (Arnkil, Eriksson & Arnkil 2007, 147.) Erilaisten systeemien välinen yhteistyö onkin haaste työntekijöiden ammatti-identiteetille. Yksilön ammatti-identiteetti on kyettävä joustamaan ja muokkautumaan uudenaikaisessa tilanteessa.

Parhaimmillaan moniammatillisen yhteistyön seurauksena kehittyvä kollektiivinen asiantuntijuus kehittyy perinteisen ammatillisuuden täydennykseksi. Tällä hetkellä tiedetään vielä melko vähän siitä, millaista kollektiivinen asiantuntijuus ytimeltään on ja mitkä ovat sen pitkän tähtäimen vaikutukset asiakastyöhön. (Karjalainen 2008, 265.)

4.3. Moniammatillinen yhteistyö ja ammatti-identiteetti

Sosiaalityö toimii alueella, jossa on paljon eri ammattiryhmiä. Eri ammattiryhmät täydentävät toisiaan, mutta myös kilpailevat keskenään samoista resursseista. (Mäntysaari & Weatherley 2009, 185.) Sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät toimivat erilaisten palveluiden ja tietoperustojen verkostoissa. Sosiaalityötä tehdään paikoissa, joissa sosiaalialan

ammattilaiset eivät ole ensisijainen ammattiryhmä, esimerkiksi koulut ja sairaalat sekä paikoissa, joissa he ovat ensisijainen ammattiryhmä, kuten sosiaalitoimistot. Paikoissa, joissa sosiaalityöntekijät ovat ensisijainen ammattiryhmä ja työ pohjautuu ensisijaisesti sosiaalityön tietopohjaan, on selkeämpää omaksua yksiselitteisempi sosiaalityöntekijän identiteetti kuin paikoissa, joissa sosiaalityö toimii enemmän marginaalissa. Marginaalissa toimiessaan sosiaalityö ei ole organisaation päätavoite, vaan se koetaan vähemmän tärkeämmäksi osaksi organisaation päätarkoitusta, kuten esimerkiksi sairaalassa tai koulussa. (Payne 2006, 157-158.)

Ammatillisten ja organisaatioiden rajojen ylittämisen vaatimukset ovat työelämässä kasvaneet. Verkostoitumisessa kohtaavat erilaisten ryhmien sosiaaliset normit, erilaiset ajattelumaailmat ja erilaiset tieto-, taitoalueet. Identiteetit taas pohjautuvat näihin rajoihin, joita vedetään suhteessa toisiin ryhmiin ja yhteiskuntaan. (Heiskanen 2007, 246, 257.)

Moniammatillisuus on kaksijakoista; toisaalta siinä pitää selventää omaa erityisosaamistaan ja toisaalta rakentaa ryhmän yhteistä osaamista (Isoherranen 2005, 13-14). Moniammatillisessa työskentelyssä voidaan ylittää professioiden rajoja sekä ammatillisen tietämyksen rajoja. Tällaiset uudet ammatilliset roolit haastavat perinteisen ammatti-identiteetin. Moniammatilliset yhteisöt voivat tarjota mahdollisuuksia arvojen ja identiteettien tutkimiselle ja lopputuloksena tämä voi uudistaa ammatillisia käytäntöjä. (Oliver & Keeping 2010, 102-103.) Professionaalisten rajojen siirtymiset voivat aiheuttaa epävarmuuden tunteita, pelkoja oman toiminta-alueen menettämisestä, pelkoja vallan ja statuksen menettämisestä. Yhteistyö voi supistaa yksilön vapautta tehdä työtänsä. Toisaalta ammatillisten rajojen joustavuus voi antaa asiakkaalle kokemuksen jatkuvuudesta ja toimivasta tiimityöstä. (Miers 2010, 118.)

Moniammatillinen yhteistyö voi muovata ammatti-identiteettiä esimerkiksi seuraavilla tavoilla: 1. Käsitys oman ammatin yliveritaisuudesta muihin ammatteihin verrattuna vahvistuu. 2. Yhteistyö heikentää omaa ammatti-identiteettiä, kun joudutaan tekemisiin sellaisen osaamisen kanssa, joka ei oikein sulaudu osaksi oman profession osaamista. 3. Oma ammatillisuus vahvistuu, kun se täydentyy muiden professioiden osaamisella. 4. Moniammatillinen yhteistyö tuottaa sellaista jaettua ymmärrystä ja osaamista, jota kelloin ei ole aiemmin ollut. 5. Parhaimmillaan uudesta osaamisesta syntyy uusi ammatillinen identiteetti. Osaamisen leviäminen moniammatillisen tiimin sisällä voi näyttäytyä

asiakkaalle palveluna, josta asiakas ei yhtä helposti kuin ennen voi sanoa, onko työntekijä juuri tietyn profession edustaja. Asiakkaalle ammattikuntien rajat hämärtyvät. (Siurala 2011, 146-147.)

Nykypäivänä työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa itsensä kehittämistä ja persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua, monipuolisuutta, sosiaalisia taitoja, avoimuutta muutokselle, riskinottoa, muuntautumiskykyä ja valmiutta siirtyä yhdenlaisesta työstä toiseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 28). Näistä syistä liian pysyvä ja ”jäähäntynyt” identiteetti voi muodostua ongelmaksi (Vanttaja & Järvinen 2006, 28). Julkunen (2007) toteaaakin, että työelämä vaatii ammattilaisilta rajojen rikkomista ja joustavuutta, muun muassa moniammatillisia taitoja ja muita yleisiä taitoja, jotka ovat yhteisiä eri alojen asiantuntijoille. Professionit ovat menettäneet suljettua ja etuoikeusasemaansa. Asiantuntijuudesta on tullut liikkuvampaa. Yleiset työelämävalmiudet korvaavat pysyväisluonteiset ammatilliset perustaidot. (Julkunen 2007, 33-36.) Yleiset työelämätaidot tai -valmiudet ovat varmasti korostuneet nykypäivänä, kun esimerkiksi teknologian kehittyminen on tuonut kaikille ammattialoille paljon uusia sovelluksia ja työskentelytapoja. Teknologian tuomien työskentelytapojen hallintaa tarvitaan siis kaikilla aloilla. Yhteistyötä tehdään paljon ja eri auttamisammattitehtäviä ja heidän työtänsä yhdistää monet asiat yhteisistä asiakkaista yhteisiin työtapoihin. En kuitenkaan usko, että yleiset työelämätaidot korvaavat kaikkia ammatillisia perustaitoja.

5. AIEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA

5.1. Suomalaiset väitöskirjat

Seuraavaksi esittelen muutamia tutkielmani aiheeseen liittyviä aiempia tutkimuksia. Olen hakenut kirjallisuutta ja tutkimuksia erilaisista hakukoneista. Lindasta hain suomalaisia väitöskirjoja hakusanoilla moniammatillisuus, verkostotyö ja ammatti-identiteetti. Samoilla sanoilla tein haut myös Artosta ja Jykdokista.

Moniammatillista yhteistyötä sosiaali- ja terveystalalla on tutkittu kohtuullisen paljon. Erja Katajamäki (2010) tutki tapaustutkimuksella moniammatillisuuden oppimista sosiaali- ja terveystalalla ammattikorkeakoulussa. ”Tutkimustapauksena on vuoden mittainen oppimisprojekti, jossa opiskelijoiden tavoitteena on ollut oppia moniammatillisuutta.” Tutkimusaineisto koostuu kuuden opiskelijan oppimispäiväkirjoista, kuuden opettajan teemahaastattelusta ja projektikokousten aineistoista. (Katajamäki 2010, 5.) Maria Tapola-Haapala (2011) tutki sosiaalityön lapsiin ja nuoriin suuntautuvassa erikoistumiskoulutuksessa olevien opiskelijoiden (erikoistumiskoulutuksessa olevat opiskelijat ovat siis valmiita sosiaalityöntekijöitä) ”itseymmärrystä, ammatillisesti tärkeiksi kokemia asioita ja tavoitteita sekä näiden tavoitteiden toteuttamista kehystäviä toimintakonteksteja.” Tutkimuksen aineistona on 25 opiskelijan haastattelut. Samat opiskelijat on haastateltu kaksi kertaa kolmen vuoden välein. Mirja Määttä (2007) tutki poikkihallinnollisten ryhmien toimintaa Helsingissä. Ryhmät toimivat nuorisotyöhön liittyvien aihealueiden parissa. Kutakin tutkimukseen osallistuvaa seitsemää ryhmää haastateltiin kolme kertaa, joten haastatteluja kertyi yhteensä 21. Haastatteluihin osallistui 57 ammattilaista, joista suurin osa oli viranomaisia.

Identiteettiä ja myös ammatti-identiteettiä on yleisesti tutkittu kohtuullisen paljon. Ammatti-identiteettitutkimusta edustaa muun muassa Salme Mahlakaarto (2010), joka tutki työidentiteetin vahvistumista voimaantumisen avulla. Hän tutki erään sairaalan henkilökunnalle suunnattua voimaantumisen kehitysohjelman, jonka tarkoituksena oli lisätä työhyvinvointia ja ehkäistä työuupumusta osallistujien subjektiivista vahvistamalla. Hänellä oli monenlaisia aineistoja tutkimuksessaan, esimerkiksi videoaineistoja, portfolioita ja haastatteluja. Leinikki Sikke (2009) on tehnyt haastattelututkimuksen

korkeasti koulutettujen pätkätyöntekijöiden ammatti-identiteetistä. Hän haastatteli väitöskirjaansa 35 korkeasti koulutettua pätkätyöntekijää.

Sen sijaan sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin tutkimuksia ei löydy helposti. Tiia Tamm (2010) tutki väitöskirjassaan virolaisten sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiä. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisiä (N=10) että kvantitatiivisiä aineistoja (N=122), aineistot olivat sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalityön opiskelijoiden haastatteluja ja survey-kyselylomakkeita.

5.2. Kansainvälinen tutkimus

Nellistä hain kansainvälistä tutkimusta hakusanoilla *multiprofessional collaboration*, *interprofessional collaboration and professional identity*. Lisäksi olen etsinyt kirjallisuutta löytämiäni teosten lähdeluetteloista.

Hean, Clark, Adams ja Humphris (2006) tutkivat opiskelujensa alussa olevien sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden käsityksiä toisista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista Isossa-Britanniassa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselynä ja otos oli yli 1200 opiskelijaa kymmenestä eri opintolinjasta. Tutkimusprojektissa seurattiin moniammatillisen koulutuksen vaikutusta asenteisiin toisia ammattiryhmiä kohtaan. Näiden asenteiden ja käsitysten ajateltiin siirtyvän myöhemmin opiskelijoiden tekemään moniammatilliseen yhteistyöhön. Tutkituista ammattiryhmistä sosiaalityöntekijöiden, sairaanhoitajien ja kättilöiden ajateltiin olevan taitavimpia vuorovaikutustaidoissa sekä yhteistyötaitoissa. Lääkäreiden ja proviisorien ajateltiin olevan akateemisesti kyvykkäimpiä ja heidän ajateltiin olevan yhteistyötaitoissa ja vuorovaikutustaidoissa heikoimpia tutkimuksessa mukana olleista ammattiryhmistä. Lääkäreiden ajateltiin olevan kyvykkäimpiä päätösten tekijöitä, sairaanhoitajat olivat huonoimpia päätösten tekijöitä. Lääkärit ja proviisorit olivat myös itsenäisimpiä työntekijöitä ja sairaanhoitajat kaikkein epäitsenäisimpiä. Hieman yllättäen lääkäreiden, kättilöiden ja sosiaalityöntekijöiden ajateltiin olevan kyvykkäimpiä johtajia, kuitenkin lääkäreiden huomattavasti kyvykkämpiä kuin kättilöiden tai sosiaalityöntekijöiden. Lääkärit ja sairaanhoitajat miellettiin keskenään kaikkein erilaisimmiksi ammattiryhmiksi mitattuiden luonteenpiirteiden osalta. Tutkimuksessa oli mukana myös useita uudempia ammattiryhmiä, kuten toimintaterapeutit, fysioterapeutit ja

röntgenhoitajat. Näistä uudemmissa ammattiryhmistä opiskelijoilla ei ollut niin vahvoja ja selkeitä mielikuvia ja ne sijoittuivatkin usein mitattujen luonteenominaisuuksien keskivaiheille. (Hean, Clark, Adams & Humphris 2006, 162-181.) Mielenkiintoista oli esimerkiksi se, että sairaanhoitajien kyvyt päätösten tekoon arvioitiin matalammaksi kuin näiden uusien ammattiryhmien edustajien. Tämä lienee seurausta perinteisestä mielikuvasta, jossa sairaanhoitaja on lääkärin palvelija tai avustaja.

Samankaltainen tutkimus on Bellin ja Allainin (2011) tutkimus Isossa-Britanniassa, jossa tutkittiin sosiaalityön opintojen loppuvaiheessa olevien, moniammatillisella klinikalla työskentelevien opiskelijoiden ammatti-identiteettiä ja ammatillisia stereotyyppioita. Tulosten mukaan opiskelijat käyttivät moniammatillisia työryhmiä peilinä oman ammatti-identiteetin ja sosiaalityön paikkaa reflektoidessaan. Tutkijat olivat sitä mieltä, että sosiaalityön opiskelijoita pitäisi rohkaista oman ammatti-identiteetin ytimen rakentamiseen, joka olisi dynaamisesti muuttuva erilaisissa toimintaympäristöissä. (Bell ja Allain 2011, 266-280.)

Nämä opiskelijoiden asenteet ja mielikuvat ovat kiinnostavia, kun ajattelee Meadin (1934) teoriaa ”toimivan persoonan” ja ”mielikuvan” toisiaan muokkaavasta vaikutuksesta. Kun yhden ammattiryhmän jäsen (esim. sosiaalityöntekijä) tulee moniammatillisen työryhmän jäseneksi, saattaa ryhmien jäsenten mielikuvat uudesta tulokkaasta olla samankaltaisia kuin tämän tutkimuksen opiskelijoiden mielikuvat. Nämä mielikuvat muovaavat uuden sosiaalityöntekijän roolia ja työnkuvaa ryhmässä sekä sosiaalityöntekijän omaa mielikuvaa itsestään työntekijänä ja pidemmällä tähtäimellä myös sosiaalityöntekijän ”toimiva persoona” alkaa toimia mielikuvien mukaisesti.

Kirpal (2004) on tutkinut eurooppalaisia työidentiteettejä. Tutkimuksessa ei ole yhtään pohjoismaata mukana, eikä myöskään sosiaalityöntekijöitä. Celia Keeping (2006) on tutkinut moniammatillista työskentelyä mielenterveyspalveluissa. Hän tutki työntekijöiden henkilökohtaisia arvoja ja niiden yhteyttä profession yleisiin arvoihin, esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kohdalla. (Oliver & Keeping 2010, 95.)

Monissa kansainvälisissä tutkimuksissa tutkitaan moniammatillisen työskentelytavan oppimista koulutuksen aikana (interprofessional education). Tällainen tutkimus on

esimerkiksi Margaret Miersin, Caroline Rickabyn ja Brenda Clarken (2009) tutkimus Isossa-Britaniassa. Tutkimusaineisto koostui 42 opiskelijan haastatteluista sekä 53 opiskelijan työskentelyn havainnoinnista.

Kaikissa edellä mainituissa tutkimuksissa käsitellään ammatteja, ammatti-identiteettejä, ammattiin opiskelemista sekä työssä tarvittavien taitojen olemassaoloa ja näiden taitojen kehittymistä. Tutkimukset ovat osa ammattien sosiologiaa koskevaa tutkimusta, jota omakin tutkielmani edustaa. Näissä tutkimuksissa käsitellään myös paljon ammattiin kasvamista ja työelämätaitojen oppimista. Ammattiin kasvaminen ja siinä vaadittavien taitojen oppiminen on osa ammattiin sosiaalistumisprosessia, jossa yksilön identiteetti muovautuu ympäristön uusien odotusten ja vaatimusten myötä.

6. YKSILÖN AMMATTI-IDENTITEETTI

6.1. Menneisyys, arvomaailma ja rakenteellinen sosiaalityö sekä muuttuva työminä ammatti-identiteetin osa-alueina

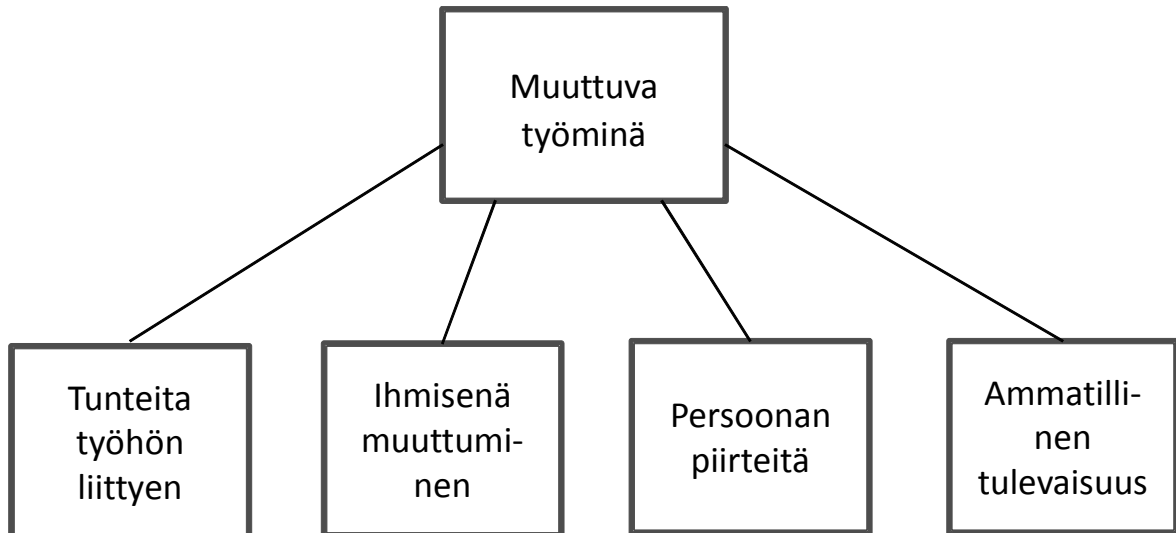
Luvut kuusi, seitsemän ja kahdeksan käsittelevät tutkielmani tuloksia. Luvussa kuusi käsittelen yksilön ammatti-identiteetin muovautumista aineistolähtöisen analyysini tuloksina syntyneiden kategorioiden avulla. Alkuperäisiä koodeja oli siis 138 kappaletta ja alkuperäisiä alakategorioita oli 22 (liite 2.). Näistä alakategorioista yhdistyi eli integroitui ylempiä kategorioita (kategoriakartta s. 12). Ammatti-identiteetti edustaa Meadin (1934) ”sosiaalista identiteettiä” (=engl. ”Me”). Palaan Meadin ajatuksiin lisää luvussa kahdeksan, jossa peilaan tuloksiani Meadin teoriaan.

Osa alakategorioista siirtyi suoraan ylemmille tasoille (menneisyys, rakenteellinen sosiaalityö ja arvomaailma). Rakenteellinen sosiaalityö kuului joidenkin haastateltavien ammatti-identiteetin osa-alueeksi. Se ei kuitenkaan ollut jokaisen haastateltavan ammatti-identiteetin muovautumiseen liittyvä tekijä.

Tutkielmani aihe käsittelee sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin muovautumista. Sosiaali- ja terveystalalla työskenteleminen on hyvin ihmiskeskeistä työtä, jolloin ammatillinen ja persoonallinen identiteetti kietoutuvat vahvasti yhteen (Mahlakaarto 2010, 17). Aineistolähtöisen analyysin avulla hahmottelin aineistostani ne tekijät, jotka muovaavat yksilön ammatti-identiteettiä. Näistä tekijöistä yksi on opiskelu- ja työelämään liittyvä menneisyys ammatinvalinnasta urapolun kulkuun. Toinen merkittävä tekijä on ihmisen arvomaailma. Kuten edellä kerroin (s.13-15) Mead (1934) kuvaa arvojen muuttuvan identiteetin muuttumisen myötä. Arvomaailma muokkaa siis identiteettiä ja identiteetin muovautuminen muovaa arvoja.

Haastateltavat olivat hyvin eri-ikäisiä ja heillä oli erimittainen työkokemus takanaan. Työkokemus sosiaalityöntekijän työstä vaihteli yhdestä vuodesta yli 30 vuoteen. Työelämän varrella haastateltavat ovat kohdanneet erilaisia asioita ja tunteita, oppineet uutta sekä kehittyneet ammattilaisina. Näistä asioista kertoo kategoria ”muuttuva työminä”. Tunteet ja kehittyminen ammattilaisina ovat vahvasti osana sosiaalityöntekijän

ammatti-identiteettiä ja muovaavat sitä. Ne vaikuttavat sosiaalityöntekijän kokemuksiin omasta työstä, siinä onnistumisesta ja sen merkittävydestä sekä käsityksiin itsestä ammattilaisena.



Kuvio 2. Muuttuva työminä. Ylempi kategoria ”muuttuva työminä” sisältää alakategoriat: ”tunteita työhön liittyen”, ”ihmisenä muuttuminen”, ”persoonan piirteitä” ja ”ammattillinen tulevaisuus”.

Esimerkiksi ”Ihmisenä muuttuminen” alakategoria sisälsi koodeja: itsestä huolehtiminen, muutos ihmisenä, ammatillinen kehittyminen, hyödyttää omaa elämää.

6.2. Menneisyys

Haastateltavat kuvaavat opiskelu- ja työelämään liittyvän menneisyyden muokanneen heitä työntekijöinä. Näin yksilön menneisyydestä tulee ammatti-identiteetin yksi osa-alue.

Haastateltavien urapolut nykyisiin tehtäviinsä olivat hyvin erilaisia. Kahdeksasta haastateltavasta kuudella oli myös jokin muu koulutus sosiaalityöntekijän pätevyyden lisäksi. Aiemmat koulutukset vaihtelivat suuresti, haastateltavilla oli ammattikoulututkintoa, opistotutkintoa (nykypäivänä amk), alempaa korkeakoulututkintoa (nykypäivänä kandidaatin tutkinto) sekä ylempää korkeakoulututkintoa (maisterin tutkinto). Monen haastateltavan polku sosiaalityöntekijäksi oli siis mutkainen. Yliopiston tarjoaman pätevyitysmiskoulutuksen sosiaalityöntekijäksi 80-90-luvulla oli käynyt kaksi haastateltavaa. Heillä oli taustakoulutuksena joko alempi tai ylempi korkeakoulututkinto. Yksikään haastateltavista ei kertonut ”haaveilleensa lapsuudesta lähtien” sosiaalityöntekijän työstä. Sen sijaan haastateltavat kertoivat ammatinvalintaan ja

ammattillisiin haaveisiin liittyneen nuorena esimerkiksi tällaisia asioita:

”Kyllä mä olen aina ajatellut haluavani olla jossain sellaisessa työssä, jossa voi auttaa ihmisiä. Mä ajattelen, että sellaisella työllä on merkitystä.” (haastattelu 8)

”Silloin ajateltiin, että meistä tulisi lasten ja nuorten kehityksen asiantuntijoita kulttuurin pariin ja erilaisiin lasten ja nuorten asiantuntijatehtäviin...Silloin mä kuvittelin, että mä meen Pikku Kakkoseen töihin...Sen opiskelun aikana mä kyllä muistan, että me tiedettiin, että ei valmistuta mihinkään suoraan...Monet aloitti yhteiskuntapolitiikan tai sosiaalityön opinnot. Ja mä ajattelin, että ei ikinä, musta ei tuu sosiaalityöntekijää todellakaan.” (haastattelu 2)

Yhteiskunnallinen tilanne, pääasiassa työllisyystilanne, vaikutti monen haastateltavan ammatinvalintaan ja urapolkuun. Työttömyyden uhka ohjasi haastateltavien ammatillisia valintoja aineistossani 1990-luvun lamasta lähtien. Kolmen vanhimman haastateltavan haastatteluissa ei ollut mainintoja työllisyystilanteesta, he olivatkin sijoittuneet työelämään jo ennen 1990-luvun lamaa.

Tammin (2010) tutkimuksen mukaan virolaisten sosiaalityöntekijöiden tärkeimmät syyt hakeutua opiskelemaan yliopistoon sosiaalityötä ovat olleet kiinnostus sosiaalityötä kohtaan, halu saada akateeminen ammattitutkinto ja ammatillisen tietotaidon lisääminen. Joidenkin opiskelijoiden motivaationa on ollut yhteiskunnan toimintaan vaikuttaminen. Ne opiskelijat, jotka eivät tarkemmin eritelleet motiivejaan sosiaalityöntekijäksi hakeutumiselle, kertoivat kuitenkin, että haluavat auttaa ihmisiä. (Tamm 2010, 102.) Yhteiskunnan toimintaan vaikuttamista - joka tuli esille myös tässä tutkielmassa - kutsun seuraavassa luvussa rakenteelliseksi sosiaalityöksi. Halu saada akateeminen ammattitutkinto on todennäköisesti vahva motivoiva tekijä myös Suomen oloissa. Monet akateemiset tutkinnot, jotka eivät tarjoa ammattitutkintoa, ovat nykypäivänä Suomessa melko heikosti työllistäviä. Halu auttaa tuli esille useasti myös omassa tutkielmassani.

”Alussa (aiemman tutkinnon) opintoja toivotettiin, että töitä riittää, kun ihmisiä jää niin paljon eläkkeelle lähivuosina. Kaikki työpaikat lakkautettiin eläkkeelle jäämisen jälkeen. Kaveri (vanhoista opinnoista) siirtyi opiskelemaan yhteiskuntatieteisiin ja suuntautui

sosiaalityöhön. Siitä tiesi, että sellaistaikin voisi opiskella. Loppuvaiheessa (vanhoja opintoja) Hesarin mielipidepalstalla oli kirjoitus jostain sosiaalityöhön liittyvästä ja silloin yhtäkkiä, näen vieläkin sen Hesarin sivun siinä silmien edessä, valkeni, että ai niin sosiaalityötä voisi opiskella.” (haastattelu 7)

”Sitten kun valmistuin niin rupes olemaan laman merkit siinä 1990-luvun alussa ja sit alko olla, että kunhan pääsee johonkin töihin.” (haastattelu 2)

Seitsemällä haastateltavalla sosiaalityön opintoihin liittyvä harjoittelupaikka on ohjannut vahvasti myöhempää ammattiuraa. Ainoastaan yksi haastateltava ei mainitse opiskeluun liittyvästä harjoittelustaan mitään. Tästä voi päätellä, että sosiaalityön opintoihin liittyvät harjoittelujaksot ovat hyvin olennaisia asioita opiskelijan tulevaa työuraa ajatellen ja nekin muovaavat yksilön ammatti-identiteettiä.

Haastateltavat kokevat sosiaalityöntekijän ammattitaidon karttuvan työkokemuksen myötä ja ammattitaidon suuntautumiseen vaikuttaa koko sosiaalityöntekijän työhistoria. Saarnion (1993) mukaan sosiaalityön taitojen kehittyminen kulkee rationaalisuudesta kohti intuitiivisuutta. Kokeneilla sosiaalityöntekijöillä on kokemattomiin verrattuna huomattavasti enemmän erilaisia tilanteisiin sopivia tiedostamattomia toimintavalmiuksia. Tämä helpottaa huomiokyvyn keskittämistä olennaisiin asioihin ja nopeiden arvioiden sekä johtopäätösten tekoa. (Saarnio 1993, 49, 58.) Saarnion mukaan Berlinerin (1988) asiantuntijuuden kehittymistä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että noviisien eli aloittelevien työntekijöiden toiminnassa korostuvat ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen. Noviisit tarkkailevat myös huomattavan paljon omaa toimintaansa, josta seuraa se, ettei heidän huomiokykynsä riitä enää kokonaisvaltaiseen havainnointiin. Tärkeiden ja vähemmän tärkeiden asioiden erottaminen toisistaan on vaikeaa. Myös työn vastuullisuudessa on suuria eroja aloittelijoiden ja kokeneempien välillä. (Saarnio 1993, 90.)

“Mutta ehkä tässä on sellaista kasvua tapahtunut, niin kuin enemmän ottaa vastuuta siitä omasta työstä.” (haastattelu 8)

Erikoistumiskoulutukset muokkaavat ja suuntaavat sosiaalityöntekijän ammattitaitoa ja sen

myötä myös ammatti-identiteettiä. Yksi haastateltavista on käynyt ja käy parhaillaankin terapeuttisesti suuntautuneita lisäkoulutuksia. Lisäkoulutukset ovat vahvistaneet ja suunnanneet selkeästi haastateltavan ammattitaitoa ja asiantuntemusta sekä mielenkiinnon kohteita. Haastateltava toivoo voivansa kehittää nykyisen työnsä sisältöä edelleen vahvemmin terapeuttisempaan suuntaan.

“...sosiaalityöntekijänä ei kannata kauan odotella, että mä teen hamaan tappiin tätä työtä, että erikoistumiskoulutuksiin. Jos mä vertaan, että psykologit lähtee kahden työssäolovuoden jälkeen erikoistumiskoulutuksiin...mä ajattelen, että mun ois pitänyt mennä sinne aikaisemmin. Se aukasi semmoista asiakastyön tekemisen näkökulmaa kaikkein eniten, toki varmaan työkin on sitä tehnyt...Ne toki vie jo sitten niin kuin tavallaan toiseen tehtävään, mutta sosiaalityöntekijänä mä olen siellä ilman muuta. Mutta se syventää sitä.” (haastattelu 2)

Elämäkokemus auttaa sosiaalityöntekijän työssä. Se helpottaa ymmärtämään asiakkaan moninaisia elämäntilanteita ja voi helpottaa vuorovaikutusta asiakkaan tai työyhteisön jäsenten kanssa. Sosiaalityöntekijän ammattitaitoa pystyi hyödyntämään myös omassa elämässä. Ammattitaidon kehittymisen myötä oppi tulemaan toimeen erilaisten ja erikäisten ihmisten kanssa. Omassa elämässä vastaan tulevia vaikeita asioita ja tunteita oppi käsittelemään paremmin.

”...elämäkokemuskkin vaikuttaa selvästi, että oli nuori tai vanha. Jos ei ole itse kokenut mitään elämässään, että ymmärtäisi, että ei se nyt ole aina ruusuilla tanssimista.” (haastattelu 5)

Tammin (2010) tutkimuksen mukaan virolaisten sosiaalityöntekijöiden tärkeimmät syyt hakeutua opiskelemaan yliopistoon sosiaalityötä ovat olleet kiinnostus sosiaalityötä kohtaan, halu saada akateeminen ammattitutkinto ja ammatillisen tietotaidon lisääminen. Joidenkin opiskelijoiden motivaationa on ollut yhteiskunnan toimintaan vaikuttaminen. Ne opiskelijat, jotka eivät tarkemmin eritelleet motiivejaan sosiaalityöntekijäksi hakeutumiselle, kertoivat kuitenkin, että haluavat auttaa ihmisiä. (Tamm 2010, 102.) Yhteiskunnan toimintaan vaikuttamista - joka tuli esille myös tässä tutkielmassa - kutsun seuraavassa luvussa rakenteelliseksi sosiaalityöksi. Halu saada akateeminen

ammattitutkinto on todennäköisesti vahva motivoiva tekijä myös Suomen oloissa. Monet akateemiset tutkinnot, jotka eivät tarjoa ammattitutkintoa, ovat nykypäivänä Suomessa melko heikosti työllistäviä. Auttamisen halu tuli esille myös omassa tutkielmassani.

6.3. Arvomaailma ja rakenteellinen sosiaalityö

Haastateltavien arvomaailmaan liittyvät asiat ovat osana heidän ammatti-identiteettiään ja he puhuvat työhönsä liittyvistä arvoistaan. Haastateltavat näkevät sosiaalityöntekijän työn tärkeänä työnä. Työ on tärkeätä, jos sen avulla pystyy auttamaan ihmisiä ja etenkin heikommassa asemassa olevia ihmisiä. Kun kysyin haastateltavilta heidän työnsä hyviä puolia, monet haastateltavista mainitsivat työnsä hyvänä puolena sen, että omalla työllä voi auttaa ihmisiä.

”Ehkä semmoinen auttamisajatus itsellä taustalla, jos voi auttaa semmoisia ihmisiä, joilla ei ole voimavaroja ajaa omia asioitaan.” (haastattelu 5)

Oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja heikompien puolustaminen ovat vahvoja arvoja, jotka ohjaavat ja muovaavat haastateltavien ammatillista toimintaa ja suuntautumista.

”Tähän sosiaali- ja terveysjärjestelmään on tullut sellaisia asioita, että vaikeasti sairaat on aina vaan huonommassa asemassa. Se tuntuu ikävältä, jos järjestelmä tuntuu epäoikeudenmukaiselta huonompisaisista kohtaan.” (haastattelu 6)

Vaikka haastateltavat kokevat työnsä tärkeäksi, kaikki haastateltavat eivät koe itsellään olevan jonkinlaista vahvaa kutsumusta juuri tähän työhön. Yksi haastateltavista ajattelee, että hänen tekemässään työssä olisi hyvin tärkeätä, että kokisi työhönsä vahvaa kutsumusta. Haastateltava itse epäilee, ettei hänellä itsellään ole tarpeeksi vahva kutsumus ja se olisi yksi asia, joka aiheuttaa työhön väsymistä. Työssä tarvittaisiin vielä ”pehmeämpiä arvoja” kuin hänellä omasta mielestään on.

“...en voi ajatella, että mulla ois hirmu vahvaa sellaista aatteellista taustaa. Ja se on yksi asia, mikä mua välillä jotenkin häiritsee itteäni työntekijänä.. Mä kyllä seisoin niiden takana (sosiaalityön arvojen), mutta mä näkisin, että jos ne ois jotenkin vahvempina mun

työssä, niin ne tukis mun työtä jotenkin enemmän.” (haastattelu 1)

Kiinnostus yhteiskunnan toimintaa kohtaan nähtiin yhdeksi sosiaalityöntekijän ammattitaidon osa-alueeksi. Kolme haastateltavaa puhui rakenteellisesta sosiaalityöstä. Heidän mielestään rakenteellinen sosiaalityö tarkoittaa muun muassa erilaista yhteiskunnan rakenteisiin vaikuttamista ja se on yksi sosiaalityöntekijöiden tehtävä. Vaikuttamista voidaan tehdä poliittiseen toimintaan tai ammattijärjestötoimintaan osallistumalla tai olemalla yhteydessä päättäjiin. Kollegojen yhteistä aktiivisuutta korostettiin myös. Mielenkiintoista aineistossa on se, että yksikään alle 40-vuotiaista haastateltavista ei maininnut mitään rakenteelliseen sosiaalityöhön viittavaa ja molemmat iäkkäimmistä haastateltavista puhuivat asiasta. Rakenteellisen sosiaalityön tehtävänä nähtiin myös sosiaalityön tekeminen yhteiskunnassa näkyvämmäksi.

“Omassa työssä sen yksilötyön lisäksi näen tärkeenä, että oikeudenmukaisuutta ja sellaisia asioita pystyy viemään siellä työyhteisössä ja sosiaalitoimen jutuissa.” (haastattelu 5)

Tapola-Haapala (2011) kirjoittaa, että sosiaalityön käsittäminen laajemmaksi yhteiskuntaan vaikuttavaksi työksi (yksilötyön lisäksi) sijoittuu Suomessa 1960-70-luvuille. Rakenteelliseksi sosiaalityöksi tällaista vaikuttamaan pyrkivää sosiaalityötä alettiin kutsua 1980-luvuilla. Hänen mukaan laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen suuntaava sosiaalityö ei ole kovin vahvana suuntauksena tämän hetken Suomessa. (Tapola-Haapala 2011, 134-135.)

6.4. Muuttuva työminä

Haastateltavilla oli hyvin erimittainen työhistoria takanaan sosiaalityöntekijän työssä. Työn myötä haastateltavat kokivat oppivansa uutta ja he ajattelivat uuden oppimisen mahdollisuuden lisäävän työn mielenkiintoisuutta, haasteellisuutta ja mielekkyyttä. Tiia Tammin (2010) väitöskirjassa todettiin myös, että virolaiset sosiaalityöntekijät ja sosiaalityön opiskelijat arvostivat työelämässä haasteita, uusia tilanteita ja uuden oppimista. He olivat halukkaita ottamaan riskejä ja myös kykenivät hallitsemaan näistä uusista oppimista vaativista tilanteista aiheutuvan stressin. Tamm piti näitä kykyjä tärkeinä sosiaalityöntekijöille, koska heidän on kyettävä näkemään ja luomaan uusia

mahdollisuuksia ongelmatilanteissa. (Tamm 2010, 93-106.)

“Asiantuntijuuden kehittämisessä on ennen kaikkea kysymys ammatissa tapahtuvan oppimisen tuottamista tuotoksista työntekijän osaamiseen ja sen perustana olevaan tietämykseen.” Yksilöllisten erojen lisäksi monet muut tekijät vaikuttavat työntekijän asiantuntemuksen kehittymiseen. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työpaikkakulttuuriin ja työntekijän yhteistyöverkkoihin liittyvät tekijät. (Saarnio 1993, 89, 91.) Kokenut haastateltava kertoo, että hän uskaltaa nykyisin luottaa enemmän omaan ammattitaitoonsa kuin nuorempana. Joidenkin kokeneiden haastateltavien mielestä työtehtävien tärkeys- ja kiireellisyysjärjestyksen hahmottaminen on helpottunut työkokemuksen myötä. Oman roolin selkeytyminen työkokemuksen myötä helpottaa oman työn rajaamista.

“Ne ohjeet, mitä on, ne on semmoinen raami vaan. Itse on loppujen lopuksi tehtävä ne päätökset ja kannettava se vastuu.” (haastattelu 3)

Vuorovaikutustaidot ja ihmisen kohtaaminen ovat hyvin iso-osa sosiaalityöntekijän ammattitaitoa. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu se, kuinka saada ihminen tuntemaan olonsa turvalliseksi ja luottavaiseksi kohtaamistilanteessa. Kaikki haastateltavat puhuivat ihmisen kohtaamisesta ja osa haastateltavista nosti vuorovaikutustaidot sosiaalityöntekijän ammattitaidon tärkeimmäksi osa-alueeksi. Voimavarojen etsiminen asiakkaasta ja asiakkaan tilanteesta on tärkeää silloin, kun asiakkaalla on heikko itsearvostus ja käsitys ettei hänestä ole mihinkään. Asiakkaan kuunteleminen on merkittävä tekijä vuorovaikutuksessa. Kuunteleminen oli taito, jonka koetaan vahvistuvan työkokemuksen myötä. Kokeneemmat sosiaalityöntekijät kokevat kuuntelevansa ja huomioivansa nykyisin enemmän asiakkaan omia tavoitteita kuin nuorempana. Yksi kokenut sosiaalityöntekijä kuitenkin miettii myös sitä, että tietomäärän lisääntyessä työkokemuksen myötä, saattaa asiakkaan kuunteleminen heikentyä. Työntekijä tekee omat päätelmänsä nopeammin, eikä jaksa kuunnella asiakasta.

Vuorovaikutustaidot ovat yksi sosiaalityön asiantuntemuksen tärkeimmistä sisällöistä. Se ei ole yksinään riittävä ehto sosiaalityön asiantuntemuksen kehittymiselle, mutta se on välttämätön ehto, johon muu työskentely pitkälti perustuu. (Saarnio 1993, 95.)

Vuorovaikutustaitojen kehittyminen työkokemuksen myötä vaikutti haastateltavien

omaankin elämään.

”Se tuli yllätyksenä, että on itsekin oppinut käsittelemään semmoisia tunteita ja vaikeita asioita omassakin elämässä paljon analyttisemmin. Tässä on niin monen ihmisen kanssa tekemisissä päivittäin, että se toinen ihminen on niin kuin peili itselle ja siinä sitten kasvaa.” (haastattelu 8)

Ammatillisia tulevaisuuden suunnitelmia haastateltavilla oli vaihtelevasti. Suunnitelmiin vaikutti luonnollisesti myös haastateltavan ikä. Yksi haastateltavista suunnitteli vakavasti vaihtavansa joko kokonaan alaa tai toivoi tulevaisuudessa ainakin työskentelevänsä myös muissa tehtävissä kuin asiakastyössä.

Haastateltavat puhuivat myös jonkin verran omista ominaisuuksistaan, joiden ajattelivat liittyvän työntekoon ja siihen, kuinka he työtänsä tekevät ja millaisiin työtehtäviin he hakeutuvat. Muutama haastateltava kuvasi itseään ”en ole johtajatyyppeä” -tyylisesti. Tästä syystä he eivät kokeneet haluavansa esimerkiksi esimiestehtäviin. Yksi haastateltava myös koki, että esimiestehtävissä katoaa kosketus asiakkaiden todellisiin tilanteisiin, ”kovemman” linjan vetäminen on tällöin helpompaa ja esimerkiksi kielteisiä päätöksiä on helpompi tehdä. Yksi haastateltavista sivusi urasuunnitelmissaan myös ryhtymistä yrittäjäksi. Yrittäjyyteen hän liitti persoonan piirteitä riskinottohalun ja pohti, onko hänellä riskinottohalua tai -kykyä riittävästi.

Erilaisissa organisaatioissa työskentelemiseen liitettiin myös hieman erilaisia persoonan piirteitä. Esimerkiksi sairaalaympäristössä sosiaalityöntekijä työskentelee niin sanotusti marginaalissa eli yksin oman alansa edustajana muiden ammattiryhmien seassa. Tämän ajateltiin vaativan tiettyjä ominaisuuksia työntekijältä. Esimerkiksi rohkeutta tuoda omaa työtänsä ja itseään esille muiden ammattiryhmien joukossa.

Sosiaalityöntekijät työskentelevät usein ihmisten kanssa, joiden elämässä on tapahtunut suuria muutoksia, ongelmia tai tapahtumia, esimerkiksi parisuhdeongelmia tai vakavia sairauksia. Näiden aihealueiden koettiin jossain määrin vaikuttavan myös työntekijän omaan ajatusmaailmaan, siihen, kuinka elämään kokonaisuudessaan suhtautui.

”Niin, voi sanoa, että työ on muuttanut sillä tavalla, että suhtautuu eri tavalla elämään ja moniinkin asioihin, kun näkee sen rajallisuuden tässä omassa asiakaskunnassa.”

(haastattelu 7)

Sosiaalityön ominaispiirteisiin kuului aineistoni perusteella tarve rajata työmäärää. Työmäärän rajaaminen tuntuu jossain määrin helpottuvan työkokemuksen myötä. Priorisointikyvyt paranivat myös työkokemuksen myötä, työtehtäviä oli helpompi asettaa kiireellisyysjärjestykseen. Kuitenkin myös kokeneet sosiaalityöntekijät joutuvat ponnistelemaan työn rajaamisen kanssa. Työn rajaamista helpottaa se, että ammattilaisen käsitys omasta roolista sosiaalityöntekijänä on selkeytynyt. Sosiaalityöntekijän roolin selkeys tai selkeytymättömyys tulee esille useammassa haastattelussa. Työryhmän eri ammattilaisilla saattaa olla keskenään erilaisia tavoitteita ja asiakkaalla ja hänen läheisillään saattaa olla vielä erilaiset tavoitteet. Työskentely ristiriitaisten tavoitteiden keskellä helpottuu, kun oma rooli työntekijänä on selkeänä omassa mielessä.

Työn rajaamisen vaikeudet aiheuttivat riittämättömyyden tunnetta, keskeneräisyyden tunnetta ja uupumista. Riittämättömyyden tunne yhdistettiin myös omiin persoonan piirteisiin, haluan tehdä itselle tärkeitä asiat hyvin ja auttamisen haluan. Kokeneemmat haastateltavat kuvasivat, että näiden tunteiden kanssa työskenteleminen oli helpottunut kokemuksen myötä, vaikka ne osittain vaivasivat edelleen.

Muutama haastateltava puhui sosiaalityöhön kuuluvasta asiakkaan ja työntekijän etäisyyden säätelystä. Se on toisinaan vaikeaa ja siihen pitää keskittyä. Jos asiakkaiden asiat muuttuvat liian läheisiksi, voi työstä irtaantuminen vapaa-ajalla olla vaikeaa ja se vähitellen uuvuttaa.

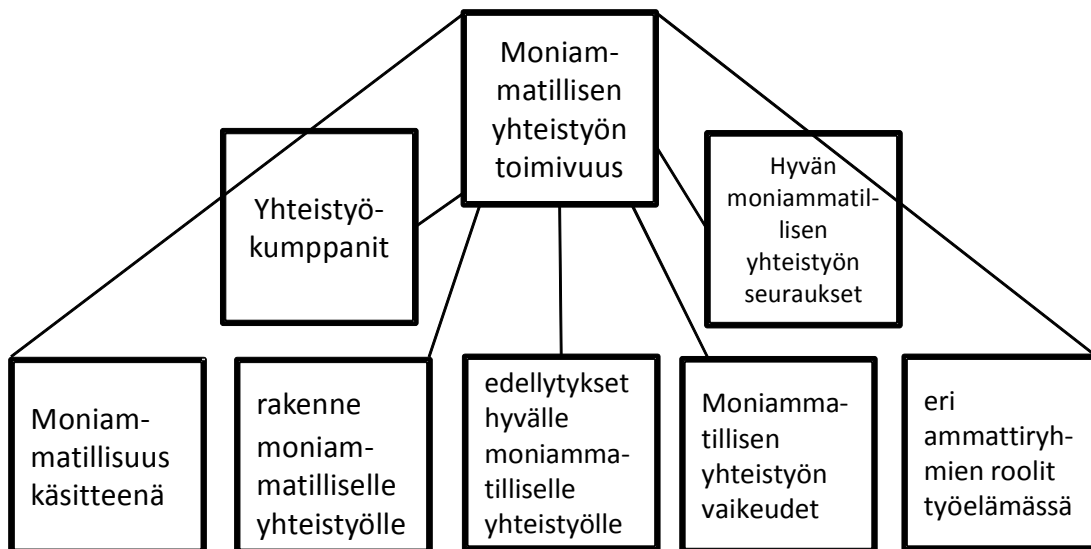
Useampi haastateltava puhui uupumisesta. Haastateltavat kokivat uupumuksen muuttavan ihmistä. Uupumus aiheutti pettymystä itseän sekä pettymystä omaan työhön ja koko työpaikkaan. Haastateltavat liittivät työhönsä myös ajoittaisia kyynisyyden kokemuksia, joihin kuitenkin vastavoimana toimivat onnistumisen kokemukset, kun tarjottu apu selvästi auttoi ihmistä hänen elämäntilanteessaan. Tammin (2010) tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden uupumuksen vahvana estolääkkeenä on tukea antava työyhteisö. Parhaaksi palautteeksi onnistuneesta työstä kokivat myös Tammin tutkimuksen

sosiaalityöntekijät sen, että asiakkaiden elämäntilanteessa tapahtui jonkinlainen käänne parempaan. (Tamm 2010, 110.)

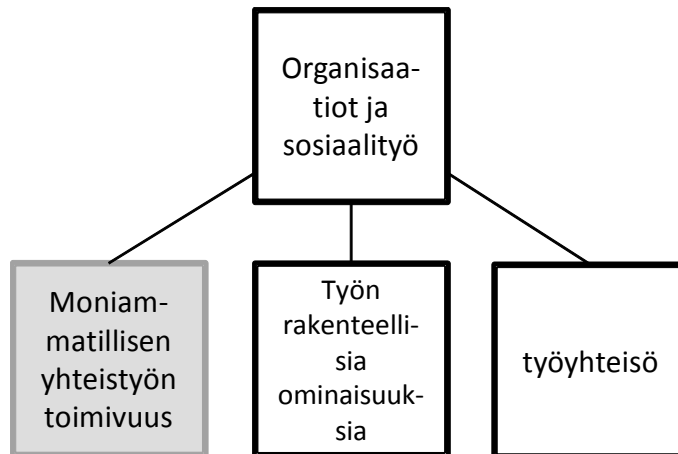
7. ORGANISAATIOT JA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ AMMATTI-IDENTITEETIN MUOVAAJINA

7.1. Organisaatiot ja moniammatillinen yhteistyö ammatti-identiteetin osa-alueina

Kategoria ”organisaatiot ja sosiaalityö” käsittelee organisaatioiden vaikutusta ammatti-identiteettiin. Organisaatioihin liittyvät asiat ovat yksi tekijä ammatti-identiteetin muovautumisessa. Organisaatiot muodostavat rakenteen moniammatilliselle yhteistyölle ja tästä syystä ”moniammatillisen yhteistyön toimivuus” kategoria on ”organisaatiot ja sosiaalityö” kategorian alakategoria.



Kuvio 3. Moniammatillisen yhteistyön toimivuus. Kategoria ”moniammatillisen yhteistyön toimivuus” sisältää alakategoriat: ”yhteistyökumppanit”, ”hyvän moniammatillisen yhteistyön seuraukset”, ”moniammatillisuuden käsitteenä”, ”rakenne moniammatilliselle yhteistyölle”, ”edellytykset hyvälle moniammatilliselle yhteistyölle”, ”moniammatillisen yhteistyön vaikeudet” ja ”eri ammattiryhmien roolit työelämässä”.



Kuvio 4. Organisaatiot ja sosiaalityö. ”Organisaatiot ja sosiaalityö” kategoriaan integroitui suoraan alkuperäisistä alakategorioista kategoriat ”työn rakenteellisia ominaisuuksia” ja ”työyhteisö”. Lisäksi kategoriaan integroitui ”moniammatillisen yhteistyön toimivuus” kategoria.

7.2. Organisaatiot ja sosiaalityö

Organisaatiot jakavat sosiaalityöntekijöiden ammattikuntaa pienempiin ryhmiin, kuten koulukuraattorit, terveystieteiden sosiaalityöntekijät, projektityöt ja perussosiaalityöntekijät. Haastateltavat mieltävät perussosiaalityön tapahtuvan sosiaaliasemilla: aikuissosiaalityössä ja lastensuojelussa. Myös lastensuojelu ja aikuissosiaalityö ovat eriytyneet sekä organisaatioina että ammatillisena suuntautumisena erikoistumiskehityksen myötä verrattuna yhdenmukaiseen sosiaalityöhön. Osa haastateltavista näki itsensä enemmän sosiaalityöntekijäksi ja osa taas enemmän tietyn organisaation sosiaalityön edustajiksi, terveystieteiden sosiaalityöntekijäksi tai koulukuraattoriksi. Ne haastateltavat, jotka olivat kokeneet uransa aikana sosiaalityön yhdyntymis- ja eriytymiskehityksen, puhuivat siitä ja kokivat sen eri tavoin. Muutamit haastateltavista kokivat yhdenmukaisen sosiaalityön parempana ja kokonaisvaltaisempana. Yksi haastateltavista taas koki, että on hyvä, kun työssä on tietty kokonaisuus, eikä tarvitse tietää kaikkea kaikkea.

Mäntysaari (1991) kirjoittaa, että sosiaalityöammatin professionaalista asemaa voidaan arvioida esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden itsenäisyyden eli autonomian pohjalta ja/tai sosiaalityöntekijöiden tietopohjan kehittyneisyyden perustalta (Mäntysaari 1991, 136, 139). Autonomia näkyy Freidsonin (1994) mukaan esimerkiksi ammattilaisten

mahdollisuuksina vaikuttaa omaan työhönsä, sen sisältöön ja sen seurauksiin (Freidson 1994, 71).

Tutkielmani aineistosta hahmottuu, että organisaatio liittyy haastateltavien puheessa työn luonteeseen paljon. Organisaatio liittyy siihen, kuinka itsenäisenä työ koettiin. Sekä koulussa että terveydenhuollossa töissä olevat mainitsivat työnsä hyvänä puolena itsenäisyyden, sosiaaliasemilla työskentelevät sosiaalityöntekijät eivät puhuneet työn itsenäisyydestä. Osa haastateltavista myös koki paremmin voivansa vaikuttaa omiin aikatauluihin. Aineistossa ilmeni, että aikataulujen pakottavuus ja niiden ulkoapäin sanelu tulivat voimakkaimmin esille lastensuojelussa, jossa lainsäädäntö antaa tiukkoja aikarajoja työskentelylle. Moniammatillisen työskentelyn määrä vaikuttaa myös omien aikataulujen määrittelyyn. Esimerkiksi yhteiset palaverit muiden ammattiryhmien kanssa sanelivat toisilla haastateltavilla enemmän aikatauluja kuin toisilla.

Haastateltavat olivat työpaikoissa, joissa asiakkaat tulivat pääsääntöisesti ajanvarauskäytännöllä tai sitten pääsääntöisesti yllättäen ilman ajanvarausta. Ne haastateltavat, joilla oli kokemusta näistä molemmista tavoista organisoida työtä puhuivat niiden eroista.

”Se on sekä hyvä että huono puoli, että välillä ei tiedä aamulla, mitä tänä päivänä tekee. Mä tykkään toisaalta semmoisesta vaihtelusta, mutta toisaalta se on rasite. Nyt mä olen jo siihen tottunut, mutta silloin, kun mä tulin (vuosiluku), vanhat kollegat kysyi, että millaista siellä on tehdä töitä. Mä olin tullut paikasta, jossa kaikki oli kalenteriajanvarauksella. Mä sanoin, että mä olen tullut ensiapuasemalle.” (haastattelu 2)

Haastateltavien mukaan organisaatio sanelee eri ammattiryhmien ammattitaidon ja asiantuntemuksen ensisijaisuuden tai toissijaisuuden. Esimerkiksi sairaalamaailmassa sosiaalityön asiantuntemus on toissijaista lääketieteeseen tai hoitajien ammattitaitoon nähden. Toissijaisuudesta seuraa myös se, että omaa ammatillista paikkaa pitää puolustaa. Oma työtä pitää ”mainostaa” tai pitää esillä ja kertoa oman työn tarkoituksesta ja sisällöstä. Organisaatiossa työskentelevien perinteisempien ammattiryhmien ei tätä tarvitse tehdä.

“Että jotenkin ei niin kuin nähdä sitä, miten tärkeää se on, että on joku joka selvittää sen potilaan kokonaistilannetta.” (haastattelu 8)

Turhautumisen tunnetta aiheuttivat etenkin sairaalassa työnjakoon liittyvät kysymykset, jotka osittain johtuivat sosiaalityön asemasta organisaatiosta. Sosiaalityö on melko marginaalisessa asemassa terveydenhuollon organisaatioissa. Osittain tästä syystä kaikki sosiaalityötä tarvitsevat potilaat eivät ohjaudu sosiaalityöntekijälle, koska hoitohenkilökunta ei huomaa/osaa heitä sinne ohjata. Potilaat saattavat soittaa suoraan sosiaalityöntekijälle ja kertoa huomanneensa internetistä, että sairaalassa on sosiaalityöntekijä. Tällaisissa tilanteissa pienen ammattiryhmän marginaalisuus heikentää yhteistyön toimivuutta.

Toisaalta ammatillisen paikan puolustaminen tulee esille myös niin sanotussa perussosiaalityössä sosiaalitoimistoissa. Esimerkiksi aikuissosiaalityössä keskustellaan toimeentulotuen asemasta sosiaalityössä, kuinka vahvassa roolissa toimeentulotuki on aikuissosiaalityössä ja miten työtehtävät jakautuvat eri ammattiryhmien (sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat, etuuskäsittelijät) välillä.

“Se näkyy siinä, että esimiehet ei niin kuin arvosta, että jotenkin sitä joutuu itse kokoajan pitämään sitä, että mikä se meidän työ on ja miksi meitä tarvitaan.” (haastattelu 5)

Organisaatio asettaa myös tietyt vaatimukset ammatillaisen tietopohjalle. Organisaatio muokkaa työntekijän ammattitaitoa.

“Pitää hahmottaa se, millä tavoin esimerkiksi jotkut hoidot ainakin yleisellä tasolla vaikuttaa siihen potilaan arkeen.” (haastattelu 7)

Organisaatio sanelee myös sen, minkälainen asiakaskunta on, millaisia ongelmia asiakaskunnalla tyypillisesti on. Esimerkiksi terveydenhuollon sosiaalityö kohdistuu kaikkiin ikäryhmiin ja eri yhteiskuntaluokkiin, eikä profiloitu vain tiettyihin ongelmiin. Se koettiin työtä rikastuttavana asiana.

Tammin (2010) tutkimuksen mukaan organisaatiotekijät eivät juurikaan tukeneet

sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun Virossa (Tamm 2010, 101). Tämä ei käy ilmi omassa aineistossani. Sosiaalityön hyvänä puolena pidettiin mahdollisuutta oppia koko ajan uusia asioita. Tosin sitä ei sivuttu lainkaan, tukeeko organisaatio uuden oppimista vai ei.

Työyhteisö koettiin tärkeäksi työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi. Terveystuon sosiaalityössä yksi sosiaalityöntekijä työskentelee usein useammalla osastolla ja/tai poliklinikalla. Tällaisessa tilanteessa työntekijä kuuluu myös useaan eri työyhteisöön. Tämän voi kokea positiivisena tai stressaavana asiana. Työkavereiden ja yhteistyökumppaneiden määrä on suuri. Työntekijä kokee usein näissä tilanteissa kuuluvansa enemmän toisiin työyhteisöihin kuin toisiin, olevansa enemmän ”sisällä” toisissa yhteisöissä kuin toisissa.

7.3. Moniammatillisen yhteistyön toimivuus

Sosiaalityöntekijöiden työhön kuuluu kiinteästi yhteistyö muiden ammattiryhmien kanssa. Kaikki haastateltavat tekivät työssään paljon yhteistyötä monien eri organisaatioiden ja ammattiryhmien kanssa. Yhteistyökumppaneita olivat esimerkiksi poliisit, lääkärit, erilaiset hoitajat (sairaanhoitajat, terveydenhoitajat), perhetyöntekijät, erilaiset ohjaajat (sosiaaliohjaajat, laitosten ohjaajat), erilaiset terapeutit (fysioterapeutit, toimintaterapeutit, puheterapeutit), Kelan työntekijät, psykologit, erilaiset yhdistykset, seurakunnan työntekijät, opettajat, päivähoiton työntekijät, vakuutuslaitosten työntekijät ja oman ammattiryhmän edustajat eri organisaatioissa. Työstä saattoi olla jopa puolet erilaista yhteistyön tekemistä, eikä siis yksilötyötä asiakkaan kanssa. Hyvänä moniammatillisena yhteistyönä pidettiin sellaista yhteistyötä, joka laajensi ja teki monipuolisemmaksi yksittäisen työntekijän näkökulmaa sekä tuki hänen työtänsä. Hyvä yhteistyö edistää selvästi asiakkaan tilannetta.

Tamm (2010) tutki virolaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalityön opiskelijoiden persoonanpiirteitä ja taitoja osana ammatti-identiteettiä. Yksi näistä piirteistä oli yhteistyötaidot, muita piirteitä olivat riskinottokyky, empatiakyky, itsevarmuus ja kunnianhimo. Kun haastateltavat sosiaalityöntekijät arvioivat itseään näiden piirteiden osalta, he arvioivat yhteistyötaidot itselleen korkeimmalle tasolle. Tutkimuksen mukaan

tutkittavat sosiaalityöntekijät pitivät näitä persoonanpiirteitä hyvin tärkeinä sosiaalityöntekijän työssä. Esimerkiksi empatiakykyä ja yhteistyötaitoja tarvitaan kaikessa asiakastyössä sekä asiakkaiden että yhteistyökumppaneiden kanssa. Sosiaalityöntekijä on usein se henkilö verkostossa, joka koordinoi yhteistyötä. Yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa mahdollistaa tuloksellisemman asiakastyön. Vastaavasti ongelmat yhteistyössä, esimerkiksi ammattiryhmien välisessä työnjaossa, heijastuivat asiakastyön laatuun. (Tamm 2010, 95-101, 138.) Tämä tutkimus antaa siis samankaltaisen tuloksen yhteistyötaitojen osalta kuin Hean ja kumppaneiden (2006) tekemä tutkimus. Kyseisessä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden arvioitiin olevan taitavimpia yhteistyötaitoissa ja vuorovaikutustaidoissa kymmenen sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmän joukosta.

Jos yhteistyötä on tarkoitus tehdä tiiviimmin, tarvitsee se jonkinlaisen rakenteen ympärilleen toimiakseen hyvin. Tällainen rakenne on esimerkiksi erilaiset palaverit. Haastateltavat suhtautuivat palavereihin hieman vaihtelevasti. Vanhemmilla haastateltavilla oli luonnollisesti enemmän kokemusta niistä ja he kokivat ne myös myönteisemmin ja hyödyllisemmiksi. Palaverien etuna pidettiin sitä, että niissä työntekijät oppivat tuntemaan toisensa. Tuttuun työntekijään on jatkossa helpompi ottaa yhteyttä ja aloittaa yhteistyö kuin ventovieraaseen. Ihmisten lisäksi toisten työnkuva tuli tutummaksi palavereissa. Toisen työnkuvan tunteminen on yksi onnistuneen yhteistyön edellytys. Palavereissa on myös mahdollista tehdä yhteisiä suunnitelmia ja laatia yhteiset tavoitteet. Samojen asiakkaiden parissa työskentelevät eri ammattilaiset suuntaavat silloin työnsä ainakin suurin piirtein samaan suuntaan, kun tavoitteet ovat yhteiset. Palaverit saattavat olla yksilökeskeisiä eli saman asiakkaan kanssa työskentelevät ammattilaiset kokoontuvat pohtimaan tietyn asiakkaan tilannetta. Tai sitten palaverit saattavat olla kokoontumisia, joissa saman alueen työntekijät kokoontuvat yhteen suunnittelemaan laajemmin työtä ja siihen liittyvää yhteistyötä. Alueella tarkoitan tässä yhteydessä sekä maantieteellistä aluetta (esim. asuinalue) tai sitten terveydenhuollossa tiettyä erikoisaluetta (esim. lasten reumahoitoa).

Kun yhteistyötä tekevät työntekijät ovat erilaisista organisaatioista, esimerkiksi sosiaalihuollon organisaatiosta ja terveydenhuollon organisaatiosta, voi yhteistyötä vaikeuttaa organisaatioiden erilaisuus. Toisessa organisaatiossa olevien ammattiryhmien kanssa ei ole totuttu tekemään yhteistyötä, heidän työtään ja toimenkuvaansa ei tunneta. Ei esimerkiksi tiedetä, millaisilla keinoilla toinen ammattilainen voi asioihin vaikuttaa. Kun

toinen toimija on vieras, voi yhteistyön tekeminen jäädä vähemmälle yksinkertaisesti siitä syystä, ettei tämän vieraan toimijan kanssa ole totuttu toimimaan. Tällainen esimerkki on terveydenhuollon organisaationa psykiatrian yksiköt ja sosiaalihuollon organisaationa sosiaalitoimistot. Yhteisiä asiakkaita on paljon, mutta organisaatioiden työntekijät toimivat melko erillään toisistaan. Toinen samanlainen esimerkki on lastensuojelu ja koulut. Koulukuraattori voi osittain toimia lastensuojelun ja koulujen erilaisten toimintakulttuurien ”välittäjänä”.

Määttä (2007) tutki poikkihallinnollisista yhteistyötä. Hänen mukaan yhteistyölle aiheuttaa vaikeuksia yhteisen tavoitteen puuttuminen tai se, että yhteinen tavoite ei ole tarpeeksi konkreettinen. Yhteinen tavoite ei ole tarpeeksi konkreettinen, jos se on esimerkiksi tasolla ”hyvinvoinnin edistäminen”. Niiden poikkihallinnollisten ryhmien yhteistyö onnistuu Määttän mukaan parhaiten, joiden työ kohdistui rajattuun, tiettyyn ongelmaan tai tiettyjen yhteisten asiakkaiden tilanteeseen. Näiden yhteistyössä onnistuneiden ryhmien jäsenillä on myös selkeämmät vastuu- ja valtakysymykset sillä ryhmän sisällä esiintyvä kilpailu vallasta ja resursseista aiheuttaa vaikeuksia yhteistyöhön. Määttä toteaaakin, että ”lait, instituutiot, hierarkiat ja sektorikohtaiset vastuut ovat edelleen merkittäviä hyvinvointi- ja kasvatustyössä, vaikka sitä toteutettaisiinkin poikkihallinnollisissa ryhmissä.” Ryhmän jäsenillä olevat toisistaan poikkeavat toimintaorientaatiot ovat myös haittaavia tekijöitä. Toimintaorientaatioiden vaihtelevuus aiheuttaa vaikeuksia yhteisten työtapojen ja -menetelmien valintaan ja kehittämiseen. Jatkuvasti vaihtuvat työntekijät katkovat ryhmän toimintaa ja tekevät jatkuvasta toiminnasta vaikeaa. (Määttä 2007, 48-51.)

Samankin organisaation sisällä saattaa olla hyvin erilaisia yhteistyökulttuureita. Näin on esimerkiksi terveydenhuollon erilaisilla erikoisaloilla. Toisilla erikoisaloilla tehdään enemmän yhteistyötä ja siihen on vahvemmat perinteet kuin toisilla. Psykiatriassa yhteistyön tekeminen eri ammattiryhmien kanssa kuuluu vahvasti ja olennaisena osana työhön. Esimerkiksi sydänosastoilla ja kirurgiassa työskentely on vahvemmin yksilökeskeistä.

”On tietysti täällä terveydenhuollon sisälläkin erilaisia toimintakulttuureita, joissa tällainen moniammatillinen yhteistyö ei ole vakiintunut tai sitä ei ole sillä tavalla jäsenetty, sitä ei ole koordinoitu, eikä ole totuttu tekemään.” (haastattelu 4)

Esimiestyö on avainasemassa yhteistyön toimivuudessa. Johtoporras vaikuttaa suuresti yhteistyön rakenteiden muodostamiseen tai ylläpitämiseen. Rakenteiden olemassaolo vaikuttaa siihen, ettei esimerkiksi yhteistyön tekeminen lopu kokonaan, jos yksittäinen työntekijä vaihtuu. Tällaisia rakenteita ovat esimerkiksi juuri yhteiset tapaamiset, jotka eivät ole yksittäisten työntekijöiden varassa, vaan toteutuvat organisaation toimintana. Esimiesten asenteet yhteistyön tekemistä kohtaan, esimerkiksi sen hyödyllisyyttä kohtaan, vaikuttavat myös paljon sen tekemiseen.

Parityö on yksi tapa organisoida yhteistyön tekemistä. Parityötä voidaan tehdä oman kollegan kanssa tai toisen ammattiryhmän jäsenen kanssa. Se voi kuulua olennaisena osana työskentelyyn, jolloin kynnys siihen on matala ja sitä on totuttu tekemään. Tai sitten parityö saattaa liittyä organisaatiossa ainoastaan poikkeuksellisiin tilanteisiin, joissa ajatellaan olevan erityisesti esimerkiksi konfliktinvaara asiakkaan ja työntekijän välillä. Tällöin parityötä pitää erikseen perustella ja ikään kuin ”pyydellä siihen lupaa”. Fyysinen läheisyys luonnollisesti helpottaa parityön tekemistä niin kuin muunkin yhteistyön tekemistä ja laskee kynnystä sen tekemiselle.

Yhteistyön rakenteen muodostaa myös kunnan koko. Haastateltava piti yhteistyön tekemistä ja organisoimista helpompana pienessä kunnassa kuin suuremmassa. Työntekijät tuntevat pienemmässä kunnassa paremmin toisensa ja toistensa toimenkuvan. Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan paikata joitakin erikoispalveluja, joita pienemmästä kunnasta puuttuu.

”...pienen kunnan etu, että se moniammatillinen yhteistyö toteutuu täällä niin kuin matalammalla kynnyksellä ja joustavammin.” (haastattelu 2)

Vaitiolovelvollisuus on tarkentunut vuosikymmenien kuluessa. Se vaikuttaa niin sanotun epävirallisen yhteistyön tekemiseen.

”Ennen sitä tuli enemmän keskusteltua kahvipöydässä, kun törmäsi.” (haastattelu 5)

Yleisen erikoistumiskehityksen myötä ammattiryhmät ovat erikoistuneet esimerkiksi lapsiperhetyöhön tai aikuisten kanssa tehtävään työhön. Näin on monilla ammattiryhmillä

(esim. psykologeilla, lääkäreillä, monilla hoitajilla). ”Perussosiaalityön” organisointi on vaihdellut yhdennetystä sosiaalityöstä eriytettyyn sosiaalityöhön. Organisointi vaikuttaa suuresti yhteistyön tekemiseen. Niillä haastateltavilla, joilla oli kokemusta sekä yhdennetystä että eriytetystä sosiaalityöstä, oli ajatus, että yhteistyö sujui paremmin yhdennetyssä sosiaalityössä. Erikoistuminen ja eriyttäminen tekevät järjestelmästä monimutkaisen ja pirstaleisen. Yhden perheen verkostoon kuuluu valtavasti eri työntekijöitä. Kokonaiskuvan hahmottaminen ja kokonaisvastuun ottaminen on vaikeampaa. Saman maantieteellisen alueen työntekijät eivät tunne toisiaan ja yhteistyön tekemisen kynnys nousee.

“Jos ne on siellä toisessa päässä suunniteltu sen perheen äidin kanssa jotain ihan päinvastaista. Tietämättä jostain tärkeästä asiasta...Jotenkin tämän erikoistumisen myötä tulee välillä sellainen fiilis, että ei nää sulle kuulu. Ja itse haluais nähdä sen kokonaiskuvan.” (haastattelu 5)

Toisen ammattiryhmän työn tunteminen helpottaa yhteistyön tekemistä. Toisen ammattiryhmän työn tunteminen lisäsi myös toisen työn arvostamista.

“...nyt kun on nähnyt, mitä kaikkea ne tekee ja kuinka paljon. Se kunnioitus on ainakin lisääntynyt.” (haastattelu 8)

Toisen työnkuvan tunteminen vähensi tilanteita, joissa toiselta ammattilaiselta odotettiin toimenpiteitä, joihin kyseisellä ammattilaisella ei ollut mahdollisuuksia. Toisen työn tunteminen lisää myös yhteydenottojen oikea-aikaisuutta. Tiedetään, kuinka toinen ammattilainen voi olla kyseisessä tilanteessa avuksi ja mikä tilanteessa on yhteistä työtä. Se, ettei toisen ammattilaisen työtä ja roolia tunneta aiheuttaa vääriä oletuksia ja pidättäytymistä kokonaan yhteistyöstä, jolloin myös asiakkaan tilanteen hoitaminen hidastuu tai vaikeutuu. Lastensuojelussa työskentelevä haastateltava koki vahvasti, että odotukset heidän työtään kohtaan olivat epärealistiset. Tämä sama asia käy ilmi Määtä (2007) tutkimuksessa poikkihallinnollisesta yhteistyöstä. Lastensuojelun työtä kohtaan kohdistettiin paljon tunteita: odotuksia ja pettymyksiä. Muiden organisaatioiden työntekijät odottivat lastensuojelulta helpotusta omaan huoleen, viimesijaista vastuun kantamista ja jopa kiitosta omasta hyvin hoidetusta työstä. (Määttä 2007, 50.)

”Ihan kuin meillä ois joku taikatemppu, että sitten kun meihin otetaan yhteyttä, niin asiat muuttuu paremmaksi.” (haastattelu 1)

”...odotetaan, että sosiaalityöntekijä pystyisi järjestämään jonkun avustuksen vanhemmille, joka ei ole meidän päätäntävallassa tai puheterapeutti keksisi jonkun ihme menetelmän, jolla voitaisi sitten saada lapsi kommunikoimaan.” (haastattelu 6)

Yhteistyö ei välttämättä ollut mukavaa, eikä sujuvaa.

”...se on tietysti kaikkein kurjinta, jos se on semmoista asiakkaan edessä väentämistä.” (haastattelu 1)

Näitä samoja moniammatillista yhteistyötä vaikeuttavia tekijöitä ilmenee myös Katajamäen (2010) tutkimuksessa. Katajamäen mukaan moniammatillisen yhteistyön esteitä ovat: toista ihmistä tai alaa ei tunneta eikä arvosteta, yhteisesti määritelty tavoite on epäselvä tai puuttuu kokonaan, työntekijöillä on kiire ja työskentelykulttuuriin liittyy yksin puurtamisen perinne. (Katajamäki 2010, 117.)

Myös Tapola-Haapalan (2011) tutkimuksen mukaan moniammatillista yhteistyötä muokkaa ammattialojen arvostukseen liittyvät asiat. Sosiaalityön nähtiin olevan matalammin arvostettu ja matalammalla hierarkiassa joihinkin muihin ammattialoihin nähden, kuten lääkäreihin ja juristeihin nähden. Tapola-Haapalan tutkimukseen haastatellut sosiaalityöntekijät tiedostivat omat mahdollisuutensa olla uusintamassa tätä sosiaalityön asemaa muun muassa vaikenemalla. Osa haastateltavista halusi tietoisesti välttää tällaista uusintamista, osa taas koki kyllästymistä ja epätoivoa. Sosiaalityön näkökulman esille tuominen jossain määrin helpottui haastateltavan ammatillisen varmuuden kasvun myötä. Tapola-Haapalan mukaan tätä asiaa on tutkittu aiemminkin (esim. Petrelius 2005, Tapola-Haapalan mukaan) ja syitä tälle kokemukselle on etsitty muun muassa sosiaalityön tietopohjasta, joka on moninaisempi kuin eksakteihin luonnontieteisiin nojaavien ammattialojen. Yhteiskunnassa on usein arvostettu äärimmäistä rationalisuutta. Lisäksi nykypäivänä juridinen näkökulma on etenkin lastensuojelussa lisääntynyt. (Tapola-Haapala 2011, 123-125.)

Moniammatillinen yhteistyö saatetaan nähdä toissijaisena tehtävänä omassa työssä. Tällöin se jää helposti vähemmälle huomiolle, eikä siihen tunnu riittävän aikaa. Ryhmässä tehtävä työ on helposti ”kaikkien, eikä kenenkään tehtävä”. Tällaiset ongelmat tulevat esille erityisesti yhteistyössä, joka ei liity suoraan yksittäiseen asiakkaaseen, vaan esimerkiksi yhdessä järjestettävään teemapäivään tai muuhun vastaavaan. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus näivettää yhteistyötä. Erityisen kovasti vaihtuvana ammattiryhmänä esille nousi lääkärit. Keikkalääkäreiden kanssa on vaikea tehdä suunnitelmallista yhteistyötä. Nopeasti vaihtuvat sijaiset keskittyvät vain ”perustehtäväänsä” ja laajempi kehittäminen ja yhteistyö koetaan toissijaisena, eikä itselle kuuluvana. Yhteistyön sujuvuus ja käytännöt saattavat vaihdella esimerkiksi eri paikkakunnilla sijaitsevissa samankaltaisissakin organisaatioissa. Yhteistyöhön liittyy myös vastuun ja tehtävien siirtelyä työntekijältä ja ammattiryhmältä toiselle. Tällaista tapahtuu erityisesti ”kiusallisissa” tehtävissä, kuten rikosilmoitusten ja lastensuojeluilmoitusten tekemisessä. Tällaisissa asioissa pelisääntöjen sopiminen on tärkeää ja lainsäädäntökin antaa näihin asioihin tarkkoja määräyksiä. Työntekijät saattavat ajatella, että esimerkiksi rikosilmoitusten tekeminen ei kuulu heidän perustehtäväänsä, vaan jonkun toisen ammattilaisen tehtäviin.

Haastateltavien mukaan moniammatillinen yhteistyö muokkaa ja laajentaa ammattitaitoa. Tämä tuli erityisesti esille terveydenhuollon sosiaalityössä. Moniammatillisen yhteistyön mahdollistama tietopohjan laajentuminen koettiin hyvin ammattitaitoa ja työtä rikastuttavaksi. Lisäksi erilaisten ammattiryhmien kanssa työskentely koettiin mielenkiintoiseksi.

*“Semmoista pääomaa tässä ympäristössä on saanut, mitä ei muualla välttämättä saa.”
(haastattelu 4)*

Tämä käy ilmi myös Miersin ym. (2009) tutkimuksessa, jossa tutkittiin sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työskentelyä moniammatillisissa työryhmissä ja työskentelyn vaikutuksia oppimiseen. Tulosten mukaan moniammatillisissa työryhmissä työskentely lisäsi kognitiivisia kykyjä yhdistellä tietoja eli tehdä synteesiä erilaisista havainnoista. (Miers ym. 2009, 686.)

8. SOSIAALITYÖNTEKIJÄNÄ MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA

8.1. Ydinkategoria

Luvussa kahdeksan käsittelen ydinkategorian avulla sosiaalityöntekijän paikkaa yhteiskunnassa. Ympäristö muovaa yksilön identiteettiä, yksilön identiteetti muodostuu siis yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Tästä syystä ydinkategoria ”sosiaalityöntekijänä muuttuvassa yhteiskunnassa” on tuloksieni ytimessä. Ympäristö ja sen muuttuminen muovaa ammattia ja ammattilaisia. Yksilön ammatti-identiteetti muovautuu ympäristön muuttumisen mukana.

Tammin (2010) tutkimuksessa virolaiset sosiaalityöntekijät arvostivat sosiaalityön akateemista koulutusta. He ajattelivat sen tarjoavan edellytyksiä nähdä yhteiskunnan ja sen ilmiöt kokonaisuutena sekä jokaisen ihmisen ainutlaatuisen tilanteen. Koulutus mahdollistaa heille oman työnsä analysoinnin sekä työn kehittämisen ja siinä kehittymisen. (Tamm 2010, 119.) Virolainen sosiaalityöntekijöiden koulutus alkoi toisen maailmansodan aikana, kuten suomalainenkin sosiaalityöntekijöiden koulutus. Neuvostoliiton miehitys esti sosiaalityöntekijöiden ammattikunnan kehityksen. (Mäntysaari 2012.) Virolainen sosiaalityöntekijöiden ammattikunta eroaa siinä suhteessa siis melko suuresti suomalaisesta sosiaalityöntekijöiden ammattikunnasta, koska Virossa ei ollut lainkaan neuvostovallan aikana sosiaalityöntekijöiden ammatillista työtä. Tästä syystä sosiaalityöntekijöiden roolin ja paikan etsiminen on vasta alussa. Tämä tarjoaa uusille työntekijöille paljon mahdollisuuksia, mutta myös haasteita ja vaikeuksia. Sosiaalityön paikka Viron yhteiskunnassa ja Suomen yhteiskunnassa eivät siksi ole aivan vertailukelpoisia. Virolaiset sosiaalityöntekijät arvioivat sosiaalityön arvostusta Viron yhteiskunnassa eri tavoin. Toisten mielestä sosiaalityön asema oli arvostettu ja hyvä. Toisten mielestä asema oli heikko ja siitä kertoi muun muassa huono palkka sekä sosiaalityöhön suunnattujen resurssien puute. Sosiaalityön vaikuttavuuden osoittamista pidettiin tärkeänä sosiaalityön arvostuksen ja aseman parantamiseksi. (Tamm 2010, 139.)

Aineistosta hahmottuva sosiaalityön tehtävä yhteiskunnassa on heikompiosaiten auttaminen. Sosiaalityöntekijä on eräänlainen ”eri elämän osa-alueiden koordinoija” auttajien verkostossa. Sosiaalityöntekijä pyrkii saamaan kokonaiskuvan asiakkaan elämän

eri osista ja kokoamaan osat yhteen niin, että asiakkaan elämäntilanne helpottuu. Sosiaalityöntekijän asiantuntemukseen kuuluu lainsäädännön, palvelujärjestelmän ja etuusjärjestelmän tunteminen, ihmisen kohtaaminen, tieto ihmisen toimintakyvystä ja siihen liittyvistä tekijöistä sekä yksilön/perheen voimavarojen sovittaminen yhteiskunnan voimavaroihin.

Nuori sosiaalityöntekijä kokee, että lastensuojelun viimesijaisuus konkretisoitui vasta työelämässä. Lastensuojeluun otetaan yhteyttä, kun mikään muu ei enää auta. Lastensuojelu nähdään yhteiskunnassamme ja moniammatillisessa yhteistyössä yhteiskunnan viimeisenä turvaverkkona, kun muut verkot ovat pettäneet.

Aikuissosiaalityö taas mielletään usein vahvasti yhteen toimeentulotuen kanssa. Haastateltava miettii toimeentulotuen roolia sosiaalityöntekijän työssä ja on sitä mieltä, että se on yksi työmenetelmä muiden joukossa, jolla asiakkaan elämäntilannetta voidaan helpottaa.

”Sellaisessa yleisessä mielipiteessä sosiaalityöntekijän työtä pidetään samana kuin toimeentulotuen tekemistä.” (haastattelu 5)

Pitkän työkokemuksen omaava sosiaalityöntekijä ajattelee, että sosiaalityö on muuttunut vähitellen niin sanotusti kovemmaksi. Myös sosiaalityöntekijöiden arvot ovat koventuneet vuosikymmenien aikana. Sosiaalityöhön liitetään nykypäivänä enemmän syyllistämistä ja rankaisua ja vähemmän tukea sekä asiakkaiden puolustamista. Hän ajattelee, että pakottamalla ei saada aikaan muutosta asiakkaiden elämässä ja, että pakottaminen on vastoin hänen alkuperäisiä käsityksiään sosiaalityöstä. Haastateltava puhuu tässä yhteydessä myös sukupolvien välisistä eroista käsityksissä siitä, millaista sosiaalityö on. Erot käsityksissä voivat ilmetä myös esimiestason ja työntekijätason välillä. Esimiehet ”vetävät kovempaa linjaa”, koska kohtaavat asiakkaat vain paperien välityksellä, eivätkä näe heidän yksilöllisiä elämäntarinoitaan.

“...pyritään auttamaan ihmisiä, joilla on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia ja eväitä elämässään ja heikommilla monissa asioissa. Tarvitsisi nimenomaan sitä, että sosiaalityö puolustaisi ja tukisi, eikä tavallaan syyllistäisi ja kepittäisi ja moralisoisi...nuoremmat

työntekijät katsoo huuli pyöreenä sitä, mitä mä puhun.” (haastattelu 5)

Ammattiryhmien välinen “kamppailu” omasta työalueesta, paikasta yhteiskunnassa, käy ilmi aineistossa. Perinteisesti sosiaalityöntekijöille kuuluneille alueille on tullut muita ammattiryhmiä. Sosiaalityöntekijöiden vakansseja korvataan muiden ammattiryhmien edustajilla. Aineistossa puhuttiin yhteiskunnan yleisestä medikalisoitumisesta, jolloin sosiaalinen(kin) alue muuntuu terveydenhuollon alueeksi. Erilaiset ihmiselämään liittyvät tilanteet ja ilmiöt lääketieteellistetään. Töiden muuttuminen projektiluontoisiksi muuttaa myös työn kuvaa, tekee siitä kenties lyhytjännitteisempää, katkeilevaa ja poukkoilevaa. Sosiaalialalla olevien ammattien kirjo on suuri, työnkuvat eivät ole yksiselitteisiä ja myös sosiaalialan ammattikunnilla on keskenään kilpailua tai roolien epäselvyyksiä. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) koulutusvaatimuksista ja työnkuvasta keskustellaan.

“Päihdehuollossa on ainakin tapahtunut selkeä medikalisoituminen, että siellä oli ennen paljon sosiaalityöntekijöitä...Kun vakansseja tulee auki, ne täytetään terveydenhuollon ammattilaisilla tai sitten ne on projektityöntekijöitä.” (haastattelu 5)

Yksi kokenut haastateltava pohtii sosiaalityöntekijän roolin muuttumista enemmän hallinnollisten töiden suuntaan. Sosiaalityöntekijöiden yhteys asiakkaaseen jää pinnallisemmaksi ja varsinaisen asiakastyön tekee muut ammattiryhmät, esimerkiksi sosionomit (amk), koska sosiaalityöntekijöiden aika ei enää riitä kuin ”paperitöihin”. Hän ajattelee myös, että sosiaalityöntekijöiden autonomia on kaventunut vuosien kuluessa. Sosiaalityöntekijät pystyvät vaikuttamaan vähemmän kuin aiemmin oman työnsä rakenteisiin ja erityisesti organisaatiotasolla tapahtuviin muutoksiin. Muutokset tulevat yllätyksinä, nopeasti ja valmiiksi saneltuina ylhäältäpäin.

“Nykyisin ei edes kysytä, vaan ne tulee vaan ne päätökset. Aikaisemmin oli jotenkin mutkattomampaa se johdon, kun on päättävällä tasolla, sanotaan nyt sosiaalijohtaja tai jonkun osaston johtaja. Se tapahtu enemmän niin, että sosiaalityöntekijöitä kuunneltiin ja mietittiin yhdessä niitä asioita, mitkä liitty niiden työhön.” (haastattelu 3)

Yhtenä isona muutoksena yhteiskunnassa, joka vaikuttaa kaikkeen ja myös sosiaalityöhön,

pidetään teknologian kehittymistä. Esimerkiksi potilas/asiakastietojärjestelmien muuttuminen sähköisiksi on ollut iso muutos sosiaali- ja terveydenhuollossa. Haastateltava kuvaa sitä, kuinka asiakaspapereihin kirjaaminen on nykypäivänä huomattavasti tarkempaa ja vaatimustaso on korkeampi kuin aiemmin.

8.2. Kategoriakartta Meadin teorian valossa

Aineistoni analyysin pohjalta hahmottelemani ”teoriaa” eli kategoriakarttaa voi tarkastella Meadin (1934) teorian valossa. Katteoria ”menneisyys” kuuluu selkeästi yksilön henkilökohtaiseen identiteettiin. Haastateltavat ajattelivatkin elämäkokemuksen auttavan sosiaalityöntekijän työssä. Sama toimi myös toisin perin eli sosiaalityöntekijän työn katsottiin vaikuttavan omaan elämään esimerkiksi oman arvomaailman muokkautumisen ja oman elämän vaikeisiin asioihin suhtautumisen kautta. Tässä käy ilmi ammatti-identiteetin ja henkilökohtaisen identiteetin toisiinsa kietoutuminen. Ammatti-identiteetti edustaa Meadin ”sosiaalista identiteettiä” (=engl. ”Me”). Kuitenkin on muistettava ettei elämäkokemus ole välttämättä ”kasvattavaa” tai ihmisen positiivisia ominaisuuksia lisäävää. Omat vaikeat elämäkokemukset saattavat lamaannuttaa myös sosiaalityöntekijän, katkeoittaa häntä tai tehdä asiakkaiden asioista liian omakohtaisia ja läheisiä. Haastateltavat siis ajattelivat sosiaalityöntekijän työn muovaavan heidän omia ajattelutapojaan ja arvojaan. Meadin mukaan juuri näin tapahtuu: identiteetin muovautuminen muovaa myös yksilön arvomaailmaa (Mead 1934, 173-177, 273-277).

Haastateltavien arvomaailmaan liittyviä asioita nousi haastatteluissa väistämättä esiin. Yksittäisen sosiaalityöntekijän arvomaailma on osa hänen ammatti-identiteettiään. Pyrkimys oikeudenmukaisuuteen, tasa-arvoon, heikompien puolustamiseen ja auttamiseen oli yhteistä haastateltaville, vaikka he painottivatkin näitä tekijöitä eri tavoin. Toiset haastateltavat toivat näitä asioita vahvemmin esille kuin toiset. Varsinaista ”kutsumusammatti” sanaa käytti ainoastaan yksi haastateltava ja hänkin epäili, ettei hänellä itsellään ole tarpeeksi vahva kutsumus. Kutsumusammatti on omasta mielestäni ristiriitainen asia. Kutsumuksen vahvuutta, heikkoutta tai olemattomuutta saatetaan ajautua tarkkailemaan samankaltaisesti kuin tiukoissa uskonnollisissa yhteisöissä toisen yksilön uskon vahvuutta tai oikeellisuutta. Kutsumuksen vahvuutta saatetaan käyttää ikään kuin lyömäaseena yksittäistä ammattilaista tai kokonaista ammattiryhmää vastaan esimerkiksi

palkkaus tai muissa samankaltaisissa tilanteissa.

Kuten edellä olen kertonut (s. 13-15), Meadin mukaan yksilö pyrkii usein käyttäytymään niin kuin ympäristö hänen odottaakin käyttäytyvän. Hän pyrkii toteuttamaan sitä roolia, jonka ympäristö hänelle antaa. Ympäristön odotukset sosiaalityöntekijän toimintaa ja roolia kohtaan muokkaavat sosiaalityöntekijän ammatti-identiteettiä eli hänen sosiaalista identiteettiään. Tulosteni mukaan lastensuojelu nähdään yhteiskunnassamme ja moniammatillisessa yhteistyössä viimeisenä turvaverkkona, kun muut verkot ovat pettäneet. Lastensuojeluun kohdistetaan paljon odotuksia, joista osa on epärealistisia. Tulosteni mukaan toisten ammattiryhmien työn tunteminen helpotti yhteistyön tekemistä, koska tällöin odotukset toisen työtä kohtaan ovat realistisia. Meadin mukaan ihmisen sopeutuessa uuden ryhmän jäseneksi, hän havainnoi toisten ryhmän jäsenten odotuksia omalle toiminnalleen. Odotukset toisten suhtautumistavoista muodostavat ”sosiaalisen identiteetin” ja ”aktiivisesti toimiva persoona” reagoi siihen. (Mead 1968, 235, Rostila 1988, 26, 28 mukaan.) Yksittäisen sosiaalityöntekijän hyvinvoinnin kannalta on olennaista etteivät toisten odotukset hänen työtään kohtaan ole täysin epärealistisia. ”Aktiivisesti toimivan persoonan” on vaikea reagoida täysin epärealistiseen ”sosiaaliseen identiteettiin”. Ajattelisin tämän ”identiteettiristiriidan” aiheuttavan uupumusta ja pettymystä itseän sekä näiden tunteiden jälleen muokkaavan identiteettiä.

Haastateltavat kuvasivat moniammatillista yhteistyötä organisaation toimintamallien ja -kulttuurin kautta. Sosiaalinen identiteetti muodostuu ryhmään kuulumisesta (tässä tapauksessa työryhmä) ja ryhmä työskentelee tietyssä organisaatiossa tiettyjen toimintatapojen mukaisesti. Moniammatillinen työryhmä työskentelee siis organisaation (tai organisaatorajojen ylittävässä yhteistyössä organisaatioiden) ”alla”. Moniammatillinen yhteistyö ”suodattaa” organisaation lävitse ja muovaa organisaation kautta yksilön ammatti-identiteettiä. Sosiaalityöntekijällä on jokin rooli moniammatillisessa työryhmässä sekä organisaatiossa ja Meadin mukaan roolit muovaavat sosiaalista identiteettiä (s. 13-15).

Aineistossani alle 40-vuotiaat haastateltavat eivät puhuneet rakenteellisesta sosiaalityöstä tai muusta yhteiskunnan rakenteisiin vaikuttamisesta. Rakenteellinen sosiaalityö oli siis vain osalla haastateltavista heidän ammatti-identiteettiinsä kuuluva osa-alue. Koska aineisto on niin pieni, ei sitä voi yleistää ja kysymys saattaa olla täysin sattumasta. Tapola-

Haapalan (2011) mukaan laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen suuntaava sosiaalityö ei ole kovin vahvana suuntauksena tämän hetken Suomessa (Tapola-Haapala 2011, 134-135). Mieleeni tulee nuoruuden vaikutus työntekijän myöhempään yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen. Esimerkiksi oma nuoruuteni ajoittuu 1990-luvulle, jolloin nuorisolla ei ollut ”muotia” olla poliittisesti radikaaleja tai aktiivisia. 1970-luvulla nuoruutensa viettäneiden parissa on toisin, nuorison yhteiskunnallisia liikkeitä oli enemmän aktiivisena. Yhteiskunnallinen tilanne ja yhteiskunnalliset virtaukset vaikuttavat siis tätäkin kautta makrotasolta yksilön ammatti-identiteettiin.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

9.1. Kategoriakartta tutkielman tuloksena

Tutkielmani tarkoitus on vastata kysymykseen: *Miten sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti muovautuu ja kuinka moniammatillinen yhteistyö siihen sisältyy?* Aineistoni analyysin pohjalta muodostin kategoriakartan (s. 12), joka havainnollistaa eri tekijöiden suhteita ammatti-identiteettiin ja siihen kuinka moniammatillinen yhteistyö siihen sisältyy. Yksilön ammatti-identiteetti muodostuu yksilön menneisyydestä, yksilön arvomaailmasta ja muuttuvasta työminästä. Muuttuva työminä sisältää esimerkiksi erilaisia työhön liittyviä tunteita sekä ammatillisen kehittymisen. Organisaatio, jossa yksilö työskentelee muovaa yksilön ammatti-identiteettiä.

Moniammatillinen yhteistyö muovaa yksilön ammatti-identiteettiä organisaation kautta tai organisaation lävitse, koska organisaatio muokkaa niin suuresti moniammatillisen yhteistyön sisältöä, toimintakulttuuria ja toimintatapoja. Haastateltavat viittasivat organisaatioihin ja työn järjestämisen tapoihin usein puhuessaan moniammatillisesta yhteistyöstä. He viittasivat esimerkiksi yhdenntettyyn sosiaalityöhön tai terveydenhuollon erikoisalaan ja näiden tekijöiden merkitykseen moniammatillisessa yhteistyössä.

Kuten aiemmin kirjoitan (s.13), ihmisen identiteetti muovautuu ympäristön ja yksilön välisessä vuorovaikutuksessa. Aineistoni pohjalta muodostunut ydinkategoria ”sosiaalityöntekijänä muuttuvassa yhteiskunnassa” muodostaa sen makrorakenteen, jossa yksittäinen sosiaalityöntekijä työskentelee. Makrorakenne säätelee erilaisia reunaehtoja yksilön työlle ja yksilön ammatti-identiteetin rakennuspalikoille, joita alemmat kategoriat ovat. Tällaisia reunaehtoja voi olla esimerkiksi yhteiskunnan ammattikunnalle tai koko sosiaalialalle suuntaamat resurssit.

9.2. Sosiaalityöntekijän työ

Aineistoni haastateltavat olivat päätyneet sosiaalityöntekijöiksi usein monivaiheisen opiskelun seurauksena. Monen haastateltavan polku sosiaalityöntekijäksi oli siis mutkainen. Ehkä aihealueet, joiden parissa sosiaalityö toimii, ovatkin sen kaltaisia, että niiden olemassaolon havaitsee usein vasta elämänkokemuksen myötä. Toinen tekijä saattaa

olla se, ettei esimerkiksi lukiossa opiskella oppiainetta nimeltään sosiaalityö. Tästä syystä lukiolaisen on helpompi kiinnostua esimerkiksi psykologiasta tai historiasta kuin sosiaalityöstä. Epävarmat ja jatkuvasti muuttuvat työllistymisnäkymät eri aloilla koskettivat kaikkia 1990-luvun alkupuolen laman aikana tai sen jälkeen opiskelleita haastateltavia eli aineistossani viittä haastateltavaa. Näille sukupolville ei korkea koulutus ole enää välttämättä tarjonnut hyviä työllistymismahdollisuuksia, vaan heidän on opiskeltava uusia ammatteja pitkin aikuisikää.

Haastateltavat kokevat sosiaalityöntekijän työn mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Työ mahdollistaa uusien asioiden oppimisen ja haastateltavat pitävät uuden oppimista ja opettelua positiivisena asiana työssä. Lisäkoulutukset ja työkokemus suuntaavat sosiaalityöntekijän ammattitaitoa, asiantuntemusta sekä mielenkiinnon kohteita ja tätä kautta ne muovaavat ammatti-identiteettiä.

Vuorovaikutustaidot ovat tärkeä osa-alue sosiaalityöntekijän ammattitaidossa. Kuunteleminen on merkittävä tekijä vuorovaikutuksessa. Haastateltavat kokevat kehittyneensä vuorovaikutustaidoissa työkokemuksen myötä. Sosiaalityön ominaispiirteisiin kuuluu aineistoni perusteella tarve rajata työmäärää. Työmäärän rajaaminen sekä työtehtävien priorisointi olivat myös asioita, jotka tuntuvat jossain määrin helpottuvan työkokemuksen myötä. Kuitenkin myös kokeneet sosiaalityöntekijät joutuvat ponnistelemaan näiden asioiden kanssa. Useampi haastateltava puhui uupumisesta.

Organisaatio vaikuttaa työn luonteeseen paljon. Organisaatio vaikuttaa esimerkiksi siihen, kuinka itsenäisenä työ koetaan. Osa haastateltavista näki itsensä enemmän yleensä sosiaalityöntekijäksi ja osa taas enemmän tietyn organisaation sosiaalityön edustajiksi, esimerkiksi terveysosiaalityöntekijäksi. Tämä tulos viittaa edellä kertomaani sosiaalityöntekijöiden identiteetti kysymyksiin, joista Leighninger (1987) kirjoittaa. Yksi sosiaalityöntekijöiden identiteetin merkittävistä kysymyksistä on: Samaistuvatko sosiaalityöntekijät omaan ammattikuntaansa vai oman työpaikkansa organisaatioon? Leighninger yhdistää tämän kysymyksen sosiaalityön tietopohjan hajanaisuuteen. (Leighninger 1987, 151-152, 169, 211-212.)

Yleisessä mielipiteessä eri organisaatioissa tehtävään sosiaalityöhön kohdistetaan hieman

erilaisia ennakko-oletuksia. Tästä esimerkkinä haastateltavan puhe toimeentulotuen suhteesta aikuissosiaalityöhön, aikuissosiaalityö mielletään usein toimeentulotukityöksi. Organisaatio muokkaa työntekijän tietotaitoalueita ja siis ammattitaitoa. Tämä tuli erityisesti esille terveydenhuollon sosiaalityössä. Moniammatillisen yhteistyön mahdollistama tietopohjan laajentuminen koettiin hyvin ammattitaitoa ja työtä rikastuttavaksi.

Sosiaalityöntekijän ammatillisen paikan puolustaminen käy ilmi erilaisissa organisaatioissa työskentelevien haastateltavien puheessa. Konttisen mukaan professionaalinen järjestelmä on jatkuvassa muutoksessa ja siihen vaikuttavat erilaiset yhteiskunnassa vallitsevat tekijät, esimerkiksi uusien ammattiryhmien syntyminen työmarkkinoille sekä talouden ja työmarkkinoiden heilahdukset (Konttinen 1991, 272). Ammatillisen paikan puolustaminen ei siis varmasti ole ainoastaan sosiaalityöntekijöiden työhön liittyvä asia. Ammatillisesta roolista ja tehtäväjaoista keskustellaan esimerkiksi sairaanhoitajien ja lähihoitajien välisessä työnjaossa, sekä jossain määrin sairaanhoitajien ja lääkärien välillä. Näissä keskusteluissa tai kamppailuissa koetellaan aina myös professioiden monopoliasemia, esimerkiksi lääkärien perinteistä monopoliasemaa ainoana ammattiryhmänä yhteiskunnassa, jolla on oikeus kirjoittaa lääkeresepitejä. Uudemmat auttamisammatit, kuten esimerkiksi toimintaterapeutit, etsivät myös eri tavoin omaa sijoittumistaan yhteiskunnan työmarkkinoille. Konttisen tarkoittamia monopoliasemia ei ole muodostunut läheskään kaikille korkeasti koulutetuille ammattiryhmille, esimerkiksi teknologia-aloille. Siellä ammatilliset suhteet, asiantuntemus, palkkaus ja esimiesalaissuhteet eivät noudata monopoliasemia. Näin Konttisen määritelmän mukaan esimerkiksi diplomi-insinööri ei olisi professio. Kuten aiemmin kerroin (s. 22), profession määritelmä ei olekaan yksiselitteinen.

9.3. Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön toimivuuteen liittyy monenlaisia tekijöitä. Yhteistyötä helpottavat toisen työntekijän tunteminen sekä toisen ammattiryhmän työnkuvan tunteminen. Toisen työnkuvan tunteminen lisää myös arvostusta toisen työtä kohtaan. Toisen työn arvostaminen on moniammatillisen yhteistyön sujuvuuden kannalta tärkeää.

Erikoistuminen ja eriyttäminen tekevät järjestelmästä monimutkaisen ja pirstaleisen. Tämä lisää organisaatioiden rajat ylittävän yhteistyön tarvetta. Kokonaisuuden hallinta muuttuu vaikeammaksi. Saman asiakkaan asioiden ympärillä pyörivien ammattilaisten määrä kasvaa ja se tekee yhteistyön organisoinnista vaikeampaa. Erikoistuminen mahdollistaa toisaalta syvällisemmän perehtymisen tiettyyn asiakokonaisuuteen. Pienemmissä kunnissa mahdollisuudet erikoistumiseen ja palvelujen sektoroitumiseen ovat vähäisemmät. Kokonaisuus on ”pienemmässä paketissa” ja sen hallinta on helpompaa. Pienessä kunnassa tehtävää yhteistyötä helpottavat myös ne asiat, jotka helpottavat kaikenlaista yhteistyötä eli pienessä kunnassa tuntee toisen työntekijän ja hänen toimenkuvansa todennäköisemmin kuin suuressa kunnassa.

Samankin organisaation sisällä saattaa olla hyvin erilaisia yhteistyökulttuureita. Näin on esimerkiksi terveydenhuollon erilaisilla erikoisaloilla. Toisilla erikoisaloilla tehdään enemmän yhteistyötä ja siihen on vahvemmat perinteet kuin toisilla. Metterin (1996) mukaan moniammatillisuuden määrään ja toimivuuteen vaikuttaa terveydenhuollon alueen monitieteisyys tai yksitieteisyys. Alueilla, joilla koetaan, että yhdenlainen näkemys ei ole riittävä, kun potilaan ongelmia ratkaistaan, moniammatillisuus toimii paremmin kuin tiukemmin yksitieteisillä alueilla. Sosiaalinen tai psykologinen tieto nousee lääketieteen rinnalle siinä vaiheessa, kun lääketieteen tarjoama tieto ei ole riittävä ja ongelma sijoittuu selkeästi lääketieteen ulkopuolelle. Metterin mukaan erityisesti kirurgia ja sisätaudit ovat yksitieteisyyteen perustuvia. (Metteri 1996, 146-147.)

Esimiestyö on avainasemassa moniammatillisen yhteistyön toimivuudessa. Johdon asennoituminen yhteistyön tärkeyteen ja siihen, kuinka sitä toteutetaan (parityö, tiimityö, yhteiset tapaamiset) luo puitteita moniammatilliselle yhteistyölle. Määttä (2007) kirjoittaa verkostotyöskentelystä, että toisinaan ”ammattikuntien ja instituutioiden hierarkiat ja niihin sisältyvät valta- ja vastuusuhteet edesauttavat orientaationkin löytymistä.” Äärimmilleen vietynä tasavertaisuus ja erilaisten mielipiteiden kuunteleminen haittaavat työryhmän tavoitteisiin pääsemistä. (Määttä 2007, 52.)

Moniammatillisuudesta puhuttaessa ja ammattilaisten yhteistyötä kehitettäessä on ensisijaista, että se lähtee asiakkaan tarpeista, eikä työntekijöiden tarpeista. Asiakkaan tarpeiden ensisijaisuuden mielessä pitäminen on tärkeää, ettei yhteistyöstä tule itseisarvo.

Tärkeintä moniammatillisessa yhteistyössä on se, että se auttaa asiakasta ja tekee hänen asioiden etenemisestä helpompaa ja joustavampaa.

9.4. Tutkielman luotettavuus ja eettisyys

Tutkielmani aihe ei ollut arkaluontoisimmasta päästä ja se olikin tarkoitukseni, kun valitsin pro gradu-tutkielmani aiheita. Tutkielman tekeminen oli minulle täysin uusi kokemus, kun taas aiemman työkokemukseni kautta olin tutustunut moniin vaikeisiin sosiaalisiin ongelmiin kuten itsetuhoisuus, väkivalta ja päihdeongelmat. Halusin opiskella nyt erityisesti tutkielman tekemistä ja sosiaalityöntekijyyttä. Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti aiheena tarjosi siihen hyvän mahdollisuuden, koska ammatti-identiteetti kuvaa laajemmin ammatin edustajan ja hänen työnsä sijoittumista yhteiskuntaan.

Tutkielman aiheeseen liittyvät keskeisimmät käsitteet: ammatti-identiteetti, professionaalinen järjestelmä ja moniammatillinen yhteistyö, ovat suuria kokonaisuuksia. Niin suuria, että niiden kattava käsitteleminen pro gradu-tutkielmassa on hyvin vaativaa ja siksi ne jäävätkin melko pinnallisiksi. Aineistolähtöinen analyysitapa mahdollisti aineiston tarkan läpikäymisen ja rikastutti tuloksia.

Haastateltavia oli ainoastaan kahdeksan. Jos haastateltavia olisi ollut enemmän, olisi aineistosta voinut tulla vielä rikkaampi. Analyysiä tehdessäni ajattelin, että erityisesti aikuissosiaalityön ja lastensuojelun näkökulmasta olisi ollut kiinnostavaa kuulla vähän useampia eri-ikäisiä haastateltavia. Aineiston analyysia tehdessäni huomasin myös, että aineiston kerääminen ”oikeaoppisesti” grounded theoryn mukaan, olisi myös laajentanut aineistoa. Grounded theoryn mukaan aineiston keruu ja analyysi tehdään limittäin. Tutkija havaitsee aineistoa analysoidessaan, mitä asioita kannattaa kysyä seuraavissa haastatteluissa tarkemmin. Tämä olisi toiminut myös omassa aineistossani, olisin voinut kysyä seuraavissa haastatteluissa hieman eri asioita ja aihealueet olisivat mahdollisesti täydentyneet.

Sovin haastateltavien kanssa, että tutkielmassani ei mainita paikkakuntia, joissa haastateltavat ovat töissä. Olen pyrkinyt tekemään tulosluvuissa olevista sitaateista mahdollisimman tunnistamattomia. Tästä syystä en laittanut sitaattien perään

haastateltavasta mitään tietoja, esimerkiksi ikää. Tutkielmani aihe käsittelee työelämää, eikä ihmisen yksityisiä, hyvin intiimejä asioita tai selkeästi hyvin haavoittuvassa asemassa olevan ihmisryhmän tilannetta. Tutkielmani tulokset liittyvät siis sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmään ja ammattiryhmän yhteistyösuhteisiin muiden ammattiryhmien kanssa.

Säilytän aineistoa kaksi vuotta tutkielman valmistumisen jälkeen. Tämä siitä syystä, jos tutkielmastani ja sen aineistosta herää jotain kysyttävää. Kahden vuoden jälkeen hävitän aineiston.

KIRJALLISUUS

Arnkil, Tom 2005. Metaforat, dialogisuus ja käytäntötutkimus. Teoksessa: Satka, Mirja, Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Nylund, Marianne & Hoikka, Susanna 2005. Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsinki: Palmenia, sivut 173-200.

Arnkil, Tom 2008. Okavango-kehittäminen – välittääkö kukaan jatkuvuudesta. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu 2008. Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes, sivut 75-89.

Arnkil, Tom Erik, Eriksson, Esa & Arnkil, Robert 2007. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Helsinki: Stakes. Raportteja 253.

Bell, Linda & Allain, Lucille 2011. Exploring professional stereotypes and learning for interprofessional practice: an example from UK qualifying level social work education. *Social work education* 30. 3 (Apr 2011), sivut 266-280.

Bäckman, Sonja 2008. Työkykyarviokokous moniammatillisen työryhmän päätöksentekotilanteena. Tutkimus vuorovaikutuksesta ja potilaan osallisuudesta. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Corbin, Juliet & Strauss, Anselm 2008. Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory. London: Sage publications.

Crossley, Nick 2005. Key concepts in critical social theory. London: Sage publications.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi. *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu 2008. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, sivut 26-49.

Eteläpelto, Anneli 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden

ristiaallokossa. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, sivut 90-142.

Freidson, Eliot 1994. Professionalism reborn. Theory, prophecy and policy. Chicago: The University of Chicago Press.

Hean, Sarah, Clark, Jill, Adams, Kim & Humphris, Debra 2006. Will opposites attract? Similarities and differences in students' perceptions of the stereotype profiles of other health and social care professional groups. Journal of interprofessional care. Southampton: Taylor & Francis. 20(2), sivut 162-181.

Heiskanen, Tuula 2007. Oppimisen tilat tietoyhteiskunnassa. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, sivut 238-257.

Hugman, Richard 2009. But is it social work? Some reflections on mistaken identities. British journal of social work 39, sivut 1138-1153.

Hyvönen, Senja 2004. Moniulotteista ja moniammatillista yhteistyötä muutosten keskellä. Tutkimus perusterveydenhuollon mielenterveytyöstä. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Julkunen, Raija 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, sivut 18-48.

Karjalainen, Vappu 2008. Verkostokehittäminen – Palveluparadigman muutosvoima. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu 2008. Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes, sivut 251-268.

Katajamäki, Erja 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus

ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Konttinen, Esa 1991. Perinteisesti moderniin. Profiisien yhteiskunnallinen synty Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Koskela Hannu 2007. Grounded theory. Opettajien opiskelijäkäsitysten analyysi. Teoksessa: Syrjäläinen, Eija, Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy, sivut 91-110.

Leighninger, Leslie 1987. Social work. Search for identity. New York: Greenwood press.

Leinikki, Sikke 2009. Pelon ja toivon välissä. Päätyöläisen urakerronta. Väitöskirja. Helsinki: Työelämäjulkaisut, TJS opintokeskus.

Mahlakaarto, Salme 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä studies in education, psychology and social research 394.

Matthies, Aila-Leena 2009. Saksalaisen sosiaalityön tiedepohja ja professionalistumisnäkökulmat. Teoksessa: Mäntysaari, Mikko, Pohjola, Anneli & Pösö, Tarja. Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mead, George Herbert 1934. Mind, self & society. From the standpoint of a social behaviorist.

Metteri, Anna 1996. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Helsinki: Oy Edita Ab.

Miers, Margaret 2010. Professional Boundaries and interprofessional working. Teoksessa: Pollard C Katherine, Thomas, Judith & Miers, Margaret 2010. Understanding interprofessional working in health and social care. Great Britain: Palgrave macmillan, sivut 105-120.

Mäntysaari, Mikko & Weatherley, Richard 2010. Theory and theorizing: intellectual

contexts of social work research. Teoksessa: Shaw, Ian, Briar-Lawson, Katharine, Orme, Joan & Ruckdeschel, Roy 2010. The Sage handbook of social work research. London: Sage, sivut 180-192.

Mäntysaari, Mikko 1991. Sosiaalibyrokraatia asiakkaiden valvojana. Byrokratiatyö, sosiaalinen kontrolli ja tarpeitten sääntely sosiaalitoimistoissa. Tampere: Vastapaino. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 51.

Määttä, Mirja 2007. Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkihallinnollisista ryhmistä. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 252.

Nousiainen, Kirsi 2004. Lapsistaan erillään asuvat äidit. Äitiysidentiteetin rakentamisen tiloja. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Oliver, Billie & Keeping, Celia 2010. Individual and professional identity. Teoksessa: Pollard C Katherine, Thomas, Judith, Miers, Margaret 2010. Understanding interprofessional working in health and social care. Great Britain: Palgrave macmillan, sivut 90-104.

Payne, Malcolm 2000. Teamwork in multiprofessional care. London: Macmillan press ltd.

Payne, Malcolm 2006. Identity politics in multiprofessional team. Palliative care Social work. Journal of social work. London: Sage Publications. 6(2), sivut 137-150.

Payne, Malcolm 2006. What is professional social work? University of Bristol: The Policy Press.

Rostila, Ilmari 1988. Subjektina sosiaalitoimistossa? Asiakassuhteen analysointia toimeentulotuki-, PAV- ja lastensuojeluasiakkaiden kokemusten avulla. Väitöskirja. Helsinki: Sosiaalihuollon julkaisuja 7/1988.

Saarnio, Pekka 1993. Kokeellinen tutkimus sosiaalityön taitojen kehittymisestä. Janus 1(4),

49-60.

Saarnio, Pekka 1993. Noviisista ekspertiksi. Sosiaalityön taitojen yksilöllinen kehittyminen. *Janus* 1(1), 89-98.

Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik 2009. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: THL.

Siurala, Lasse 2011. Moniammatillinen työ ja sen siirtyminen verkkonuorisotyöhön. Teoksessa: Aaltonen, Kimmo. Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma, sivut 140-150.

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet 1998. Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory. London: Sage publications.

Tamm, Tiia 2010. Professional identity and self-concept of Estonian social workers. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tapola-Haapala, Maria 2011. Sosiaalityön ammatillaiset refleksiivisen työn toimijoina. Tutkimus erikoistumiskoulutuksesta Margaret Archerin teorian valossa. Väitöskirja. Helsinki: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2011:4.

Vanttaja, Markku & Järvinen, Tero 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa: Mäkinen, Jarkko, Olkinuora, Erkki, Rinne, Risto & Suikkanen Asko. Elinkautisesta työstä elinkautiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, sivut 27-42.

Varila, Juha 2008. Tunteet ja kehittäminen. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu 2008. Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes, sivut 91-116.

Suulliset lähteet: Hänninen, Jorma 2010. Asiantuntijuus, luento. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Mäntysaari, Mikko 2012. Maisteriseminaari 3, luento. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

LIITE 1. HAASTATTELURUNKO

Työhistoria:

- Missä haastateltava on töissä?
- Kuinka kauan olet ollut täällä töissä?
- Milloin olet valmistunut?
- Miten tulit tähän työpaikkaan?

Ammatinvalinta:

- Miten sinusta tuli sosiaalityöntekijä? Mitkä asiat vaikuttivat ammatinvalintaan?

Moniammatillinen yhteistyö:

- Millaista moniammatillista yhteistyötä teet työssäsi?
- Miten koet yhteistyön? (miten se sujuu eri organisaatioiden tai ammattiryhmien kanssa, millaisia vaikeuksia siinä on, hyötyykö asiakas yhteistyöstä, saavutetaanko yhteistyön avulla työn tavoitteet paremmin)
- Keiden kanssa yhteistyötä tehdään? (esim. terveydenhuolto, päihdehuolto, lastensuojelu, aikuissosiaalityö, Typpi, Työ- ja elinkeinotoimisto, Kela, koulut, poliisi, seurakunta)
- Kerrotko jonkun myönteisen/kielteisen tapausesimerkin moniammatillisesta yhteistyöstä? Mikä siinä erityisesti onnistui ja mikä ei?
- Ovatko ajatukset/käsitykset omasta ammatista tai toisten ammanteista muuttuneet yhteistyön ja työkokemuksen myötä? (esim. ajatukset oman ammatin vaikutusmahdollisuuksista tai toisten ammattilaisten vaikutusmahdollisuuksista, ajatukset eri ammattiryhmien tehtäväkenttien rajoista ja niiden joustavuudesta)
- Onko moniammatillista yhteistyötä tehdessä oppinut uutta, ovatko tiedot tai taidot lisääntyneet?
- Onko moniammatillinen yhteistyö näkynyt sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa tai työelämän koulutuksissa?
- Miten yhteistyötä voisi kehittää?

Asiantuntijuus:

- Millaista sosiaalityöntekijän ammattitaito mielestäsi on?
- Koetko itse muuttuneesi työntekijänä työkokemuksen myötä, jos koet niin miten?

Työn mielekkyys:

- Mitkä ovat työsi hyviä puolia? Entä ikävät puolet?
- Oletko miettinyt vakavasti ammatin vaihtoa? Mikä saa sinut jatkamaan työssäsi?

Tulevaisuus:

- Millaisia toiveita tai haaveita sinulla on työurasi suhteen?

LIITE 2. ALKUPERÄISET ALAKATEGORIAT

Ammatti-identiteetin koodit ja kategoriat

1. menneisyys: taustakoulutus, toiveammatti, ammatinvalinta, harjoittelu, työhistoria, elämäkokemus, erikoistuminen, perehdytys, yhteiskunnallinen tilanne (lama), auttamishalu. **Kategoriasääntö:** Kaikki koodit liittyvät haastateltavien menneisyyteen. Koodit liittyvät asioihin, jotka ovat haastateltavien mielestä osaltaan vaikuttaneet siihen, mitä työtä he nyt tekevät ja millaisia työntekijöitä he nyt ovat. Kategoriasääntö on aika vahvasti läsnä.

2. organisaatio ja sosiaalityö: terveystieteellinen, perussosiaalityö, toimintaympäristö vaikuttaa tietopäätöksiin, sosiaalityön toissijaisuus organisaatiossa. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat sitä, kuinka sosiaalityö on sidonnainen toimintaympäristöönsä eli siihen organisaatioon, jossa sitä tehdään.

3. yhteiskunnan muuttuminen: medikalisoituminen, yhteiskunnan arvot, toiset ammattiryhmät korvaavat sosiaalityöntekijät, palvelujärjestelmän muuttuminen, työelämän muutos, vaihtuu ajan myötä, omaan työhön vaikuttaminen heikentynyt, ammatin roolin muuttuminen. **Kategoriasääntö:** Kategoriasääntö on aika vahvasti läsnä. Koodit kuvaavat työelämän muuttumisen vaikutuksia ammattiryhmään ja yksittäiseen työntekijään.

4. sosiaalityön paikka yhteiskunnassa: yleinen mielipide, millainen itse sosiaalityöntekijänä versus ihannesosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijän tehtävä, omat käsitykset sosiaalityöstä versus kollegojen käsitykset sosiaalityöstä, arvostus, vaatimukset sosiaalityölle, toimeentulotuki, sosiaalityön viimesijaisuus, sosiaalityön rooli (omissa ja toisten silmissä), terveystieteellisen rooli, siltana ulkomaailmaan. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat sosiaalityöntekijän ja sosiaalityön paikkaa, roolia, tehtävää sekä asemaa yhteiskunnassa.

5. asiakkaiden ominaisuudet: asiakkaat kaikista yhteiskuntaluokista ja eri-ikäisiä, omat käsitykset asiakkaista versus kollegojen käsitykset asiakkaista (eri sukupolvea). **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien omia käsityksiä asiakkaista sekä haastateltavien käsityksiä kollegojen käsityksistä.

6. yksilötyö: vuorovaikutus, voimavarat, asiakaslähtöinen ongelmien määrittely, puolesta

tekeminen, ihmistuntemus, asiakkaan kuunteleminen, etäisyys asiakkaisiin, palaute.

Kategoriasääntö: Koodit kuvaavat haastateltavien kuvauksia yksilötyöstä.

7. rakenteellinen sosiaalityö: yhteistavoitteellinen toiminta kollegakuntana, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, yhteiskunnallinen taso, näkyvyyden lisääminen, ammattijärjestötoiminta, politiikka. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien kuvauksia rakenteellisesta sosiaalityöstä.

8. tunteita työhön liittyen: kyynisyys versus onnistuminen, riittämättömyys, uupumus, stressi (ei pääse vapaa-ajalla työstä irti), olen korvaamaton, turhautuminen, auttamishätä, auttamishalu. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat tunteita, joita haastateltavat työstävät työhönsä liittyen.

9. ihmisenä muuttuminen: itsestä huolehtiminen, muutos ihmisenä, ammatillinen kehittyminen, hyödyttää omaa elämää. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien muuttumista ihmisenä työelämän aikana.

10. persoonan piirteitä: persoonakysymys, ei johtajatyyppejä, riskinottohalu, esimiestyö, vaatii tietynlaisen persoonan (pystyy olla marginaalissa). **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien kuvaamia omia persoonallisuuden piirteitään.

11. työn rakenteellisia ominaisuuksia: sosiaalityöntekijänä ei etenemisen mahdollisuuksia, omat aikataulut, itsenäisyys, joustava työaika, uuden oppiminen (vastuun kantaminen), työn vaihtelevuus, huono palkka, työn rajaaminen, priorisointi, hoidon kesto. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien työn piirteitä.

12. ammatillinen tulevaisuus: alan vaihtaminen, tulevaisuus, vanhat sosiaalityöntekijät. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien suunnitelmia omalle ammatilliselle tulevaisuudelle.

13. työyhteisö: mihin kokee kuuluvansa, sosiaalinen ähky. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat työyhteisöön liittyviä asioita.

14. arvomaailma: työn hyvät puolet = sosiaalityön tavoite, tärkeä työ, kutsumus (aatteellinen tausta), velvollisuus, sosiaalityön arvot, epäoikeudenmukaisuus versus oikeudenmukaisuus. **Kategoriasääntö:** Koodit käsittelevät haastateltavien sosiaalityöhön

liittämiä omia arvojaan.

Moniammatillisen yhteistyön koodit ja kategoriat

15. yhteistyökumppanit: erityistyöntekijät, hoitajat, työyhteisö, poliisi (turvaa ammattilaisen ja ottaa lapset huomioon), lääkärit, yhteistyö oman ammattiryhmän kanssa, kolmas sektori, muut työryhmät. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat haastateltavien kertomia yhteistyökumppaneita.

16. moniammatillisuus käsitteenä: moniammatillisuus versus miniammatillisuus, moniammatillinen yhteistoimijuus. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat moniammatillisen yhteistyön käsitettä.

17. rakenne moniammatilliselle yhteistyölle: palaverit, moniammatillinen yhteistyö persoonakohtaista versus organisaatiosta kiinni, terveydenhuolto versus sosiaalihuolto, pienen kunnan etu, parityö, eri erikoisaloilla vaihtelua moniammatillisuuden kulttuurissa, yhdennetty sosiaalityö, alueellisuus, jatkuva muutos, erikoistumiskehitys, erikoistuminen → pirstaleisuus, vaitiolovelvollisuuden tarkentuminen. **Kategoriasääntö:** Koodit käsittelevät asioita, jotka muodostavat sen rakenteen, jossa yhteistyötä tehdään.

18. edellytykset hyvälle moniammatilliselle yhteistyölle: toisen tunteminen, toisen työnkuvan tunteminen, arvostaminen, yhteiset tavoitteet, toisen näkökulman arvostaminen, kehittäminen, fyysinen läheisyys. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat asioita, jotka parantavat yhteistyön sujumista.

19. moniammatillisen yhteistyön seuraukset: hyvä yhteistyö edistää asiakkaan asiaa, toisilta ammattiryhmiltä oppiminen, näkee erilaisia ammattiryhmiä, eri ammattilaiset tukee toisiaan, vaihtaa näkemyksiä, näkökulma laajenee, saa yhdessä mieltä, laajempi tilanteen kartoitus yhdessä, rikkaus tehdä töitä muiden ammattiryhmien kanssa. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat yhteistyöhön liittyviä positiivisia asioita.

20. eri ammattiryhmien roolit työelämässä: ammattiryhmien työnjako, perinteiset ammattiryhmien roolit. **Kategoriasääntö:** Koodit käsittelevät eri ammattiryhmien rooleja työelämässä.

21. moniammatillisen yhteistyön vaikeudet: ylimitoitettut odotukset toisen työtä kohtaan,

työntekijöiden vaihtuvuus, tiedon kulun ongelmat, sitoutuminen, ensisijainen tehtävä versus moniammatillisen yhteistyön toissijaisuus. **Kategoriasääntö:** Koodit käsittelevät asioita, jotka aiheuttavat yhteistyöhön vaikeuksia.

22. asiakastyö: kuka on asiakas, asiakas mukana päätöksenteossa, tiedon siirtyminen, verkostot, suunnitelmallisuus, vertaistuki. **Kategoriasääntö:** Koodit kuvaavat asiakastyöhön liittyviä asioita, joista haastateltavat kertovat yhteistyön yhteydessä.