



TUULA KOSTIAINEN

Osaamisen kehittämisen neljä tilaa

Osaamiskeskuksen interventio sosiaalityöhön



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston
kasvatustieteiden tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston
päärakennuksen luentosalissa A1, Kalevantie 4, Tampere,
perjantaina 13. päivänä marraskuuta 2009 klo 12.

English abstract

TAMPEREEN YLIOPISTO

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden laitos

Myynti
Tiedekirjakauppa TAJU
PL 617
33014 Tampereen yliopisto

Puh. (03) 3551 6055
Fax (03) 3551 7685
taju@uta.fi
www.uta.fi/taju
<http://granum.uta.fi>

Kannen suunnittelu
Juha Siro

Acta Universitatis Tamperensis 1446
ISBN 978-951-44-7812-3 (nid.)
ISSN-L 1455-1616
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 879
ISBN 978-951-44-7813-0 (pdf)
ISSN 1456-954X
<http://acta.uta.fi>

Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2009

KIITOKSENI

Väitöskirjatyö omana osaamisen kehittämisen tilanani on yhtä moninainen ja jännitteinen kuin tutkimukseni tuloksena syntyneet tilat. Vuosia kestäneeseen työskentelyyn sisältyi paljon henkilökohtaista tutkivaa työtä, välillä vastustusta ja vetäytymistä ja parhaimpina hetkinä oivaltavaa, jaettua kohtaamista empiirisen aineiston, kirjallisuuden ja eri ihmisten kesken.

Ensiksi kiitän työni ohjaajaa, kasvatustieteen professori Esa Poikelaan Lapin yliopistosta. Hänen panoksensa työn aloittamisessa ja valmistumisessa on erittäin merkittävä. Kiinnostuin kasvatustieteellisestä osaamisen tutkimisesta todettuani, että Esan tutkimukset ja käsitteet kertovat tuntemastani aikuiskoulutuksen maailmasta ja tarjoavat uutta avaavan näkökulman sosiaalityön käytännön ja teorian jännitteeseen. Esan ohjaustapa on vaativa. Minulla onkin tunne, että olen jokaikisen ajatuksen ja lauseen todella perusteellisesti miettinyt.

Toiseksi kiitän sosiaalityön professori Tarja Pösöä, jonka luokse hakeuduin keskustelemaan aiheesta ennen kuin esitin sitä Esalle ja silloiselle tutkintoprofessorille Annikki Järviselle. Kun ehdotin aiheeksi sosiaalityön ammatillista lisensiaattikoulutusta, Tarja rohkaisi tarttumaan upouuteen sosiaalialan osaamiskeskukseen. Hän luki tutkimussuunnitelmani ja tarjoutui lukemaan jatkossakin kirjoituksiani. Saatoin antaa tutkimukseni hänelle luettavaksi vasta koko käsikirjoituksen valmistuttua. Niin sanottuna kriittisenä ystävänä hän kommentoi hienovaraisesti ja taitavasti tekstiäni sosiaalityön näkökulmasta. Valitettavasti en pystynyt enää kaikkia ajatuksia hyödyntämään.

Tutkimukseni ei olisi olemassa ilman sosiaalityöntekijöitä eikä Osaamiskeskustyöntekijöitä. Kiitän kaikkia haastatteluihin osallistuneita nimiä mainitsematta, myös valtakunnallisia asiantuntijoita. Kiitän Pikassos Oy:n hallitusta myönteisestä suhtautumisesta tutkimukseeni. Lisäksi haluan kiittää antoisista keskusteluista Lasse Rautniemeä, Aino Ritala-Koskista, Tuula Lehtistä, Kristiina Laihoa, Hanna Liikasta, Matti Mäkelää, Risto Koivumäkeä ja Mervi Janhusta. Yhteistyö Mervin kanssa aikuissosiaalityön kehittämisen tiimoilla on pitänyt minut tietoisena siitä, missä osaamiskeskustoiminnassa mennään ja minulla on ollut mahdollisuus reflektoida tutkimuksestani nousevia ajatuksia hänen järjestämässään tilaisuuksissa. Tutkimusaikana

tilaisuuksia järjestivät myös Aino, Kristiina ja Tuula. Kiitän kutsuista. Lisäksi kiitän YTT Aino Ritala-Koskista käsikirjoitukseni yksityiskohtaisesta ja kannustavasta kommentoinnista.

Seuraavat kiitokset kuuluvat YTT, KL Pirkko Sipilä-Lähdekorvelle, tohtoriopiskelija FM Helena Rajakaltiolle ja YTT Tuija Kotirannalle, joiden kanssa saatoinkin keskustella keskeneräisistä asioista. Pirkon kanssa pohdin Espanjassa ja Suomessa tutkimuksen kysymyksenasettelua sekä analyysini ensimmäisiä versioita. Helena oli korvaamaton keskustelija kasvatustieteellisestä näkökulmasta. Hän toi aina uusia näkökulmia, kirjallisuuslähteitä, kirjoja tai artikkeleja keskusteluihimme. Tuija kävi kanssani sosiaalityöhön liittyvää keskustelua, toi näkökulmia filosofispainotteisesta tutkimuksestaan, kertoi uusimmista keskusteluista Jyväskylän yliopistossa ja Stake-sissa (nykyään THL). Tuijan laaja henkilökohtainen filosofis-yhteiskuntatieteellinen kirjasto siirtyi käyttöni hänen oman väitöskirjansa valmistuttua. Kirjoista oli korvaamaton apu työni viimeistelyssä. Myös Tuija kriittisenä ystävänä kommentoi hienotunteisesti käsikirjoitustani sosiaalityön näkökulmasta.

Kiitän entistä kollegaani Satu Öystilää sinnikkyydestä hankkia lupa täydennyskoulutuskeskuksessa vuonna 2002 kokoontuneelle opiskeluryhmälle, jonka vetäjäksi lupautui Esa Poikela. Ainutlaatuinen kokeilu antoi minulle ja jollekin toisellekin ponnien tarttua tieteellisiin jatko-opintoihin.

Esitän kiitokseni Atalpassa kokoontuneelle Esan vetämälle jatkokoulutusryhmälle sekä Helsingissä ja Rovaniemellä kokoontuneelle Lapin yliopiston jatkokoulutusryhmälle. Erityisesti kohdistan kiitokseni rakentavan kriittisistä ja ihmettelevistä kommenteista Timo Portimojärvelle ja Marja-Liisa Lähteenmäelle. Marjo Raitovuolle kiitokset kommenteista ja ylellisistä seminaarijärjestelyistä Helsingissä.

Työni ei olisi edistynyt ilman Minna Karilaa, joka hoiti erinomaisesti empiirisen aineiston litteroinnin. Minna tavoitti taitavasti haastattelujen semanttiset vivahteet, tunnelman ja ilmapiirin. Oli ilo työskennellä tällaisen aineiston kanssa!

Riitta Ruohonen kommentoi käsikirjoituksen suomen kieltä ja esitti korjausehdotuksia tai tarkennuksia. Pyysin häntä myös oikolukemaan julkaisuksi tarkoittamani tekstin, sillä Riittaa tarkempaa lukijaa harvoin tapaa. Riitta ei ole kuitenkaan vastuussa tekemistäni valinnoista. Kiitos myös Iidesjärven lenkeistä virkavapauteni aikana sekä kumppanuudesta simsaillskapetissa yhdessä Rajakaltion Helenan kanssa.

Abstraktin käänsi englanniksi Virginia Mattila, MA. Julkaisun kuvat osoittautuivat yllättävän vaativiksi. Niiden käsittelyyn osallistuivat julkaisusihteeri Marita

Alanko, julkaisusihteeri Maaret Kihlakaski ja Juvenes Print Yliopistopainosta Mari Pakarinen. Julkaisuamanuenssi Soile Levälähden määrätietoisella otteella julkaisu saatiin painokuntoon. Kiitos kaikille!

Arvostavat erityiskiitokset esitän käsikirjoitukseni esitarkastajille aikuiskasvatustieteen professori Anneli Eteläpellolle ja sosiaalityön professori Anneli Pohjolalle. Heidän kannustavat ja kriittiset kommenttinsa auttoivat vielä kerran tarkastelemaan väitöskirjaa kokonaisuutena. Yksityiskohtaiset kommentit ohjasivat tehokkaaseen tekstin uudelleen arviointiin.

Kiitän Tampereen yliopistoa 3 kuukauden tutkimusstipendistä syksyllä 2002. Työpaikkani Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus suhtautui joustavasti palkattomiin virkavapauksiin. Yhteensä reilun 2 vuoden virkavapauden mahdollistivat edellä mainittu starttiraha, opintovapaa ja aikuiskoulutustuki sekä vuorotteluvapaa ja - korvaus. Kiitän kollegojani TYTissä siitä, että he hoitivat minulta jääneitä työtehtäviä ja opastivat uusiin asioihin ja käytänteihin palattuani virkaani.

Tuula Haukka-Wacklin, Soile Kotakorpi ja Maija Tirkkonen ovat iloinneet onnistumisista kanssani. Aito kohtaamisen pohja luotiin vuonna 2000 alkaneessa 4-vuotisessa psykodraamakoulutuksessa, jota veti TM, TEP Riitta Hiillos-Vuorinen. Riitan työnohjauksessa oli kerran mahdollisuus miettiä aineistoni tunteita herättäviä kysymyksiä. Sillä oli merkittävä osuus jatkossa.

Väitöskirjani päättää pitkään jatkuneen koulunkäynnin, jonka alkuun kannusti koulutusta suuresti arvostava äitini Salme Kostiainen. Erittäin merkittävää oli hänen opastuksensa vuosikymmeniä sitten Lahden kaupungin Kärpäsen sivukirjaston käyttäjäksi. Lukemisesta muodostui elämäntapa.

Arjessa mukana on kulkenut aviomieheni Kari Moisio. Hän turvasi taloudellisen toimeentulon virkavapauksien aikana, hoiti käytännön asiat, ilahdutti lomamatkoilla ja perusti hyvin resursoidun kotitoimiston tutkimustyötäni varten. Väitöskirja osoitautui suuremmaksi työksi kuin olin arvioinut. Se vaati kaiken vapaa-ajan ja enemmänkin, totesi mieheni ystävillemme. Sydämelliset kiitokset varauksettomasta tuesta. Kummityttöemme ja heidän siskonsa ovat ajoittain irrottaneet meidät arjesta lasten ja nuorten maailmaan. Kiitos Anni ja Jenny Kostiaiselle sekä Lotta ja Siiri Törmälle monista iloisista päivistä! Opiskeluhaasteisiin vastaa nyt vuorostaan Anni, joka tutkimukseni julkaisuluvan myöntämispäivänä 26.8.2009 lähti vaihto-oppilaaksi Yhdysvaltoihin.

TIIVISTELMÄ

Lakisääteinen sosiaalialan osaamiskeskustoiminta käynnistyi Suomessa vuonna 2002 tarkoituksena tukea sosiaalialalla tarvittavan asiantuntemuksen ja palvelujen kehittymistä ja välittymistä, turvata koulutuksen ja käytännön työn monipuolinen yhteys sekä mahdollistaa tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoiminta.

Tutkimus kohdistuu yhteen osaamiskeskukseen. Tutkimustehtävänä oli selvittää, tuottaako sosiaalialan osaamiskeskus lisäarvoa sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja jos tuottaa, niin minkälaista. Pääkysymystä selvitetään kysymyksillä, miten osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston yhteistyö toimii osaamisen kehittämisessä, mitkä tekijät ovat yhteydessä osaamisen kehittämiseen ja miten sekä mitä osaamiskeskus tuottaa. Aineistonkeruu tapahtui pitkittäistutkimuksena vuosina 2002–2004 haastatteleamalla ja havainnoimalla osaamiskeskustoimintaan osallistuneita sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöitä sekä osaamiskeskustyöntekijöitä. Näiden lisäksi on haastateltu vuonna 2005 valtakunnallisen tason asiantuntijoita, jotka osallistuivat osaamiskeskustoiminnan suunnittelutyöhön. Käytössä oli lisäksi asiakirjoja ja projektidokumentteja. Aineiston käsittely tapahtui grounded theory -tutkimusotteena ja menetelmänä. Keskeisistä ydinkäsitteistä muodostettiin aineistolähtöinen teoreettinen malli osaamisen kehittämisen dialektisuudesta ja sitä käsitteellistettiin edelleen Henri Lefebvren tilan tuottamisen teorialla.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että osaamiskeskuksella on mahdollisuus tuottaa lisäarvoa sosiaalityön ja yleensä sosiaalialan osaamisen kehittämiseksi. Alkuvaiheessaan sen panostus ei kuitenkaan riittänyt tavoitteisiin, jotka nousivat sosiaalitoimisto-organisaatioista ja sosiaalityöntekijöiden työstä. Osaamiskeskuksen tarjoamat uudet työskentely- ja toimintamallit tuotetarjouksina eivät täysin kohdanneet työorganisaatioiden tarpeita. Osaamiskeskuksella on kuitenkin potentiaali lisäarvon muodostamiseen, kun se tarttuu osaamisen kehittämisen tilan tuottamisen ominaisuuksiin. Sosiaalialan lakisääteistä täydennyskoulutusta koskevat suositukset lähtevät organisaation strategioista ja tarpeista. Kuitenkin tilan tarkastelu fyysisenä, sosiaalisena ja mentaalisenä vuorovaikutuksen kokonaisuutena tarjoaisi osaamisen kehittämiseksi kokonaisvaltaisemman lähtökohdan. Sosiaalityön osaamisen kehittämisen tulisi perustua tutkitulle konkreetille käytännölle ja tapahtua yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalijohdon kanssa. Lineaarisen ajan lisäksi

uuden idean toteuttamisessa tulisi kiinnittää huomio spatiaaliseen, sykliseen aikaan, joka ottaa huomioon olemassa ovat käytänteet, rytmin ja tilan toimijat.

Tutkimuksessa osaamisen kehittämisen tila syntyy monen jännitteen tuloksena. Tuloksena ei ole yksi tila, vaan neljä erilaistunutta tilaa: vetäytyvä, vastustava, henkilökohtaistava ja jaettu. Jaettu tila pystyi eniten vastaamaan niihin odotuksiin, joita asetettiin käytännön, tutkimuksen ja opetuksen yhteistyölle. Osaamisen kehittämisen tilat muodostuvat seurauksena jännitteestä, joka on syntynyt sosiaalityön käytännön, osaamiskeskuksen asettaman tavoitetilan ja sosiaalityöntekijöiden oppimiskokemuksen välillä. Tilan tuottavat tilan rakennetekijöiden ominaisuudet sekä tilaan syntyvä dialektinen sisäinen jännite, joka on yhteydessä luottamuksen ja vuoropuhelun määrään sekä tiedonmuodostuksen ominaisuuksiin. Jännitteitä säätelevät rakennetekijöinä ensiksikin sosiaalityöntekijän tulkinta sosiaalityön erityisyydestä, asiakasvalmiudessa olemisesta sekä persoonallinen ja ammatillinen identiteetti. Toiseksi jännitteeseen vaikuttavat osaamiskeskuksen ottamat roolit ja kolmanneksi sosiaalitoimiston valmius muutokseen ja kehittämiseen.

Osaamisen kehittämisen tilan sisäinen jännite muodostuu luottamuksen ja vuoropuhelun sekä tiedonmuodostamisen yhteisvaikutteisesta, epäsymmetrisestä dialektiikasta. Mitä enemmän tilassa on luottamusta ja vuoropuhelua, sitä kiinteämmiksi muodostuvat osallistujien sosiaaliset yhteistyösuhteet. Kuitenkin, mitä erilaisemmat ovat osapuolten arvostamat tietokäsitykset, sen haavoittuvammaksi muodostuu molemminpuolinen luottamuksen kehittymisen prosessi ja vuorovaikutteinen tiedonmuodostaminen.

Avainsanat: osaaminen, osaamisen kehittämisen tila, dialektiikka, trialektiikka, spatiaalinen aika, sosiaalityö, sosiaalialan osaamiskeskus, grounded theory

ABSTRACT

Centre of excellence operations as required by law were initiated in Finland in 2002 for the purposes of upgrading and disseminating the expertise and services needed in the field of social welfare, of ensuring a connection in various aspects between training and practical work and of enabling research, experimentation and development work.

The study addresses one centre of excellence. The research task was to ascertain whether the centre of excellence in the field of social work did indeed generate added value in upgrading the practical and theoretical expertise of social workers in social offices, and, if so, of what kind. The main research question was approached through questions regarding the functioning of co-operation between the centre of excellence, the social workers and the social office in the upgrading of such expertise, what factors are linked to the upgrading and how and what the centre of excellence produces. Data collection took the form of longitudinal research during the period 2002-2004 and comprised interviews with and observations of workers in the centre of excellence and social workers in social offices involved in the operations of the centre. In addition, in 2005, interviews were conducted with national-level experts who had participated in the planning work for the centres of excellence. Written administrative material and project documents were also available and used. Grounded theory served as a research approach and method of analysing the data. From the main core categories a data-grounded theoretical model was formed of the dialectic nature of upgrading expertise and further conceptualized relying on Henri Lefebvre's theory of the production of space.

The research permits the conclusion that the centre of excellence can indeed generate value added for the upgrading of social work and the relevant expertise in general in the field of social welfare. However, its contribution was insufficient for the objectives emerging from social offices and the work of the social workers. The new modes of working and action models provided by the centre of excellence as products yielded did not entirely meet the needs of the work organizations. Nevertheless, the centre of excellence has the potential to create valued added when it addresses the upgrading of practical and theoretical expertise through the characteristics of the production of space. The statutory recommendations regarding continuing education in social work depart from the organization's strategies and needs.

However, scrutiny of the situation as a physical, social and mental entity of interaction would provide the upgrading of expertise with a more holistic point of departure. The further development of theoretical and practical expertise in social work should be based on researched concrete practices and take place in co-operation with social workers and management. In addition to linear time, attention in the implementation of a new idea should also take account of spatial, cyclic time, which in turn takes account of the existing practices, rhythm and actors of the space.

The research shows that the space for such upgrading emerges as an outcome of numerous tensions. The outcome is not one space but four specialized spaces: *withdrawing*, *resisting*, *personalizing* and *shared*. Shared space was best able to meet the expectations set for co-operation between practice, research and training. Spaces for upgrading expertise took shape as a result of tensions arising between the practice of social work, the objective space set by the centre of excellence and the social workers' learning experiences. The space is produced by the characteristics of the structure factors of the space and the internal tension occurring therein, which is linked to the level of trust and dialogue and to the characteristics of knowledge formation. The tensions are governed as structure factors firstly by the social worker's interpretation of the specificity of social work, of her level of alertness to clients and personal and professional identity. Secondly influence is exerted on the tension by the roles assumed by the centre of excellence and thirdly by the preparedness of the social office for change and further development. The internal tension of the space for the upgrading of theoretical and practical expertise takes its shape from the combined effect and asymmetrical dialectics of trust and dialogue and knowledge formation. The more trust and dialogue there is in the space, the stronger are the social co-operation relations. However, the more disparate the knowledge conceptions esteemed by the parties in dialogue, the more vulnerable is the process of the development of mutual trust and the interactive knowledge formation.

Keywords: expertise, space for the upgrading of expertise, three-dimensional dialectics, trialectics, social work, centre of excellence in the field of social welfare, grounded theory

Sisällys

KIIТОКСЕНИ	3
TIIVISTELMÄ	7
ABSTRACT	9
1. Tutkimustehtävä.....	15
2. Sosiaalityö	20
2.1 Kunnan sosiaalitoimiston sosiaalityö	20
2.2 Sosiaalityön tietoperustan yleinen kehittyminen.....	23
3. Sosiaalialan osaamiskeskus.....	27
3.1 Osaamiskeskuksen kehityshistoria	27
3.2 Osaamiskeskustoiminta muissa Pohjoismaissa	32
3.3 Osaamiskeskuksen tehtävät.....	36
4. Käytäntö-teoria -erottelusta tietoon ja osaamiseen	38
4.1 Universalistisesta tiedosta kontekstuaaliseen tietoon tutkimuksessa, opetuksessa ja käytännössä	38
4.1.1 Tieteellisen tutkimuksen ihanteet	38
4.1.2 Kontekstuaalinen epistemologia.....	40
4.1.3 Laajennetut tietokäsitykset	41
4.1.4 Vuorovaikutteinen tiedontuottaminen	44
4.2 Tieto, tiedon lajit ja osaaminen	46
4.3 Työssä oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen	50
4.3.1 Teoreettisia näkökulmia työssä oppimiseen	50
4.3.2 Sosiaaliset ja organisationaaliset teoriat oppimisesta	52
4.3.3 Työssä oppiminen työprosesseissa	54
4.3.4 Sosiaalityössä oppiminen	57
4.3.5 Asiantuntijuuden muuttuminen ja kehittyminen	59
4.4 Verkostot ja oppimisyhteisöt.....	61
4.4.1 Verkostot ja niiden merkitys.....	61
4.4.2 Oppimisyhteisöt.....	63
4.4.3 Tiedonmuodostus episteemis-sosiaalisessa yhteisössä.....	64
5. Tutkimuskysymykset, tutkimuksen aineisto ja metodinen lähestymistapa	68

5.1	Tutkimuskysymykset	68
5.2	Sosiaalialan Osaamiskeskus.....	71
5.3	Tutkimuksen aineisto ja tiedonhankinta.....	73
5.3.1	Osaamiskeskustoiminnan alkuvaiheen valtakunnallinen konteksti suunnitteluhenkilöiden kuvauksena.....	81
5.3.2	Osaamiskeskustoiminnan alku ja tutkimusaineistokonteksti	83
5.4	Grounded theory tutkimusotteena ja menetelmänä.....	87
6.	Aineistolähtöisen teoreettisen mallin muodostaminen	92
6.1	Avoin koodaus	93
6.1.1	Sosiaalitoimiston kehittämiskonstrukteihin ja -valmiuksiin liittyvät käsitteet	97
6.1.2	Sosiaalityöntekijän oppimiseen, tiedon prosessointiin ja kehittämiskyvyn liittyvät käsitteet.....	98
6.1.3	Osaamiskeskukseen ja osaamiskeskusinterventioon liittyvät käsitteet	100
6.2	Aksiaalinen koodaus	105
6.2.1	Sosiaalitoimiston osaamisen kehittämisen tekijät	106
6.2.2	Sosiaalityöntekijän osaamisen kehittämisen tekijät	108
6.2.3	Osaamiskeskukseen osaamisen kehittämisen tekijät	112
6.2.4	Oppimiseen ja tiedonmuodostukseen liittyvät tekijät	117
6.2.5	Yhteenveto aksiaalisen koodauksen kategorioista ja niiden ominaisuuksista	127
6.3	Tutkimustulokset: Osaamisen kehittämisen dialektinen jännite tiloissa.....	128
6.3.1	Osaamisen kehittämisen neljä mikrotilaa.....	128
6.3.1.1	Vetäytyvä tila	134
6.3.1.2	Vastustava tila.....	137
6.3.1.3	Henkilökohtaistava tila	141
6.3.1.4	Jaettu tila	146
6.3.2	Makrotarkastelu: Osaamisen kehittämisen tilan jännitteisyyden yhteydessä olevat tekijät ja niiden ominaisuudet	151
6.3.2.1	Jännitteisyyden ilmeneminen osaamisen kehittämisen tiloissa ja aika	154
6.3.2.2	Sosiaalityöntekijän yhteys tilan jännitteisyyteen ja aika	157
6.3.2.3	Sosiaalitoimiston yhteys tilan jännitteisyyteen ja aika	160

6.3.2.4 Osaamiskeskuksen roolien yhteys tilan jännitteisyyteen ja aika	162
6.3.3 Osaamisen kehittämisen mikrotilojen kiinnittyminen jännitteisyyttä sääteleviin kategoriaominaisuuksiin	164
6.3.3.1 Vetäytyvän tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin	164
6.3.3.2 Vastustavan tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin	167
6.3.3.3 Henkilökohtaistavan tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin	169
6.3.3.4 Jaetun tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin	171
6.3.4 Dialektinen jännite tiloissa ja liike tilojen välillä	173
6.3.4.1 Dialektiikka vetäytyvässä tilassa.....	175
6.3.4.2 Dialektiikka vastustavassa tilassa	177
6.3.4.3 Dialektiikka henkilökohtaistavassa tilassa	180
6.3.4.4 Dialektiikka jaetussa tilassa	182
6.3.5 Yhteenveto empiirisen aineiston tutkimustuloksista	184
7. Tilan tuottamisen dynamiikka – formaali grounded teoria	188
7.1 Osaamisen kehittämisen tila hypoteesina.....	189
7.2 Tilan tuottamisen trialektiikka.....	191
7.3 Tutkimustulosten tulkinta: Tilan tuottamisen jännitteet.....	195
7.3.1 Luottamus vs. epäluottamus	195
7.3.2 Universalistinen vs. kontekstuaalinen tiedonmuodostus	199
7.3.3 Historiallinen kronologinen aika vs. spatiaalinen aika	201
7.3.4 Tuote vs. tilan tuottaminen	203
7.3.5 Tutkimuksen päätulos: Sosiaalialan osaamiskeskuksen lisäarvo.....	208
8. Yhteenveto ja johtopäätökset	213
9. Tutkimuksen luotettavuudesta	216
Lähteet.....	219
Liitteet	229

1. Tutkimustehtävä

Sosiaalialan osaamiskeskustoiminta käynnistyi vuonna 2002 pitkäkestoisen ja katkonaisen suunnittelutyön tuloksena. Suunnittelu ei kuitenkaan perustunut abstraktille idealle, vaan sillä on juuret vuonna 1986 alkaneessa opetussosiaalikeskustoiminnassa. Kyse on kuitenkin täysin uudesta toiminnasta. Osaamiskeskustoiminnan tarkoituksena on tukea sosiaalialalla tarvittavan asiantuntemuksen ja palvelujen kehittymistä ja välittymistä, turvata koulutuksen ja käytännön työn monipuolinen yhteys sekä mahdollistaa tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoiminta. Suomessa perustettiin yhdeksän maakuntapohjaista osaamiskeskusta ja ne kattavat kaikki kunnat. Ruotsinkielisillä kunnilla on yhteinen osaamiskeskus. Kuntien ohella keskeisimmät osaamiskeskusten muodostaja- ja yhteistyötahot voivat olla yliopistot, ammattikorkeakoulut ja muut alan oppilaitokset, maakuntien liitot, lääninhallitukset sekä sosiaali- ja terveysalan järjestöt. Osaamiskeskustyypistä toimintaa on myös muissa Pohjoismaissa. Osaamiskeskusten kehittämistä koordinoi sosiaali- ja terveysministeriön asettama valtakunnallinen neuvottelukunta. Osaamiskeskusten perustamiseen vaikutti huoli hyvinvointipalvelujen saatavuudesta, sillä 1990-luvun lamavuosina kunnat erilaistuivat entisestään ja syntyi pelko sosiaalialan ammattien kurjistumisesta (Sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaaminen 1997). Toukokuussa 2008 eläkkeelle jäänyt Stakesin pitkäaikainen pääjohtaja Vappu Taipale toteaa lehtihaastattelussa, että 1990-luvun lamassa sosiaali- ja terveysala menetti suosituimmuusasemansa, menoja karsittiin rajusti ja vaikka lama on jo ohi, sosiaali- ja terveysalasta on tullut kuntien menoerä, josta on koko ajan säästettävä (Ylioppilaslehti 05/2008). (Sosiaalialan osaamiskeskus 2000, Sosiaalialan osaamiskeskukset 2007.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Sosiaalityö 2015-jaoston toimenpideohjelman tavoitteiden mukaan sosiaalihuollon johtamisessa korostuu lähivuosina osaamisen johtaminen. Muistion mukaan on huolehdittava siitä, että henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen jatkuva kehittäminen linkittyy kiinteäksi toimintakäytäntöjen ja palve-

lujärjestelmän uudistamiseen sekä organisaatioiden strategiseen kehittämiseen. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 60.)

Väitöskirjassa tutkin, mitä lisäarvoa osaamiskeskus tuo sosiaalityöntekijöiden osaamiseen ja työssä oppimiseen. Tutkimus kohdistuu yhteen osaamiskeskusalueeseen ja sen toiminta-alueen sosiaalitoimistoihin. Tutkimastani osaamiskeskuksesta käytän nimeä Osaamiskeskus. Olen rajannut tutkimuksen sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittämiseen, koska sosiaalityön tutkinnon suorittaneena, sosiaalityöntekijänä työskennelleenä ja yli kaksikymmentä vuotta ensin sosiaalityön yliopistollisessa pätevöitymiskoulutuksessa ja sittemmin täydennyskoulutuksessa toimineena tunnen sosiaalityöntekijöiden työn, koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistoiminnan. Tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä oppimisen ja osaamisen kehittymisen luonteesta sosiaalityössä sekä sosiaalityön tiedonmuodotuksesta. Osaamiskeskustoimintaan ja sitä edeltävään opetussosiaalikeskustoimintaan asetettiin suuria toiveita hallinnosta, käytännöstä ja tutkimuksesta. Ennakkoodotuksissa sosiaalityöntekijät ja sosiaalitoimen johto odottivat sosiaalityön aseman vahvistumista ja positiivisten työtulosten esiin nostamista. Sosiaalityön kehittämisestä ja tutkimuksesta kiinnostuneet taas toivoivat kokemustiedon ja tutkimuksen parempaa vuorovaikutusta sekä käytäntötutkimuksen kehittymistä.

Tutkimukseni on aineistolähtöinen, sillä en halunnut asettaa uudelle ja innovatiiviselle toiminnalle valmista teoreettista viitekehystä. Ratkaisuani tuki myös se, että Osaamiskeskus korosti toimintansa alussa keräävänsä kokemuksia. Se haki soveltuvia hyviä ratkaisuja toteuttaakseen lakisääteistä tehtävää. Tavoitteeni oli myös tavoittaa kehittämistyössä mukana olevien sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskustyöntekijöiden subjektiivinen arjen ajatusmaailma lähtökohtana kehittämistyölle. Tällä pyrin ymmärtämään syvemmin niitä tekijöitä, jotka liittyvät jo tunnettuihin käytännön, tutkimuksen ja koulutuksen vuorovaikutusongelmiin ja hakemaan niihin uusia näkökulmia vuorovaikutuksen avaamiseksi. Osaamiskeskuksen on tarkoitus toimia lähellä käytäntöä, lähempänä kuin useimmat oppilaitokset ovat voineet toimia. Väitetään, että sosiaalityön käytännön ja tutkimuksen suhde on ollut alusta lähtien – noin sadan vuoden ajan¹ – jännitteinen (Satka 1995, Karvinen 1996, Mänty-

¹ *Sosiaalityön syntymisen juurista on kirjoittanut Jorma Sipilä. Modernit paikannukset liittyvät sosiaalityön liikkeisiin ja sosiaalityöammatin avoimuollollisiin toimenpiteisiin Yhdysvalloissa ja Englannissa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. (Sipilä 1989, 17–19.)*

saari 2001). Sosiaalityön professorin virkaanastujaisesitelmässään Mikko Mäntysaari (2001) kuitenkin argumentoi osan jännitteistä riittämättömästi perustelluiksi tai väärinymmärretyiksi ja pitää mahdollisena tutkimuksen, opetuksen ja ammattikäytännön kokonaisuutta.

Jorma Sipilän (1989, 12) mielestä teorialta ei pidä toivoa liikaa. Sen tehtävänä on jäsentää todellisuutta. Teoria on abstrakti maailma, johon siirrytään kun halutaan syventää tapaa ymmärtää jokin ilmiö. Yhteiskuntateoria ei kuitenkaan voi olla yhtä aikaa yksinkertainen ja yksityiskohtaisen tarkka. Jos teorian avulla selitetään samanaikaisesti useita ilmiöitä, se muuttuu yhtä monimutkaiseksi kuin kuvattava maailma.

Sosiaalityö oppiaineena ja sosiaalityön tutkimus eivät ole tarjonneet sosiaalityöntekijöiden mielestä riittävän käytännöllisiä lähtökohtia ihmisläheiselle työlle. Kuitenkin myös käytännön sosiaalityöntekijät pitävät sosiaalityön yliopistollista perustutkintoa yleisesti hyvänä pohjana työhön. Aineistolähtöistä tutkimusta perustelee myös se, että tiedekäsitys on muuttunut universalistisesta kontekstuaaliseksi, jolloin on alettu arvostaa käytännön työntekijöiden ”hiljaista tietoa” (Mutka 1998, 182; Satka 1997, Satka 1999, Suoranta 1996). Puhutaan myös käytännössä testattavasta tiedosta tieteellisen tiedon rinnalla (Gibbons et al. 1994) sekä täydentävästä toisesta tiedosta, joka syntyy täsmätietona mahdollisimman lähellä luonnollista kohdetta (Hänninen, Karjalainen & Lahti 2005).

Pertti Järvinen ja Annikki Järvinen (2000, 71) tuovat aineistoon perustuvasta grounded theory -tutkimuksesta esiin, että sitä ei aloiteta teorialla ja sen todistamisella, vaan aiheen tutkimuksella. Tutkin aihetta perehtymällä osaamisen kehittymisen käsitteeseen ja malliin, työssä oppimisen tutkimukseen, verkostoitumista ja yhteisöjä käsitteleviin tutkimuksiin sekä erilaisiin tietokäsityksiin. Kyseessä ei ole puhdas 1990-luvun työssä oppimisen tutkimuksen perinteeseen perustuva tutkimus, koska en tutki työssä oppimista työpaikoilla. Tutkimus kohdistuu osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijöiden yhteistyöhön, jossa osaamiskeskus tarjoaa aktiivisen, erityisen verkostollisen oppimisyhteyden osaamisen ja palvelujen kehittymiseksi sekä tätä kautta vaikuttaa työssä oppimiseen ja sosiaalityön laatuun. Sosiaalitoimistojen ja osaamiskeskuksen yhteistyössä osaamiskeskus tuo ulkopuolista näkökulmaa ja peilauspintaa sosiaalitoimiston sosiaalityöhön. Aineiston analyysissä ei ole käytetty viitekehyksen käsitteitä, vaan käsitteet muodostetaan aineistolähtöisesti (in vivo).

Tutkimuksessa hyödynnetään kasvatustieteellistä tutkimusta ja sosiaalityön tutkimusta sekä filosofis-sosiologisia teorioita. Anselm Strauss ja Juliet Corbin (1998, 29) painottavat grounded theory -tutkimuksessa aineistolähtöisen teorian muodostuksessa teoreettista herkkyyttä. Ilmiötä koskeva aikaisempi kirjallisuus voi auttaa ilmiön tarkastelussa, mutta myös ehkäistä sitä. Siksi kaikkea aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ei tarvitse käydä läpi ennen analyysin aloittamista. Sosiaalityön tutkimuksen kautta jäsenyyden ominaisuutena sosiaalityön erityisyys ja toimintakonteksti, kun taas kasvatustiede jäsentää osaamisen kehittymistä ja työssä oppimista. Knud Illeris (2003) on todennut, että edelleen puuttuu hedelmällinen vuorovaikutus työssä oppimisen ja koulutuksen välillä. Perinteinen koulutus ja opetus eivät vastaa niihin kvalifikaatioihin, joita työelämässä edellytetään. Hyvin monet aikuiset suhtautuvat skeptisesti ”kouluun menoon”, koska se tuo mieleen opiskelumallin ja muistot kouluopetuksesta. Illeris myös toteaa, että työpaikoilla kollegoilta oppiminen ja neuvontakäytäntö voivat enemmänkin estää kuin edistää oppimista. Siksi onkin tutkittava työntekijöiden näkökulmasta, miten oppiminen ja osaaminen kehittyvät uusissa työn ja koulutuksen vuorovaikutuksen kokeiluissa. Nick Gould (2000) toteaa, että oppiminen ei rajoitu koulutustapahtumiin, vaan sitoutumisena käytäntöön ja organisaation reflektiivisiin työprosesseihin.

Tutkimuksen keskeisenä lähtökohtana on ollut kontekstuaalisen oppimisen tutkimuksen tapa purkaa käytäntö-teoria -vastakkaisuus ottamalla käyttöön käsite kokemustieto, joka on eri asia kuin käytäntö(tieto) (Poikela 1998). Tutkimuksellani haen myös käytännöllistä hyötyä sosiaalialan työorganisaatioille, joiden tulisi entistä paremmin integroida täydennyskoulutus ja kehittämistyö sosiaalityön palvelujen, organisaation ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Jotta sosiaalityön osaaminen kunnan palvelu- ja viranomaistyönä kehittyisi ja jotta koulutetut työntekijät pysyvät alalla, työn, opetuksen ja tutkimuksen vuorovaikutukselle on löydettävä toimiva pohja.

Viitekehyksessä kuvaan sosiaalityötä painottuen sosiaalitoimiston sosiaalityöhön ja sosiaalityön yleisen tietoperustan kehittämiseen. Sen jälkeen paikannan osaamiskeskustoiminnan vakiinnuttamisen dokumenttien avulla. Sitten käsittelen sekä yleisellä että sosiaalityön tasolla postmodernia siirtymää universalistisesta tietokäsityksestä kontekstualismiin, avaan tietokäsityksiä, työssä oppimista, asiantuntijuuden kehittymistä sekä oppimisen yhteisöjä ja verkostoja. Näiden jälkeen johdan tutki-

muskysymykset, esittelen grounded theoryn tutkimusotteena ja menetelmänä sekä aineiston tiedonhankinnan.

Empiirisen analyysin aloitan koodaamalla tutkimuksen aineiston käsitteiksi. Tavoitteena on kuvata aineisto tiiviiden ja osuvien käsitteiden avulla. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa syntyy useita käsitteitä, jotka seuraavassa vaiheessa yhdistetään samankaltaisuuden perusteella laajemmiksi kategorioiksi. Kategorioiden välisiä yhteyksiä tutkitaan hakemalla kategorioista ylä- ja alakategoriat. Alakategoriat täsmentävät jotain yläkategorian alasta tai toiminnasta. Kategorioita kuvaan ominaisuuksilla ja ominaisuuksien dimensioilla.

Lopuksi vastaan tutkimuskysymyksiin, mikä tapahtuu aineistolähtöisen teorianmuodostuksen avulla. Teoria-käsitteen sijasta käytän kuitenkin väljempää käsitettä teoreettinen malli. Mallin muodostavat tärkeimmät kategoriat, niiden ominaisuudet ja kategorioiden väliset suhteet. Jatkan analyysia käsitteellistämällä lisää teoreettista mallia niin sanotulla formaalilla grounded teorialla. Formaalisissa teoriassa hyödynnetään olemassa olevaa tutkimus- ja teoriakirjallisuutta (Glaser 2007, 61). Pyrin yleistämään ydinkäsitettäni, osaamisen kehittämisen tila, uusiin yhteyksiin ja hakemaan sille teoreettista vahvuutta. Analyysissa pyritään myös löytämään uusia kategorioita, ominaisuuksia ja dimensioita. Formaalia teoriaa kutsutaan myös sekundaarianalyysiksi. Raportin lopussa vedän johtopäätökset suhteessa pääkysymykseen, teen yhteenvedon koko tutkimuksesta ja pohdin tutkimuksen luotettavuutta siten kuin se käsitellään grounded theoryn lähestymistavassa.

2. Sosiaalityö

2.1 Kunnan sosiaalitoimiston sosiaalityö

Suomalainen sosiaalityö kuvataan lähtökohdiltaan sekä asiakastasoisena että yhteiskunnallisena toimintana. Asiakkaan elämänongelmien selvittäminen edellyttää työntekijältä välittömästi asiakkaan kanssa työskentelyyn tarvittavia tietoja ja taitoja, mutta myös asiakkaan tilanteen ja ammatillisen toiminnan yhteiskunnalliseen ympäristöön liittyvien lähtökohtien tuntemista ja huomioonottamista. Asiakastasoinen ongelmien selvittäminen tapahtuu hyvinvointivaltion organisatorisessa kehyksessä, kuten kuntien sosiaalitoimistoissa. Hyvinvointivaltio määrittää pitkälle asiakkaan kanssa tapahtuvan työskentelyn menettelytapoja. Lisäksi hyvinvointivaltion sosiaaliturvan ja palvelujen kehityksestä paljolti riippuu, millaiseksi sosiaalityön asiakaskunta, asiakkaiden ongelmat ja ongelmien mahdolliset ratkaisut muodostuvat. Sosiaalityölle keskeinen asiantuntijuus liittyy paitsi henkilöiden väliseen vuorovaikutukseen myös hyvinvointivaltioon, tämän rakenteeseen ja toimintamekanismeihin. Sosiaalityötä määrittää viimesijaisuus, sillä se viime kädessä vastaa ihmisten selviytymisestä, toimeentulosta ja toimintakyvystä yhteiskunnassa. (Raunio 2000, 11–12.)

Sipilä kritisoi käsitystä, että sosiaalityö on tottunut ymmärtämään itsensä instituutiona, joka kantaa viimesijaista kokonaisvastuuta elämisen ongelmien ratkaisemisesta. Hän yhdistää ajatuksen ideologiaan ja illuusioon omasta tehtävästä. Viimesijainen ongelmien ratkaisu on aina jäänyt muille instituutioille kuin sosiaalityölle: esimerkiksi poliisille, tuomioistuimille, vankiloille, mielisairaaloille, muille sairaaloille, vanhainkodeille, koulukodeille eli terveydenhuollon ja sosiaalihuollon laitoksille sekä pakkovaltaa käyttäville viranomaisille. Sosiaalityön pääasialliset välineet raha ja keskustelu eivät ole viimesijaisen työn välineitä. Niitä käytetään ongelmien käsittelyn pohjan yläpuolella: sosiaalityö on nostamassa ylös pohjalta tai estämässä sinne vajoamista. (Sipilä 1989, 241.)

Kyösti Raunio toteaa, että yleinen hyvinvointijärjestelmä on kestänyt yhteiskunnan muutokset kohtuullisen hyvin sen vuoksi, että sosiaalityö on toiminut tasoittavana varaventiilinä. Sosiaalityö on paikallistunut ja eriytynyt kunnittain. Sosiaalityötoimiston sosiaalityön nähdään perustuvan yhteiskuntatieteelliseen tietoon, hallinnolliseen organisaatioon sekä toimeentulotukityöhön. Yhteiskuntatieteellinen tieto perustuu syrjäytymisen, köyhyyden ja huono-osaisuuden ymmärtämiseen. (Raunio 2000, 39–40.)

Kunnan sosiaalityön olosuhteet alkoivat kurjistua 1990-luvulla. Vuonna 1994 sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisen päävastuu siirtyi valtiolta kunnille. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehtoasetus, tehdyt organisaatiouudistukset ja talouslama heikensivät sosiaalialan asiantuntemusta kunnissa (Sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaaminen 1997). Teppo Kröger (1996) on todennut, että kunnat käyttivät saamansa toimintavapauden säästämiseen. Ne selviytyivät säästöpäätöksistä kohtalaisen hyvin, mutta kuntien tilanteet poikkeavat suuresti toisistaan, ja osalla kunnista on ollut suuria vaikeuksia rahoittaa palveluja. Palveluja tuotetaan pienemmän henkilömäärän voimin ja työkuorma on lisääntynyt kohtuuttomasti. Sosiaalihuollon erityisosaamista pohtinut työryhmä (1997) esitti kantanaan, että mikäli määrätietoiseen sosiaalihuollon kehittämistoimintaan ei ryhdytä, uhkana on koko toiminta-alueen taantuminen, jopa koko pohjoismaisen hyvinvointimallin ja tasapainoisen yhteiskuntakehityksen säilyminen, toiminta ja kehittyminen Suomessa.

Sosiaalityön todellisuutta ja tulevaisuudennäkymiä käsittelevässä sosiaali- ja terveystalveluministeriön muistiossa todetaan, että pienemmissä, maaseutumaisissa kunnissa erityisesti sosiaalityötoimiston sosiaalityöntekijät vaihtuvat paljon pätevien hakijoiden puuttuessa. Asiakkaiden suuresta määrästä johtuva jatkuva kiire ja resurssien niukkuus tuottavat kuormitusta, mutta sitä kompensoi työstä saatava tyydytys. Sosiaalityöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet oman asiakastyönsä tekemiseen koettiin hyviksi, mutta työn puitteisiin, resursointiin ja kehittämiskäytäntöihin ei vaikutusmahdollisuuksia nähty. Työn kehittämiseen tähtäävät toimenpiteet olivat etenkin pienten työyhteisöjen arjessa satunnaisia. Sosiaalityön hajanaisuutta kuvaa, että selvityksen 560 vastaajaa nimeää käyttämiään työmenetelmiä lähes 400:lla eri tavalla. Sosiaalityön keskeiset työorientaatiot ovat asiakastyöskentelyn yksilökohtaisuus, ratkaisuja ja voimavarakeskeisyys sekä verkostojen kanssa työskentely. Tulevaisuutta koskevissa näkemyksissä vahvuusiksi nousivat hyvä koulutus ja ammattitaito. Heikkoudet, joita olivat ammatin alhainen arvostus, huono palkkaus ja niukat resurssit,

tuntuvat kuitenkin vaikuttavan näkemyksiin enemmän. Kehittämishaasteet paikantuvat erityisesti maaseutumaisiin kuntiin, sosiaalitoimistoihin ja nuoriin, alalle vastatulleisiin työntekijöihin. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 3-4.)

Kunnan sosiaalityö tapahtuu kunnallisen sosiaalipolitiikan kontekstissa. Kunnan sosiaalitoimen johtamista ohjaavat sosiaalihuollon yhteiskunnallinen perustehtävä sekä kunnalliset sosiaalipolitiikan tavoitteet ja reunaehdot (Kananoja, Niiranen & Jokiranta 2008, 219). Vuokko Niirasen (1994) mukaan kunnallisen sosiaalipolitiikan johtamisessa kohdataan sekä organisaation sisällä olevat että sen ulkopuolelta tulevat arvot. Arvot saattavat olla toisilleen vastakkaisia ja jopa keskenään kilpailevia. Kysymys voi olla poliittisen päätöksenteon ja toiminnallisen johdon välisistä arvo-ristiriidoista tai johdon ja henkilöstön välisistä erilaisista arvoista. Aulikki Kananoja, Vuokko Niiranen ja Harri Jokiranta (2008, 216) näkevät sosiaalijohdon olevan työssään kunnan poliittisen ja toiminnallisen johdon, kuntalaisten odotusten sekä oman työyhteisönsä rajapinnalla. Sosiaalitoimen johtamisesta ja tuloksellisuudesta puhuttaessa korostuvat usein ensimmäisinä kunnan talousarvio ja sen merkitys johtamisen reunaehtoina. Kun asiaa pohditaan perusteellisemmin, johtamisen arvo-lähtökohtiin kytkeytyviä eettisiä jännitteitä synnyttävät usein kansalliset ja kansainvälisetkin uudistukset, eri asiakasryhmien muuttuvat palvelutarpeet ja toimintaympäristöstä sekä oman organisaation sisältä tulevat ristikkäiset odotukset.

Kananoja (1997, 4) tyypittelee sosiaalityöntekijöitä uudistusten ja niukkojen resurssien paineissa. Sosiaalityöntekijät kokevat muutoshaasteet lisävaatimuksina ennestäänkin ylikuormittavaan tilanteeseen. Kananoja erottaa sosiaalityöntekijäjoukosta sopeutujan, joka kärsii liukuhihnamaisesta työstä, mutta joka pystyy saamaan tyydytystä työstään. Toisena ryhmänä ovat kapinalliset sosiaalityöntekijät, jotka eivät hyväksy hyvinvointipolitiikan huono-osaisia syrjivää kurssia ja painivat sen vuoksi ristiriidassa oman ammatillisen etiikkansa kanssa. Kolmantena ryhmänä ovat uudistajat, jotka onnistuvat kääntämään vaikeudet mahdollisuuksiksi.

Kananoja, Niiranen ja Jokiranta (2008, 219) näkevät, että henkilöstöjohtamisen merkitys ja henkilöstön mahdollisuus osallistua uudistusten suunnitteluun ja toteuttamiseen nousee esille voimistuneiden erilaisten uudistumisvaateiden myötä. Sosiaalipoliittiselle toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen keskeisenä edellytyksenä on, että kunnan eri toimialoilla on käytössään voimavarat, joilla tavoitteet voidaan saavuttaa. Voimavaroja ovat henkilöstön hyvä ammattitaito ja osaaminen,

tavoitteisiin ja tehtävien sisältöön nähden tarkoituksenmukainen päätöksentekojärjestelmä, toimivat palveluprosessit ja yhteistyöverkosto sekä osaava johtaminen.

2.2 Sosiaalityön tietoperustan yleinen kehittyminen

Sosiaalityö oppiaineena ja ammattina on nopeasti tieteellistynyt 1980-luvulta lähtien. Sosiaalityöntekijöiden koulutus nostettiin kymmenen vuoden aikana vähitellen maisteritasolle ja 1990-luvulla sosiaalityöstä tuli oma oppiaineensa². Tieteellistyminen ei ole kuitenkaan tapahtunut kivutta, sillä tieteellistymisen vaiheeseen liittyi pesäero käytännön työhön, jonka perusta oli monitieteisyydessä ja käytännössä hyväksi havaituissa ratkaisuissa ohjeiden ja normien lisäksi. (Mutka 1998.) Tieteen perinteinen tietokäsitys puolestaan arvosti tietoa, joka oli abstraktia ja yleistettävää, ajasta ja paikasta riippumatonta. Vuonna 1997 Mirja Satka kirjoittaa, että suomalaisessa sosiaalityössä ei ole tapahtunut kokemuksen ja tieteellisen tiedon tasavertaista vuoropuhelua, vaan niiden suhde on hierarkkinen, käytännön tietoa aliarvioiva. Pesäeron vaikutukset näkyvät vielä tänä päivänä sosiaalityöntekijöiden ja tutkijoiden puheissa. Postmodernin tietokäsityksen mukaan tieto kehittyy kontekstuaalisesti, koska professionaalinen uusi asiantuntemus edellyttää kykyä luoda tietoa kontekstissa ja hankkia sellaista tiedon lajia, joka on yleistettävissä tilanteesta toiseen (Fook, Ryan & Hawkins 2000). Tutkijat hakevat menetelmiä tavoittaa kontekstuaalinen tieto ja käytäntötutkimuksen oletettiin vahvistuvan 2000-luvulla (Satka, Karvinen-Niinikoski & Nylund 2005).

Ennen 1970-luvun lopulla alkanutta kolmatta kehityksen vaihetta, ammatin tieteellistämistä, sosiaalityö on Satkan (1997) tutkimuksen mukaan käynyt kaksi kehitysvaihetta. Ensimmäinen, sosiaalityön oikeudellistumisen vaihe alkoi 1918 sodan

² Tuija Kotiranta (2008, 166, 168) käsitteli väitöskirjassaan aktivoinnin teemaa, miten ihmisen toiminta muuttuu. Kotiranta jatkaa rohkeasti keskustelua sosiaalityön tiedeyhteyksistä. Hänen mukaansa sosiaalityön kehittyäkseen akateemisena tutkimusalueena ja oppiaineena, pitäisi tarkistaa perustieteensä. Ilman yhteyksiä filosofiaan ja muihin ihmistieteisiin tutkimus näivettyy. Käytännöllisenä toimintana sosiaalityö ei tule toimeen ilman riittävää käyttäytymistieteellistä itseymmärrystä. Parhaiten sosiaalityöhön näyttäivät soveltuvan toiminnan teorian erilaiset sovellukset ja kognitiivisen terapian uudet sovellukset. Kotiranta pitää myös vaarallisena, jos sosiaalityö irtoaa sosiaalipolitiikka-oppiaineesta. Sosiaalityö ei saa menettää ymmärrystään yhteiskunnasta ja sen rakenteista, taloudesta ja vallankäytöstä.

jälkeen ja kesti 1930-luvun talouslaman. Toinen, psykologisoitumisen vaihe alkoi 1940-luvun sotavuosien jälkeen. Näissä prosesseissa toteutui suomalaisen sosiaalityön modernisoiminen, jonka tavoitteena lopulta oli tiedettä ja tutkimusta soveltava ammattilainen. Käyn seuraavassa läpi lyhyesti Satkan määrittelemät vaiheet tietope-
rustan kehittymisestä, koska ne auttavat ymmärtämään sosiaalitoimiston tilaa ja sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijän osaamisperustaa.

Sosiaalityön oikeudellistumiskehitys vahvistui 1930-luvun oikeistolaisessa ilma-
piirissä, jossa alaluokkien sosiaalista poikkeavuutta avioeroista irtolaisuuteen pidet-
tiin kontrollia vaativana. Sosiaaliministeriön juristit alkoivat ratkaista ongelmia. Vuoden 1937 alussa voimaan tullut huoltolainsäädäntö pakotti kunnat hankkimaan henkilön, joka hallitsi lain toimeenpanon. Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan suhde määrittyi juridisesti oikeudellisten muotonormien edellyttämällä tavalla. Huoltola-
kien taustalla vaikutti kriminologien 1800-luvun lopulla kehittämä sosiaalisuojelun
idea. Ennalta ehkäisevää rikosoikeusteoriaa soveltaen juristit hahmottelivat yhteis-
kunnan suojelemiseksi tehokkaan menetelmän lastensuojelulasten, alkoholistien ja
irtolaisten tulkintaan, luokitteluun ja sopeuttamiseen. Jokaiseen ryhmään so-
vellettiin vaiheittaista huoltomenettelyä. Lievissä tapauksissa aloitettiin huomautuk-
sella ja neuvonnalla. Mikäli toivottua tulosta ei saavutettu, asteikkoa kovennettiin ja
edettiin valvontaan ja rankaisuun, esimerkiksi laitossijoitukseen. (Satka 1997.)

Psykologisoituminen alkoi reaktiona sodanjälkeisiin ongelmiin, kuten miesten
päihteiden käyttöön, avioeroihin ja seksuaalimoraalin heikentymiseen. Ratkaisuksi
löydettiin angloamerikkalaiset psykologiset ja psykiatriset teoriat. Aiemmistä ei-
ammattillisista käytännöistä pyrittiin eroon määrätietoisesti. Sosiaalihuoltoon uusi
oppi ei kaikilta osin sopinut, koska se edellytti soveltajalta enemmän itsenäistä pää-
täntävaltaa kuin byrokratia salli. (Satka 1997.)

Nykymuotoinen sosiaalityön tiedeperusta ja koulutus hahmotettiin 1970-luvun
tutkinnonuudistuksessa. Ammatti pyrittiin tieteellistämään. Sosiaalityön oikea tie-
deyhteys tuotti paljon puhetta. Sosiaalipolitiikan lisäksi vahvoja ehdokkaita olivat
kasvatustiede ja sosiaalipsykologia. Satkan mukaan kasvatustiede putosi mahdolli-
suuksien joukosta pois ainakin siksi, ettei suomalaista kasvatustiedettä kiinnostanut
oppiminen ja kasvu muissa yhteiskunnallisissa instituutioissa kuin peruskoulussa.
Sosiaalipsykologia sosiologiaan identifioituna ei taas osoittanut halua ammatillistua.
Sosiaalipolitiikassa huomattiin, ettei sosiaalipolitiikan ja sosiaaliturvapolitiikan
norminmukainen ja ryhmäkohtainen apu ollut enää riittävä vastaus sosiaalisen tur-

vattomuuden ongelmiin, vaan tarvittiin räätälöivää sosiaalityötä. Vähitellen sosiaalityön koulutuksen kautta saatiin uusia oppituleja, mutta koulutus säilyi pitkään yhteiskuntatieteilijöiden koulutuksena. Monet sosiaalityölle tärkeät asiat, kuten sosiaalityön menetelmät ja etiikka, olivat yhteiskuntatieteissä ”epätieteellisiä”. Uutta tietä sosiaalityön tietoperustalle ovat antaneet käytäntöjen konstruktivistinen tutkimus ja ekososiaaliseen sosiaalityöhön liittyvä toimintatutkimuksellisuus. Konstruktivistisen tutkimuksen lähtökohtana ei ole usko yhteen totuuteen, vaan todellisuus rakennetaan kerta kerralta ottamalla huomioon asiakkaan tilanteen sanelemat ehdot. Ekososiaalinen sosiaalityö kehittää yhdyskuntien elinoloja ja ehkäisee ennalta elinympäristöihin liittyviä sosiaalisia riskejä. (Satka 1997.)

Ulla Mutka (1998, 175–184) etsii sosiaalityön modernisoitumisen neljättä käännettä. Sosiaalityön asiantuntijuus ja asiantuntijuusasema ovat muuttuneet asiakkaiden ongelmien monimutkaistuesssa ja yksilöityneisyydessä. Erityisesti hän korostaa kokeneiden sosiaalityöntekijöiden kokemustiedon merkitystä ammatillisten toimintamallien ja pätevyyden rakentumisessa. Tutkivan sosiaalityöntekijän rinnalle hän esittää kirjoittavaa sosiaalityöntekijää, sillä sosiaalityön ymmärryksen lisäämiseksi tarvitaan kuvauksia arjessa tapahtuvista asiakkaiden kohtaamisista. Tieteen asiantuntijoiden rinnalle tarvitaan eri alojen toimijoiden kokemustietoa, joka mahdollistaa uusien näkökulmien avaamisen, tieteen kritiikin ja sen tietoaukkojen täydentämisen.

Oma tutkimukseni kohdistuu tähän neljänteen käännteeseen, joka tunnistaa kokemustiedon merkityksen. Tavoite on kirjoittava sosiaalityöntekijä sosiaalityön näkyvyyden esiin saamiseksi (Mutka 1998, 182; Lundgren 1984, 209). Kuitenkin vielä luontevampi tavoite olisi mielestäni *puhuva sosiaalityöntekijä*, perustuhan Mutkan analyysi hiljaisuuden kulttuurin olemassaoloon, jonka olemassa oloa kuvasi psykoanalyttisen objektisuhdeteorian pohjalta Ruotsissa Karl-Erik Lundgren. Puhuvalla sosiaalityöntekijällä tarkoitan työtään ääneen ajattelevaa, refleктоivaa työntekijää, jonka yhteistyö kirjoittavien tutkijoiden kanssa voisi tuoda näkyviin työn näkymättömyyden puolta. Osalle sosiaalityöntekijöistä luontuu kirjoittaminen, mutta monet sosiaalityöntekijät ”puhetyöläisinä” voisivat saada ajatuksiinsa väljyyttä ja näkyvyyttä yhteistyöstä tutkijoiden, opettajien ja työnhajaajien kanssa. Lundgren (1984, 203) kirjoitti sosiaalityöntekijöistä, jotka henkilökohtaistavat työnsä ongelmat omiksi kyvyttömyysongelmiksi, vaikka kysymys on yhteiskunnallisista ja poliittisista työn määrittelyongelmista ja valtakysymyksistä.

Lundgren ehdottaa, että hiljaisuudelle ja kokemukselle luodaan kieltä, joka vahvistaa ammatillista itsetuntoa ja valaisee yhteiskunnan sosiaalisia olosuhteita. Hänen mukaansa kirjoittamisella voi tehdä myös surutyötä työstä irrottautumiseksi. Sosiaalityön ydin on asiakastyössä. Tästä seuraa, että sosiaalityön tieto löytyy sosiaalityöntekijän työpanoksesta, pettymyksistä, vastoinkäymisistä ja onnistumisista – toisin sanoen sosiaalityöntekijän subjektiivista näkemyksistä ja kokemuksista. Ilman omaa kieltä toistetaan sosiaalihanterian retorikkaa ja konformistisia näkemyksiä. Sanallistamalla omia kokemuksia ja tunteita sosiaalityöntekijä tavoittaa unohtamansa kokemukset ja tunteensa. Samalla kun kohtaa itsensä, kohtaa toiset suhteessa itseensä. Helpotuksen ja vapautumisen tunteen seurauksena havaitsee, että yksityinen on julkista ja henkilökohtainen yleistä. (Lundgren 1984, 207–209.)

3. Sosiaalialan osaamiskeskus

3.1 Osaamiskeskuksen kehityshistoria

Sosiaalialan osaamiskeskustoiminta vakinaistui vuoden 2002 alussa, jolloin yhdeksän osaamiskeskusta aloitti toimintansa. Osaamiskeskustoiminnan tarkoituksena on luoda ja ylläpitää koko maan kattava alueellinen yhteistyörakenne sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen edistämiseksi. Lisäksi sen tulee turvata sosiaalialan alueellista yhteistyötä edellyttävät, erityisosaamista vaativat erityis- ja asiantuntijapalvelut. Osaamiskeskuksen voivat muodostaa kunkin toimialueen kunnat ja kuntayhtymät yhdessä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, muiden sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten, maakuntaliittojen, lääninhallitusten, järjestöjen ja yritysten sekä muiden sosiaali- ja terveysalalla toimivien eri tahojen kanssa. (Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 2001.)

Ajatusta sosiaalityön opetuksen, käytännön toiminnan ja tutkimuksen yhdistävää yksiköstä on esitetty jo 1970-luvulta lähtien monissa työryhmä- ja komiteamietinnöissä sekä monien yksittäisten vaikuttajien aloitteesta (Opetussosiaalikeskustoimikunnan mietintö 1990, 4). 1980-luvun puolivälissä ideoihin tartuttiin konkreettisesti. Käytännön sosiaalityö tiedontuottajana -tutkimusprojekti Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ja Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen yhteistyönä käynnistyi vuonna 1986. Tutkimuksen toteutti projektitutkija yhteistyössä tutkijasosiaalityöntekijöiden kanssa. Tarkoituksena oli, että tiedonmuodostuksesta tulee yhteisesti jaettu ominaisuus, se nostaa esiin hiljaista tietoa ja yhteinen dialogiseen malliin pohjautuva tutkiminen auttaa tiedon leviämistä ja käyttöönottoa. Marketta Rajavaaran mukaan tutkiva ote sosiaalityössä mahdollistaa sellaisen paikallistason ja kontekstisidonnaisen tiedon esille nostamisen, joka jää sekä akateemisen tutkimuksen että sosiaalialan hallinnollisten tietojärjestelmien ulkopuolelle. Toimintamalli on tarkoituksenmukaisemmillaan silloin, kun tiedonhankintaan pystytään samanaikaisesti liittämään kokeilu- ja kehittämistoimintaa. Tällöin tiedon tuottajat saavat hankkimansa tiedon välittömästi työhönsä hyödynnettäväksi. Samanaikaises-

ti, kun malli vahvistaa työntekijöiden reflektiivistä ajattelua, se parantaa myös työntekijöiden tutkijantaitoja sekä kykyä arvioida ja hyödyntää ulkopuolisten tuottamaa tutkimusta. (Rajavaara 1989, 67–68.)

Ensimmäinen opetussosiaalikeskushanke käynnistyi Jyväskylässä vuonna 1986. Laajemmin varsinaisia opetussosiaalikeskuksia syntyi 1992–93 sosiaali- ja terveysministeriön asettaman opetussosiaalikeskustoimikunnan mietinnön (1990) ehdotusten pohjalta seitsemälle yliopistopaikkakunnalle (Helsinki, Turku, Tampere, Kuopio, Jyväskylä, Joensuu ja Rovaniemi). Vuonna 1991 valtion tulo- ja menoarvioon sisältyi ratkaisu, jonka mukaan sosiaalityön opetuksen tehostamiseen opetussosiaalikeskuksissa perustettiin kahdeksan lehtorin virkaa. Opetussosiaalikeskusten tutkimus- ja kehittämistoiminnan käynnistämistä varten sosiaali- ja terveyshallitus osoitti vuosina 1992–95 toimintaan avustuksia vuosittain noin 300 000–500 000 markkaa. Vuonna 1996 erillinen rahoitus päättyi ja toiminta jatkui kuntien, yliopistojen ja erillisten projektirahoitusten varassa. (Sosiaalialan osaamiskeskus 2000³.)

Opetussosiaalikeskustyöryhmä (Sosiaalialan osaamiskeskus 2000) arvioi kriittisesti, että opetussosiaalikeskukset toimivat yliopistovetoisina yhden lehtorin resursien varassa ja opetussosiaalikeskukselle tarkoitettu voimavaralisäys hukkui yliopiston perustehtävien hoitamiseen. Anneli Pohjola (1998, 56–57) kuitenkin toteaa, että opetussosiaalikeskukset käynnistyivät taloudellisen laman alla ja toiminta jäi heti alkuvaiheessa supistuvan yliopisto- ja kuntatalouden katveeseen. Hän jatkaa, että kaupunkeihin syntyi erilaisia organisoitumis- ja yhteistyömalleja paikallisten erityispiirteiden pohjalta. Kiinteimmin yhteistyö toteutui peruskoulutuksen käytännön opetuksessa sekä opinnäytetöiden aiheiden ja aineistojen työstämisessä. Myös tutkimus- ja kehittämisprojekteja syntyi.

Opetussosiaalikeskustoiminnan uudelleen arvioinnin nosti esille sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaamista selvittänyt työryhmä, Sesse (Sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaaminen 1997, 60–66). Kun opetussosiaalikeskustoiminta oli kiinnittynyt tiiviisti sosiaalityön opetuksen ympärille ja toiminta perustui yliopiston ja yksittäisen kunnan välisiin sopimuksiin, Sesse-työryhmä lähestyi kysymystä painottaen opetussosiaalikeskusten mahdollisuuksia toimia alueellisesti kattavina sosiaalihuollon opetuksen, tutkimus- ja kehittämistoiminnan erityisosaamisen turvaajina. Tavoitteena oli, että opetussosiaalikeskustoiminnasta tulisi kuntien ja yliopistojen

³ *Lainauksessa käytetty elektronista työryhmämuistiota, jossa ei ole sivumerkintöjä.*

yhteistä toimintaa. Sesse-työryhmän esitys oli, että sosiaalihuollon toimintaan tulisi osoittaa erityisvaltionosuutta samaan tapaan kuin terveydenhuollon tutkimus- ja kehittämistoimintaan. (Sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaaminen 1997, 68–71.)

Sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaamista selvittäneen työryhmän ehdotuksia tuki muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön asettama selvityshenkilö Aulikki Kananoja raportissaan "Murros on mahdollisuus" (Kananoja 1997). Niin ikään opetusministeriön asettama selvityshenkilö Anneli Pohjola (1998) ehdotti sosiaalityön koulutuksen kehittämistä koskevassa selvitysraportissaan opetussosiaalikeskustoiminnan kehittämistä mainitun työryhmän linjausten suuntaisesti. (HE 154/2001vp., 12.)

Hallituksen esityksessä Eduskunnalle laista sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta (HE 154/2001vp.) todetaan, että sosiaalialalla erääksi keskeiseksi alan yleistä kehittymistä ja korkeatasoisten palvelujen turvaamista haittaavaksi esteeksi on koettu kuntien välisen alueellisen yhteistyön hajanaisuus ja sattumanvaraisuus. Osaamiskeskustoiminta tähtää opetussosiaalikeskusta laajempiin tehtäviin niin, että tutkimus- ja koulutustoiminnan ja käytännön välisen yhteistyösuhteen rakentamisen lisäksi yhteistyöverkoston keskeinen tehtävä olisi toimia pysyväisluonteisena kuntien välisen alueellisen yhteistyön mahdollistavana ja toteuttavana rakenteena, jota tarvitaan muun muassa erityispalveluiden ja asiantuntijapalveluiden kehittymisen ja välittymisen turvaamiseksi. Sosiaali- ja terveysvaliokunta laajensi osaamiskeskuksen tehtävät koskemaan peruspalvelujen kehittämistä erityispalvelujen lisäksi (Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö 37/2001vp.). Luomalla alueellisen vastuunoton mahdollistavat rakenteet sosiaalialalle parannetaan samalla yhteistyömahdollisuuksia terveydenhuollon kanssa. Osaamiskeskustoimintaa on lähdetty rakentamaan kuntien tarpeista käsin. Valtaosin osaamiskeskustoiminnan suunnittelu ja osaamiskeskusten muodostaminen on organisoitu kuntien tai niiden ylläpitämän toiminnan yhteyteen. Osaamiskeskusten on tarkoitus olla mahdollisimman avoimia, alueellisen yhteistyön tarpeista lähteviä verkostoja, joiden hallinto on mahdollisimman kevyesti järjestetty ja joissa yhteistyöosapuolet säilyttävät hallinnollisen itsenäisyytensä. Kaikki yhteistyöverkostossa mukana olevat tahot ovat mukana vain itse määrittelemissään toiminnoissa ja tarpeelliseksi katsomallaan panostuksella. Verkostomaisen yhteistoiminnan luonteen mukaisesti toimintaan mukaan tulevien tahojen on tuotava oma erityinen panoksensa toimintaan ja toiminnasta on toisaalta oltava niille itselle hyötyä, jotta siinä olisi perusteltua olla mukana. Tavoitteena on kuitenkin, että kaik-

ki kunnat osallistuisivat toimintaan. Ahvenanmaan maakunta jää itsehallintonsa taakia ehdotetun osaamiskeskustoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle. (HE 154/2001vp., 3-5.)

Osaamiskeskustoimintaa kehitettäessä on keskeistä alueellinen aktiivisuus ja vastuunotto sekä alueen omat tarpeet, erityispiirteet ja olosuhteet. Osaamiskeskustoiminnan välityksellä paikalliset ja alueelliset tarpeet ja kehittämissideat voivat kanavoitua valtakunnalliselle tasolle ja vastaavasti osaamiskeskusverkosto tarjoaa kanavan toteuttaa valtakunnallisesti tärkeäksi arvioituja hankkeita yhdessä alueellisten toimijoiden kanssa. Tässä kaksisuuntaisessa välitystehtävässä on valtakunnallisella tasolla toimivalla sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakesilla keskeinen rooli (1.1.2009 alkaen Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos). (HE 154/2001vp., 8.)

Sosiaalialan osaamiskeskustoiminnassa sosiaalialalla tarkoitetaan kaikkia sosiaalihuoltolain mukaisia sosiaalipalveluja. Käsite sosiaaliala myös erottaa sosiaalialan osaamiskeskukset sisäasiainministeriön hallinnonalalle kuuluvista osaamiskeskusohjelmasta ja osaamiskeskuksista. Keskusten on tarkoitus rakentua mahdollisimman pitkälti hyödyntäen olemassa olevia yhteistyöverkostoja ja tukeutua jo olemassa oleviin toimintayksiköihin. Tavoitteena on olemassa olevien voimavarojen ja osaamisen entistä tehokkaampi hyödyntäminen. Yhteistyön tuloksena oletetaan syntyvän yhteisesti rahoitettuja virkoja ja tehtäviä, esimerkiksi niin sanotut lahjoitusprofessorit, toisaalta kuntien kesken, toisaalta kuntien ja oppilaitosten tai muiden yhteistyötahojen kanssa. Hallituksen esitys lähtee siitä, että osaamisen kertymisen ja kehittymisen sekä jatkuvuuden turvaamiseksi kunkin osaamiskeskuksen perustoiminnat on perusteltua rakentaa riittävän pysyvän ja pitkällä aikavälillä sitoutuneen henkilöstön varaan, jolla on kiinteä yhteys osaamiskeskuksen keskeisimpiin muodostajatahoihin. Osaamiskeskustoiminnan monipuolisuus edellyttää, että henkilöstössä on edustettuna tehtävien kannalta tarpeellista tieteellistä pätevyyttä, jolla tarkoitetaan lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa. Tärkeätä on myös, että henkilöstössä on edustettuna esimerkiksi kunnan tai järjestön käytännön työtehtävissä hankittua hyvää sosiaalialan kehittämiseen liittyvää asiantuntemusta sekä kokemusta hallintotehtävistä. Esimerkiksi sosiaalityön erikoistumiskoulutuksesta valmistuvien henkilöiden tieteellinen pätevyys ja asiantuntemus tulevat myös olemaan vahva lisäpanos osaamiskeskustoiminnan tukemiseksi. Sanotulla koulutuksella tarkoitetaan yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista annettuun asetukseen (245/1994) 15 päivänä marraskuuta 2000

voimaan tulleella muutoksella (901/2000) lisättyä lisensiaatin tutkintoa ja siihen sisältyvää sosiaalityön erikoisalojen erikoistumiskoulutusta. Osaamiskeskuksen johtajan tulisi olla niin sanottu verkostojohtaja. Hänellä tulisi erityisesti olla taitoa luoda yhteistyötä eri tahojen välille. Parhaimmat edellytykset johtamiselle syntyvät monipuolisesta kokemuksesta sosiaalialan hallinnon, käytännön, tutkimuksen ja opetuksen tehtävissä. Osaamiskeskuksen toimialana on koko sosiaaliala. Tämän vuoksi ei pitkälle mennyt erikoistuminen yhden asiakasryhmän tai tehtävän kysymyksiin ole niin keskeistä kuin kyky ylittää eri sektoreiden ja toimintatahojen välisiä rajoja ja sen pohjalta luoda uusia sosiaalialan osaamista parantavia rakenteita. Kuntia ja kuntayhtymiä lukuun ottamatta ei muiden osaamiskeskuksen muodostavien tahojen välttämättä tarvitse sijaita osaamiskeskuksen maantieteellisellä toimialueella, vaan yhteistyötä on perusteltua erityiskysymyksissä rakentaa usein eri puolilla maata sijaitsevien toimijoiden ja myös valtakunnallisten toimijoiden kanssa sosiaalialan osaamiskeskuksiin. (HE 154/2001vp., 7-10, 18.)

Tutkimus- ja kehittämistoiminta organisoidaan käytännön asiakastyötä tekevän sosiaalihuollon toimintayksikön yhteyteen. Näitä toimintayksiköitä voivat olla esimerkiksi sosiaalitoimisto, päiväkotit, vanhainkotit tai erityispalveluyksikkö. Osaamiskeskustoiminnan on tarkoitus mahdollistaa se, että usein melko irrallisina toteutetuista tutkimus- ja kehittämishankkeista kertyvä tieto kasaantuu ja välittyy sekä osaamiskeskusalueilla että niiden välillä. (HE 154/2001vp., 15.)

Osaamiskeskustoiminta sekä osaamiskeskuksen hallinto ja edustaminen muodostetaan osaamiskeskusta muodostavien tahojen keskinäisen sopimuksen mukaisesti. Kunnat ja muut tahot voivat perustaa osaamiskeskuksen toimintaa varten esimerkiksi osakeyhtiön, yhdistyksen tai muun yksityisoikeudellisen yhteisön. Osaamiskeskuksat saavat toimintaansa valtionavustusta ydintoimintojen rahoitukseen, mutta se kattaisi toiminnan vakiinnuttua vain suhteellisen pienen osan toiminnan kokonaiskustannuksista. (HE 154/2001vp., 18–19.)

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto kiinnitti lausunnossaan 30.1.2001 huomiota muun muassa osaamiskeskustoiminnan vaatavuuteen ja rahoitusperustaan. Lausunnon mukaan sosiaalihuollon kehittämisen tukirakenne tulee uudistaa, sillä monilta alueilta se puuttuu lähes kokonaan. Sosiaalipalveluihin käytetään vuosittain suuria summia yhteisesti kerättyjä varoja ja siksi on tärkeää, että osaaminen vastaa mahdollisimman hyvin tarpeita. Työntekijöiden osaaminen ja pätevyudet eivät synny kuitenkaan yksinkertaisten järjestelyjen avulla ja ne edellyttävät työnsä merkityk-

seen uskovia sosiaalipalvelujen työntekijöitä, tutkijoita ja opettajia. Osaamiskeskusten rakentamisessa on kysymys moniulotteisesta asiasta. Siksi on tarpeen olla tietoinen rakentamistyön luonteesta, sen ristiriitaisuudesta, mahdollisuuksista ja epäonnistumisen uhista. Osaamiskeskusten yksi oleellinen ulottuvuus on alueellinen kehittäminen. Osaamiskeskusyksiköitä ollaan perustamassa maakunnallisiin keskuksiin, jotka ovat omilla alueillaan kasvavia ja kehittyviä. Tutkimusta ja koulutusta voidaan harjoittaa monissa paikoissa, mutta keskuksat tulevat sijaitsemaan paikkakunnilla, joissa on jo parhaat kehittämisen voimavarat. On tärkeää ottaa huomioon, että ne kunnat, joilla itsellään on vähäisimmät voimavarat, tarvitsevat osaamiskeskusten tukea eniten. Osaamiskeskusten toiminnassa on kysymys, ei ainoastaan, mutta erittäin oleellisesta tukirakenteesta sosiaalipalvelujen tuotantotoimintaa ja kehittämistä varten. Tätä rakennetta tarvitaan myös siksi, että viime vuosien aikana osaamisen ylläpito ja kehittämistyö on ollut yksi määrärahojen supistamisen kohteista ja joillakin paikkakunnilla sosiaalipalvelujen kehittämistyö on lähes lopetettu. Osaamiskeskushanke on mittakaavaltaan suuri, mutta siihen ajatellut perusrahoitusratkaisut varsin vaatimattomalla tasolla. Se, että osaamiskeskukset on suunniteltu monirahoitteisiksi, on välttämätöntä, mutta sisältää monenlaisia riskejä. Osaamiskeskusintressi on sosiaalialan sisäinen asia, mutta edellyttää rahoituspäätöksiä myös sellaisilta organisaatioilta, jotka eivät tunne sosiaalialaa ja joiden ensisijaiset tavoitteet ovat toisaalla. Vaarana on, että jos osaamiskeskustoiminnan rahoituksessa valtaosan muodostavat muilta aloilta haettavat hankekohtaiset rahoitukset, on mahdollista, että osaamisen kehittämisen intressistä voidaan pitää vain toissijaisena asiana huolta. Osaamiskeskustoiminnan liikkeellelähdön jälkeen tulee tavoitteeksi asettaa sosiaali- ja terveyssektorin oman perusrahoitusosuuden tuntuva lisääminen. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton lausunto 30.1.2001.)

3.2 Osaamiskeskustoiminta muissa Pohjoismaissa

Tarve sosiaalialan henkilöstön osaamisen turvaamiseen ja sen kehittämiseen on ollut yhteinen kaikissa Pohjoismaissa. Kuntien vastuu hyvinvoinnista on korostunut. Norjassa päihdehuollon osaamiskeskustoiminta on hyvin vakiintunut. Lisäksi sosiaaliryön kehittämiseksi toteutetaan läänien (fylke) alueella erilaisia prosesseja. Tanskassa sosiaalialan osaamiskeskustoiminta käynnistettiin niin kutsutun SUM-

kehittämisohjelman puitteissa, jossa on keskitytty kokemusten koonnin ja tiedonvälityksen organisointiin. Tanskalaisessa osaamiskeskustoiminnassa korostuu sisällöllinen profiloituminen alueellisen toiminnan rinnalla. Toimintaa varten on sosiaaliministeriön aloitteesta ja tuella perustettu kaikkiaan kolmisenkymmentä keskusta. (Sosiaalialan osaamiskeskus 2000.)

Ruotsissa Göteborgissa yliopiston/sosiaalikorkeakoulun ja kunnallisen sosiaali-toimen yhteistyöllä on perinteitä 1970-luvulta alkaen. Ensimmäiset kenttäasemat perustettiin vuonna 1980. Vuosina 1992–1993 käynnistettiin useita tutkimusrenkaita Göteborgin yliopiston sosiaalityön laitoksen ja Göteborgin kaupungin välillä. Niiden tarkoituksena oli kehittää sosiaalitoimen ja sosiaalityön perustehtävää sekä kehittää tietoa ja osaamista perustehtävän toteuttamiseksi. Yhteistyön toivottiin myös antavan tietoa tiedonmuodostuksen prosessista sekä tarjoavan sosiaalityölle tutkimus-alana ja oppiaineena mahdollisuuden suhteuttaa toimintaansa kunnallisen sosiaali-toimen käytäntöön. Toiminnan alussa oltiin kiinnostuneita siitä, miten valmista tutkimus- ja asiantuntijatietoa välitetään kuntiin. Tutkimusrenkaiden myötä alettiin korostaa, että tietoa on luotava paikallisesti ja että on tärkeää luoda areenoita, joissa pitkän ajan kuluessa syntyy avoin dialogi eri ryhmien välille. (Wiig 1994.)

Ruotsissa sosiaalihalitus on ollut keskeinen toimija ja sen intresseissä on saattaa yhteen erilaisia osaamisen osa-alueita tutkimuksen, käytännön ja koulutuksen välillä, jotta syntyisi uusia yhteyksiä teorian, analyysin ja toiminnan välille. Sosiaalihalitus käynnisti 1990-luvulla useita aloitteita. Vuonna 1993 perustettiin Centrum för utvärdering av socialt arbete (CUS) ja vuodesta 1995 se on osarahoittanut paikallista ja alueellista yhteistyötä niin sanotuissa FoU-yksiköissä (forskning och utveckling). FoU-yksiköiden välillä on eroja siinä, millaiseen kehittämistoimintaan ne panostavat. Ruotsissa toimii nykyään noin 30 yksikköä. Niistä kymmenkunta on vakavaraisia, mutta useat ovat uusia ja tuskin aloittaneet toimintaansa. (Börjeson 2005, 63.) Vuonna 2002 julkaistusta Mats Ekermon väitöskirjasta voidaan havaita, että FoU-toiminta ei ole saavuttanut sille asetettuja tiedonmuodostuksen tavoitteita (Ekermo 2002, 264; ks. myös Utvärdering av FoU 2002, 9).

Yksilö- ja perhetyötä arvioivassa raportissa (FoU-enheter med inriktning... 2008) FoU-yksiköt profiloivat omaa työtänsä suhteessa yliopistojen ja korkeakoulujen työhön sekä kuntien kehittämis- ja selvitystoimintaan. Selkeä ero toiminnassa on suhteessa yliopistoihin ja korkeakouluihin. Oppilaitosten toiminta kohdistuu niiden omaan tutkintokoulutukseen ja perustutkimukseen, kun taas FoU-yksiköjen toimin-

ta palvelee suoraan kuntia ja niiden toimintaa voi suunnata kunnat ylittävään yhteistyöhön. Kuntiin verrattuna FoU-yksiköt ovat liikkuvampia ja kriittisempiä kehittämistoiminnassa, pystyvät pitkäjänteiseen ja strategiseen toimintaan ja niillä on aikaa ja kompetenssia tutkimukseen. FoU-yksiköt tuntevat kuntien toiminnan yliopistoja ja korkeakouluja paremmin. Tärkeää on pitää mielessä se, kuka omistaa kehitettävät kysymykset ja kuka nostaa ne esiin. Yksiköt ovat joustavia ja nopeita järjestelyissään ja voivat liikkua yli oppiaine- ja ammattirajojen. Tutkimustyö kohdistuu käytännössä hyödynnettävään tietoon ja raporteissa käytettävä kieli on selkeää ja yksinkertaistavaa. FoU-yksiköt näkevät, että ne voivat auttaa yliopistoja ja korkeakouluja pääsystä kentälle esimerkiksi opiskelijayhteistyössä ja auttaa yhteiskunnallisen tehtävän toteuttamisessa löytämällä siihen toimivat metodit. Suhtautuminen yliopistoihin on kriittistä. Yksiköissä nähdään, että yliopistot ovat byrokraattisia, pyrkivät omaamaan viisauden ja asettavat omia kysymyksiä ja hakevat kriitikittömästi malleja USA:sta. FoU-yksiköiden heikkous taas on niiden pienuudessa ja sitä kautta haavoittuvuudessa. Yksiköillä on paljon ei-refereejulkaisuja ja niiden laadussa on suuria eroja. Yksiköiltä odotetaan paljon, vaikka käytettävissä on rajatut resurssit. Paikoin on vaikea saada osaavia tutkijoita määräaikaisiin töihin. Kehitettävää on oppilaitosyhteistyössä sekä työn suuntaamisessa yhdyskuntatyöhön, asiakasyhteistyöhön sekä rajoja ylittävään työhön. (FoU-enheter på inriktning 2008, 74–84, 90–96, 114–117.)

Vuosina 2001–2003 Ruotsin sosiaalhallitus toteutti hallituksen toimesta projektin Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Yhden osaprojektin tarkoituksena oli integroida perus- ja jatkokoulutusta, yhteiskuntatieteellistä tutkimusta ja käytäntöä sekä muodostaa yliopiston ja kunnan yhteisvirkoja. Kokeilulla pyrittiin syventämään tiedon kehitystä sosiaalitoimessa, jotta kansalaiset saavat tietteelliseen tietoon ja koeteltuun kokemukseen perustuvia palveluita ja toimenpiteitä. Raportissa käytetään nimitystä Socialtjänstuniversitet, mikä kuvaa sosiaalitoimen tiedonmuodostuksen tärkeyttä. Kokeilutoimintaan myönnettiin noin 35 miljoonaa kruunua. (På väg mot socialtjänstuniversitet? 2005, 9.)

Projektin arvioijat korostavat, että koulutuksen, tutkimuksen ja käytännön vuorovaikutus vaatii pitkäjänteistä työtä sekä projektien hyvää ja aikaa vievää valmistelua, mitä sosiaalhallituksen projektissa ei ollut tapahtunut. Peruskysymys on, tullaanko lyhytjännitteistä projektitoimintaa vai rakennetaanko toimivia yhteistointarakeiteita tiedonmuodostamisen vahvistamiseksi. Yhteisvirat yliopiston ja

käytännön kanssa eivät ole toimineet riittävän hyvin. Yhteisvirkojen toimivuus tarvitsisi ympärilleen kokonaan uutta organisaatiota. (På väg mot socialtjänstuniversitet? 2005, 81–83, 87–89.)

Arvioijat toteavat arviointinsa merkittävimpänä tuloksena, että kulttuurierot koulutuksen, tutkimuksen ja käytännön välillä on tärkeä selitystekijä dialogin ja kokemuksen vaihdon puutteeseen erityisesti käytännön työntekijöiden ja tutkijoiden välillä. Vallitsee kolme erilaista kulttuuria. Merkityksellisen dialogin käynnistyminen on vienyt pitkän ajan projektin alussa. On havaittu ”kielimuureja”, jotka tulee voittaa. Ruotsissa on 1970-luvulta lähtien laajentunut akateeminen sosiaalityön tutkimus, mutta pettymystä on siihen, että tietoa ei hyödynnetä käytännössä. Yksi selitys on, että käytäntö ei ole sopeutunut ottamaan vastaan tutkimustuloksia. Käytäntö ei ole kehittynyt niin paljon kuin yliopisto. Käytännön työntekijät elävät kulttuurissa, jossa tietolähteet ovat asiakkaat, oma elämäkokemus sekä kollegat. Nämä ovat suuressa määrin henkilökohtaisia tiedonlähteitä ja siten eivät täysin näkyviä ja avoimia. Sosiaalityöntekijät toivovat saavansa työhönsä tutkimukseen perustuvaa tietoa, mutta yhteistyö tutkimuksen kanssa ei toimi. Tutkijat eivät ensisijassa pyri käytännöllisiin, hyödynnettäviin tuloksiin. He myös harvoin hakeutuvat työhön sosiaalitoimeen. Tutkijat tuovat avoimeksi lähteensä ja pohdintansa. Tiedonmuodostusprosessi eroaa siis jo lähtökohdissaan käytännön työntekijöiden tiedonmuodostuksesta. Usein tutkijoiden käyttämä kieli on vaikeaa käytännön työntekijöille ja maallikoille, jolloin vaaditaan ”kääntämistä”, mikä lisää etäisyyttä. Kolmas kulttuuri on akateeminen koulutus, jossa on haaste sovittaa käytännön opetus ja teoreettinen opetus. (På väg mot socialtjänstuniversitet? 2005, 85–88.)

Pohjoismaissa kunnilla on vahva paikallinen ja alueellinen itsemääräämisoikeus. Kun samanaikaisesti kunnat sijaitsevat vahvoissa hyvinvointivaltioissa, syntyy jännitteitä sosiaalitoimen kehitykselle, jotka näkyvät panostuksessa tutkimuksen ja käytännön väliseen integraatioon. Suomessa ja Ruotsissa on paljon panostettu tiedontuotantoon yliopisto- ja korkeakoulutasolla. Martin Börjesonin (2005) mukaan Ruotsissa on ollut tarve tutkimukseen ja systemaattiseen tiedontuotantoon erityisesti, kun sosiaalihalituksessa on haluttu vahvistaa tietoon perustuvaa sosiaalityötä. Suomessa valtiolla on ollut aktiivinen rooli ensin opetussosiaalikeskustoiminnassa ja sitten sosiaalialan osaamiskeskustoiminnassa. Toiminta tähtää monipuoliseen tutkimuksen, koulutuksen ja käytännön kehittämisen integraatioon. Norjassa haetaan sosiaalityöhön monia tiedon lähteitä: teorioita, empiiristä tutkimusta ja kokemusta.

Norjalaisen Arne Stolanowskin (2005) mukaan työntekijän kompetenssi koostuu kolmesta osasta: 1) tiedosta, 2) halusta käyttää tietoa ja 3) kyvystä hyödyntää tietoa. Siksi keskiössä olevat tutkimus ja arviointi eivät yksin riitä, vaan kyse on niiden soveltamisesta eli samanaikaisesti on tarkasteltava ammattilaisten työolosuhteita ja arvostuksia. Tanskassa myös panostetaan tutkimukseen, arviointiin ja kehittämiseen tarkoituksena lisätä tietoa hyvinvointipanosten tuloksista ja vaikutuksista. Eri maiden satsaukset eivät välttämättä johdu erilaisista ideologioista, vaan demografisista tekijöistä ja priorisoinnista koskien taloutta ja organisointia. (Printz & Ljunggren 2005.)

3.3 Osaamiskeskuksen tehtävät

Suomalaiselle osaamiskeskustoiminnalle on asetettu laajat tehtävät. Osaamiskeskuksen perustehtävänä on käytäntöön kytkeytyvän ja sieltä lähtökohtansa saavan tutkimus-, kokeilu- ja kehittämis- sekä toisaalta koulutustoiminnan toteuttaminen ja kehittäminen sekä pysyvän rakenteen ja voimavarojen turvaaminen tälle toiminnalle. Tehtävät on ryhmitelty neljään kokonaisuuteen ja niiden osatehtäviin.

1. Sosiaalialan tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoiminta vuorovaikutuksessa käytännön kanssa
 - käytännöstä nouseva tiedonmuodostus
 - tutkimus-, kokeilu- ja kehittämishankkeiden toteuttaminen ja evaluointi
 - kunnallisten ja muiden palveluiden arviointi
 - tehtäväkierron mahdollistaminen
2. Perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen lähentäminen käytännön kehittämiseen
 - perusopetuksen ja käytännön opetuksen kehittäminen
 - lisensiaatin- ja tohtorinkoulutusohjelmat
 - ammattikorkeakoulujen erikoistumisopinnot ja jatko-opinnot
 - täydennyskoulutuksen järjestäminen ja kehittäminen
3. Erityisosaamista vaativan konsultaation ja erityispalvelujen tuottaminen ja välittäminen
 - erityisosaamisen kehittäminen
 - alueellisen erityisosaajaverkoston ylläpitäminen ja asiantuntija-avun antaminen
 - erityispalvelujen tuottaminen ja välittäminen
 - tietoteknologian hyväksikäytön kehittäminen
 - valtakunnallista väestöpohjaa vaativa erityisosaaminen
4. Sosiaalisten vaikutusten arviointi ja ennakointi.

(Sosiaalialan osaamiskeskus 2000.)

Työryhmäraportin (Sosiaalialan osaamiskeskus 2000) mukaan osaamiskeskuksen kova ydin on osaamisen kehittäminen siten, että siihen liittyy tutkimus- ja kehittämistoiminta, että se välittyy suoraan opetussisältöjen kehittämiseen ja että osaaminen uudistaa työkäytäntöjä ja palvelutuotantoa.

Keskeinen peruste osaamiskeskusalueita muodostettaessa on ollut, että ne tarjoavat riittävän laajan väestöpohjan erityisosaamisen kehittämiseksi. Osaamiskeskuk- sellä on erityispalvelujen välittäjän, organisoijan ja kehittäjän rooli. Lisäksi osaa- miskeskus voi olla paikka, jossa asiakas saa hoitoa tai palvelua. Osaamiskeskus tar- joaa ylikunnallisen tahon, joka on avuksi sellaisissa asiakastapauksissa, johon omas- sa kunnassa ei ole palvelua tarjolla. Opetussosiaalikeskustyöryhmän (Sosiaalialan osaamiskeskus 2000) mukaan alueelliset osaamiskeskukset muodostavat verkoston, minkä kautta valtakunnalliset osaajat ja palvelujen tuottajat voivat entistä paremmin tarjota osaamistaan ja palveluja kuntiin. Erityisesti pienten erityisryhmien palvelut tulee turvata.

Silloisen peruspalveluministeri Osmo Soininvaaran (STM tiedottaa 40/2002, 11.2.2002) käsityksen mukaan sosiaalialan osaamiskeskukset voivat parhaimmillaan olla paikkoja, joissa yhdistyvät tieteellinen osaaminen ja paikallisten käytännön toimijoiden kokemukset. Osaamiskeskusten haaste on paitsi korkeatasoisen tutki- muksen tekeminen, myös sen avulla tuotetun tiedon välittäminen kuntien päätöksen- tekijöille. On pidettävä kiinni siitä hyvästä, mitä on, mutta on vastattava myös uusiin sosiaalipoliittisiin haasteisiin. Haasteita ovat huoltosuhteen parantaminen, rakenteel- lisen työttömyyden helpottaminen ja lasten ja nuorten syrjäytymiskehityksen katkai- seminen. Osaamiskeskustoiminnan elinehto on yhteistyö. Pyörää ei pidä keksiä aina uudestaan, joten osaamiskeskusten pitää riittävästi verkostoitua sekä keskenään että sosiaali- ja terveysalan valtakunnallisen tutkimus- ja kehittämiskeskuksen Stakesin kanssa. Soininvaara toivoi, ettei osaamiskeskuksista tule käytännöstä eristäytyviä osaamisen linnakkeita. Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan kehittämisen kan- nalta osaamiskeskuksilla on keskeinen rooli. Ne tarjoavat sosiaali- ja terveysminis- teriölle rakennelman, jonka kautta sosiaalialaa voi ohjata. Osaamiskeskukset ovat alueellisia kumppaneita, joita valtakunnallisesti tarvitaan.

4. Käytäntö-teoria -erottelusta tietoon ja osaamiseen

4.1 Universalistisesta tiedosta kontekstuaaliseen tietoon tutkimuksessa, opetuksessa ja käytännössä

Aiemmin on tuotu esiin, että sosiaalityön tutkimuksen, opetuksen ja käytännön keskustelua on hallinnut käytäntö-teoria -dualismi (Satka 1995; Karvinen 1996; Mutka 1998; Mäntysaari 2001; ks. lisäksi Laitinen 1998, 76–77). Jo 1990-luvun loppupuolella alkoi keskustelu kontekstuaalisesta tiedonkäsityksestä (Satka 1999, Juhila 2000). Jotta paremmin ymmärtäisi, mistä uudessa epistemologisessa keskustelussa on kysymys, käsittelen seuraavissa kappaleissa tieteellisen tutkimuksen mukaista tietoihannetta ja sille vaihtoehtoisia tietokäsityksiä. Hahmotan käytännön ja teorian dualismin epistemologisena ja ontologisena kysymyksenä, joten painopiste tutkimusta aloittaessani oli erilaisissa tiedon lajeissa, tietokäsityksissä ja niiden eroissa. Tietokäsitystä laajentavat työssä oppimisen (ks. Järvinen, Koivisto & Poikela 2000) ja kontekstuaalisen oppimisen (Poikela 1999) käsitteet ja näkökulmat. Jäsennän tutkimuksen lähtökohdan osaamiskeskustasoisena verkostoitumisena ja sosiaalityöntekijöiden oppimisryhmät tietoa kumuloivina käytäntöyhteisöinä tai tietämisen yhteisöinä.

4.1.1 Tieteellisen tutkimuksen ihanteet

Käytännön ja teorian ontologinen ja epistemologinen erottaminen käynnistyi 1600-luvulla ja on rakentunut syvälle sekä tieteelliseen tutkimukseen että käytännön työntekijöiden käsityksiin. Vaikuttajina olivat muun muassa Francis Bacon ja Thomas Hobbes. Moderni epistemologia vahvistui valistuksen prosessissa 1700-luvulla ja jatkoi voittokulkuaan vielä 1800- ja 1900-luvuilla. Tieteellinen tieto sai ylivoimaisen valta-aseman, kun sillä onnistuttiin ennustamaan aikaisempaa paremmin toimintoja. Tieteellinen tieto oli rationaalista verrattuna kokemustietoon

ja uskonnon ylläpitämiin uskomuksiin. Sen asemaa nostivat positivistinen filosofia, sosiaalinen kontrolli ja taloudelliset intressit. Tieteen paradigma tarjoaa objektiivisuutta (ei subjektiivisia häiriöitä), yleistettävyyttä (ei suuntautumista vain paikallisiin tai tiettyihin konteksteihin), toistettavuutta ja kontrollia (ei poikkeuksia tai ennustamattomia tuloksia), läpinäkyvyyttä ja jatkuvuutta (ei luottamusta henkilökohtaisiin lahjoihin tai artikuloimattomiin intuitioihin), selkeät kriteerit menestyksen arvioimiseksi ja tilivelvollisuutta (ei ambivalentteja keskusteluja ja tulkintoja). Rationaali tieto syrjäytti aikanaan praktisen tiedon ja praktisen tiedon merkitys inhimillisen elämän ilmentäjänä heikkeni. Praktista tietoa pidetään epäluotettavana, arvaamattomana ja elitistisenä. Praktinen järkeily, joka määrittellään toiseutta ilmaisevaksi suhteessa tieteelliseen tietoon, on kuitenkin uudelleen noussut filosofian johtomotiiviksi. (Dunne & Pendleberg 2003.)

Akateemisen maailman tieteellistä eetosta ilmentävät Robert K. Mertonin 1940-luvulla luomat tieteellisen tutkimuksen neljä periaatetta: 1. universalismi, tiede ei ole henkilökohtaista vaan yleistettävää, 2. kommunismi tai kommunalismi, tieteellinen tieto on yhteistä omaisuutta, 3. puolueettomuus, tieteellisen tiedon riippumattomuus tutkijan henkilökohtaisista tai ulkopuolisista intresseistä ja 4. järjestelmällinen epäily, tulokset altistetaan kriittiselle keskustelulle (Merton 1968, Sztompka 2007).

Nykyään tieteen ja asiantuntijoiden antamia ohjeita pidetään osittaisina. Objektii-
vinen tieto on monin tavoin problematisoitu. Läpinäkyviä, välittömiä ja kiistattomia faktoja on yhä vähemmän. Kiistattoman näytön antamisesta, vakuuttavien todisteiden esittämisestä ja niistä muodostuvan kuvauksen konstruoinnista on tullut sotkuis-
ta, hankalaa ja epävarmaa puuhaa. Kyse ei ole vain ulkopuolisen ja sisäpuolisen kuvauksen yhteensovittamiseen liittyvistä metodisista ongelmista. Koko yhteiskunnallisen yleisön vakuuttavan julkisen näytön esittäminen on aina ollut jo ongelmien alkuperän, vaikutusyhteyksien sekä modernin järjestyksen integraatioon liittyvien ratkaisemattomien kysymysten vuoksi tavoittamattomissa. Minkälaisia kätkeytyjä ennakko-oletuksia tai muita ehtoja tähän asetelmaan liittyy? Ensinnäkin olemme osa maailmaa emmekä sivustakatsojia – kaikissa tarkoituksissa riisuttua objektiivista tietoa ei ole odotettavissa. Toiseksi ongelmien oletetaan useimmiten olevan yksinkertaisia, että niihin voidaan aina puuttua ja niitä voidaan kontrolloida. Kolmanneksi ongelmien parissa elävien ihmisten oletetaan olevan aktiivisia, huolehtivia, vastustus- ja tunnustuskykyisiä. Neljänneksi järjestyksen ongelman ratkaisijoiksi kutsutut asiantuntijat oletetaan riippumattomiksi, itsensä hillitseviksi ja juuri mittaukseen ja

kuvaukseen keskittyviksi huippuammattilaisiksi. Viidenneksi meillä kaikilla oletetaan olevan tietty määrä toleranssia, joten yhteiskunnan toiminnassa mukana olevien ei koskaan oleteta olevan täysin tyrmistyneitä eikä lamaantuneen kauhuissaan ympärillä olevista uhkista ja vaaroista siinäkään tapauksessa, että niihin ei ole tarjolla mitään ratkaisua. Kuudenneksi lähemme useimmiten siitä, että asiantuntijoihin voi luottaa, että he eivät ole helposti haavoittuvia ja heidän uurastuksensa auttaa ongelmien ja esteiden poistamisessa. Seitsemänneksi oletamme, etteivät ihmiset anna asioiden ja ilmiöiden koskettaa elämäkäytäntöjään ja toimintaansa täysin ilman ainakin jonkinlaista refleksiivisyyttä, erittelevää keskustelua. (Eräsaari 2006.)

4.1.2 Kontekstualistinen epistemologia

Universalistisen epistemologian rinnalle on tullut vaihtoehtoisia ja uusia epistemologioita. Kontekstualismin mukaan tieto saa merkityksensä olosuhteissa, joissa ihmisten teot toteutuvat. Konteksti on osa ihmisen toimintaa, se ei ole vain ympäristö. Ajattelutapana kontekstualismi on osa niin kutsuttua uutta epistemologiaa konstruktivismiin, sosiaalisen konstruktionismin ja perspektivismiin ohella ja se on vaihtoehto universalismille, joka on jossakin mitassa ollut tieteellisen toiminnan tavoitteena. (Rosnow & Georgoudi 1986.)

Käyttäytymistieteissä kontekstualismi edustaa Giambattista Vicon perinteestä lähtevää sosiaalisuutta ja muutoksen väistämättömyyttä painottavaa lähestymistapaa vastakohtana Rene Descartesin dualistiselle ajattelutavalle (Lana & Rosnow 1972, 8-9; Lana 1986). Kontekstualismissa korostuvat erona universalismin ihanteiden mukaiseen tieteeseen verrattuna erilainen käsitys tutkijan roolista, tiedon luonteesta, perustutkimuksen ja soveltavan tutkimuksen yhtäläisyydestä sekä tutkimuksen kohteesta eli ihmisestä. Tutkija nähdään olennaisena, aktiivisena ja luovana osallistujana tutkimaansa todellisuuteen, ei niinkään irrallisena, todellisuuden objektiivisena kuvaajana. (Rosnow & Georgoudi 1986.)

John Shotter kuvaa tätä ilmiötä puhumalla kolmannesta tietämisen tavasta, jossa tietäminen lähtee sosiaalisesta tilanteesta (knowing-from) ja on luonteeltaan käytännöllistä vaihtoehtona tekniselle (knowing-how) ja teoreettiselle tiedolle (knowing-that). Kontekstualismin tietokäsitykseen liittyy relativismi vastakohtana pyrkimykselle ajattomaan absoluuttiseen tietoon, jota tieteelliset lait kuvaavat. Tieto on aina

suhteessa konkreettiseen toimintaan ja tutkimus tuottaa praktista tietoa. Tätä kautta tulee perustelluksi myös kontekstualismin empirismi. Ihmiskäsitys painottaa sosiaalisia merkityksiä. Kommunikaation merkitys korostuu ja tämä näkyy niin kontekstualismissa kuin sosiaalisessa konstruktionismissakin lingvistisenä painotuksena. (Shotter 1986.)

Tutkimuksessa puhutaan myös erilaisista käännteistä vallitsevissa tietokäsityksissä. Katseen suuntaamista käytäntöön universaalien tutkimuksen sijasta kutsutaan Øyvind Pålshaugenin (2004) sekä Theodore Schatzkin, Karin Knorr-Cetinan ja Eike von Savignyn (2001) mukaan praktiseksi käännteeksi ja Peter Reasonin ja William Torbertin (2001) mukaan toimintakäännteeksi. Pålshaugen on myös kehittänyt toimintatutkimukseen perustuvaa tasavertaisen tiedontuottamisen mallia. Myös Reason ja Torbert ovat kehittäneet toimintatutkimusta. Se kohdistuu sanattomaan kokemukselliseen tietoon, jonka voi kokea vain autenttisesti kohtaamisessa, kun toimijoiden välille syntyy empatia ja resonanssi (Reason & Torbert 2001).

4.1.3 Laajennetut tietokäsitykset

Michiel van Eijck ja Wolff-Michael Roth (2007) keskustelevat uudesta epistemologiasta, joka hylkää universalistiseen käsitykseen pohjautuvan totuuskäsityksen. Uudessa epistemologiassa on kyse tiedon hyödynnettävyydestä ja se pyrkii huomioimaan erityisesti monikulttuurisessa tutkimuksessa inhimillisen elämän ja ymmärryksen dynaamisuuden, heterogeenisuuden ja moninaisuuden. He painottavat tutkimuksessaan traditionaalista ekologista tietoa (TEK), jonka validi toimivuus perustuu käytännössä toimiviin ratkaisuihin. Tieteellisen tiedon ja TEK-tiedon tyypit ovat yhteen sovittamattomia, sillä ne eivät redusoidu toisikseen. Van Eijck ja Roth kyseenalaistavat tieteellisen tiedon soveltuvuuden käytäntöön, koska soveltaminen edellyttäisi heidän mukaansa samanlaisia olosuhteita kuin mitä vallitsi tutkimuksen aikana. Tieteellisen tiedon soveltaminen aiheuttaa taistelua, koska soveltamisessa tapahtuu virheitä, sekavuutta ja epäsäännöllisyyttä. Tieteellinen tieto ei ota huomioon käytännön moninaisuutta ja dynaamisuutta. Varsinkin kulttuurin tutkimuksessa tietoa käsitellään staattisena. Kulttuuriin ”sosiaalistutaan” sen sijaan, että tieto olisi dynaamista ja syntyisi toiminnan kautta. Van Eijck ja Roth tulevat siihen käsitykseen, että tarvitaan epistemologiaa, joka ottaa huomioon todellisuuden

kulttuurisen ja fyysisen komponentin, huomioi tiedon käytettävyyden sekä ihmisen toiminnan ja hänen ymmärryksensä dynamiikan ja moninaisuuden. Nämä vaatimukset kohdataan kulttuurihistoriallisessa toiminnan teoriassa, jossa tieto on tietoa kontekstissa (esim. Leontjev 1977; Vygotsky 1978). Tämä edellyttää tietynlaista dialektista suhdetta kontekstin ja artefaktin välillä. Artefakti on mikä tahansa työkalu, merkki tai väline, joka tarvitaan toimijan ja kohteen välillä. Lev Semënovič Vygotskyn mukaan tieto on osa kohdeorientoitunutta ja artefaktivälittyä toimintaa.

Tommi Vehkavaara käsittelee rakenteellista tietokäsitystä vastakohtana tieteellisenä tietona julkistettavalle propositionaaliselle tiedolle. Hän kuvaa toimintatietoa jokapäiväisenä tietona, jonka varassa toimitaan ja menestyään. Kun lähtökohtana tiedolle on tiedon yleinen arvostaminen, tarvitaan reaalin tiedon käsite. Propositionaalinen tieto on hallinnut tietokäsityksiä 1800-luvun lopun jälkikantilaisen tietoteorian myötä. Tietokäsitys perustuu kuitenkin jo Rene Descartesin epäilyn metodiin, jonka päämäärä oli absoluuttisen varman tiedollisen perustan etsiminen ja rationaalinen perusteleminen. Propositionaalinen tieto on saanut klassisen tietokäsityksen aseman hyvin perusteltuna ja oikeutettuna uskomuksena. Kun propositionaalinen tieto on kerran tiedoksi perusteltu, säilyy tieto-olion identiteetti ikuisesti, vaikka tiedoksi uskominen katoaisikin. *Propositio* on ideaalista, sillä tiedoksi sen tekee kuvaussuhde todellisuuteen, se on koodattu merkitys. Ihmisen tietoisuus on kuitenkin laajempi kuin propositionaalinen tieto. Laajennetussa tietokäsityksessä mikä tahansa subjektiivista toimintaa ohjaava rakenne voi olla tietoa. Kuitenkaan mikä tahansa jonkin mahdollisen tietorakenteen järjestys ei ole tietoa, vaan ainoastaan sellainen, joka tuottaa ”menestyksellistä” toimintaa silloin kun ihmiset osallistuvat päämäärähakuiseen toimintaan. Toimintatieto määrittyy intentionaalisen toiminnan välttämättömäksi, merkitykselliseksi ja toimintapäätöstä vaille riittäväksi edellytykseksi, tiedoksi, joka antaa todellista valtaa toiminnan päämäärien suhteen. (Vehkavaara 1999, 3-7, 35; Vehkavaara 2003, 270–272.)

Toimivan tiedon kriteerit ovat pätevyys, luotettavuus ja representatiivisuus. Tiedolta ei odoteta propositionaalisen tiedon mukaista totuutta vaan pätevyyttä. Myöskään tiedon perusteltavuutta tai oikeutettavuutta ei edellytetä, vaan luotettavuutta. Jos jotakin representaatiota kutsutaan tiedoksi, sillä on oltava kohde, jota se vastaa tai jota se representoi pätevästi. Tiedon tunnistamisessa tiedoksi ei ole itsessään mitään merkitystä, vaan tiedostaminen on merkityksellinen ainoastaan silloin kun se

vaikuttaa itse toimintaan. Toimintatiedon pätevyyttä edustaa valta, toimintamahdollisuus. Luotettavuutta edustaa taito, periaatteellinen toimintavalmius. Toimijan valtaan liittyy tietotaito⁴, know how, joka merkitsee osaamista, ei uskomusta. Kun tiedon toimivuutta tai soveltuvuutta pidetään tiedon ainoana arviointikriteerinä, tiedon arvo määrittyy suhteessa sen antamaan valtaan. (Vehkavaara 1999, 20–35, 171, 220.)

1990-luvulla käynnistyi tiedonsosiologinen keskustelu tiedontuotannon uusista muodoista. Yliopistojen ulkopuolelle on muodostunut joukko tutkimuslaitoksia, joiden tehtävänä on tuottaa käyttäjäläheistä ja poikkitieteellistä tietoa. Uudessa tiedontuotannon mallissa tiedontuottajat kommunikoivat verkostoissa tuottaen erikoistumista ja erilaistumista. Tiedontuotannolle on ominaista sosiaalinen vastuu ja reflektiivisyys, mikä tarkoittaa, että tutkimusta ei tehdä tieteellisin ja teknisin kriteerein, vaan tunnistuen seuraukset eri osapuolille. Yliopistollisen tutkimuksen arvioi tiedeyhteisö, mutta uutta tiedontuotantoa valvoo laajennettu laadunvarmistus. Tutkimusta arvioidaan kysymyksin, ovatko ongelmanratkaisut kilpailukykyisiä markkinoilla, ovatko ne kustannustehokkaita ja sosiaalisesti hyväksyttäviä. (Gibbons et. al., 1994.)

Tiedontuotanto tapahtuu enenevässä määrin yliopiston, teollisuuden ja valtion viranomaisten välillä niin sanottuna triple helix -suhteena, toisiinsa kietoutuneena kolmen liittona (Etzkowitz & Leydesdorff 1997). Yliopisto viedään entistä enemmän edistämään taloudellista kehitystä. Tiedontuotannon muuttunutta rakennetta yliopiston ja yhteiskunnan välillä kuvataan uutena yhteiskuntasopimuksena. Edellinen lineaariseen malliin pohjautuva sopimus koski sodanjälkeistä aikaa 1980-luvulle saakka. Sen mukaan tehtiin ero perustutkimuksen ja soveltavan tutkimuksen välillä, joita seuraa kehittämistyö ja teknologiset innovaatiot. Tämä johti kahdenlaiseen kulttuuriin ja järjestelmään: autonomiseen yliopistotutkimukseen ja tutkimukseen, jota ohjaa ulkopuolelta asetettu tavoite. Uusi yhteiskuntasopimus edellyttää, että tut-

⁴ Tommi Vehkavaara kritisoi Ilkka Niiniluodon (1989) *taiotieto*-käsitettä, joka käännetään know how-tiedoksi. Vehkavaaran mukaan Niiniluoto pitää taitotietoa propositionaalisen tiedon alalajina, joka ilmaisee keinojen ja tavoitteiden suhteita koskevaa välineellistä tietoa. Osaamista ja itse taitoa Niiniluoto pitää tiedon esiasteena. Tällaisessa tiedossa ilman osaamista on kyse koodin tunnistamisesta ilman todellista ymmärtämystä. Vehkavaaran mukaan *tietotaito* on tiedostamattomia uskomuksia tai sääntöjä, joista tiedostamattomat ajatusprosessit johtavat taitavaan toimintaan. (Vehkavaara 1999, 22–23, 26, 30.)

kijat sitoutuvat yhteiskunnalliseen vastuuseen ja tehtäväksi on tullut niin sanottu kolmas yhteiskunnallinen palvelutehtävä. (Martin & Etzkowitz 2000.)

Richard Edwards ja Robin Usher (1997) kokoavat keskustelua koulutuksesta postmodernissa yhteiskunnassa ja ovat huolissaan siitä, että on hylätty tiedon totuus ja otettu käyttöön tiedon hyödyllisyys markkinaistuneessa yhteiskunnassa. Instrumentaalisuuden tavoittelu valjastaa yliopiston talouden ja hyödyn palvelukseen. Aikuiskasvatuksen on tarpeen jatkuvasti keskustella siitä, minkälaisiin diskursseihin se itse toimijana paikantuu.

4.1.4 Vuorovaikutteinen tiedontuottaminen

Michael Erautin mukaan tieteellistä tietoa on vaikea yhdistää ammatilliseen tietoon. Kasvava epäluottamus on kasvanut tieteellisen tiedon ja teknisen tiedon ylivaltaa kohtaan. ”Asiakkaan oikeudet” on noussut profession valtaa vastaan. Tällöin kritisoidaan sitä, että vain ammattilainen voisi määritellä asiakkaan tarpeet. Tarpeenmääritys on tullut yhteiseksi tehtäväksi. (Eraut 1994, 4, 9.)

Sosiaalityössä tieto nähdään sosiaalisesti rakentuvana ja sosiaalisissa suhteissa jatkuvasti muuttuvana suhteellisena totuutena. Tutkimuksen suuri haaste on murtaa tutkimuksen ja käytännön toiminnan ja käytännön toiminnan ja siitä kertyvän tiedon vastakkainasettelua etsimällä vastausta siihen, miten käytännöt ja käsitteet kietoutuvat toisiinsa lattiatasolla. Tieteellinen tieto on jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden tiedon lajien kanssa toimijoiden arkisissa käytännöissä. Sosiaalityön tutkijat kysyvät, miten ja millaisten prosessien tuloksena toimijoiden käsitykset asioista muuttuvat ja millaiset tekijät vaikuttavat tai ovat vuorovaikutuksessa keskenään muutoksen tapahtuessa. Tiedontuotannon yhteistyökumppaneiksi ehdotetaan asiakkaita ja työntekijöitä, joilla on mahdollisuus olla toimijoita oman tietoperustansa ehdoilla. Monimutkaisissa ja kontingenteissa olosuhteissa toimivan subjektin lähtökohta on lähes ainoa paikka, josta todellisuuden avaaminen ja tulkinnat voivat tapahtua paikallistetun kokemuksen huomioon ottaen. Todellinen yhteistyö edellyttää aitoa dialogia ja siihen sisältyvän reflektiivisen potentiaalin käytännöllistä hyödyntämistä. Tutkimuksen ja käytännön rajat muuttunevat vähin erin liukuviksi ja suhteellisiksi. (Satka 1999, 2000; ks. Karvinen 1993.)

Juha Suorannan mukaan painotus tutkimuksessa on hyvin toimivissa käytännöissä, ei enää teorioissa. Tämä ei tarkoita, että käytännön pitäisi oppia teorian kieli tai että teorian tulisi omaksua käytännön puhetavat. Kummallakin on omat tehtävänsä, mutta tutkija ja tutkittava käytäntö pystyvät vastavuoroisesti tekemään itsensä ymmärrettäviksi ja kääntämään konstruoimansa merkitykset toistensa kielelle. Käytännöllisen ja teoreettisen toiminnan suhde on tutkimuksessa vuorovaikutussuhde, jota voi parhaimmillaan kuvata sellaisen oppimiskehän kaltaiseksi, jossa aktiivisesti osallistutaan neuvotellen sosiaalisen todellisuuden pienoismaailmojen tuottamiseen. (Suoranta 2000, 75–76.)

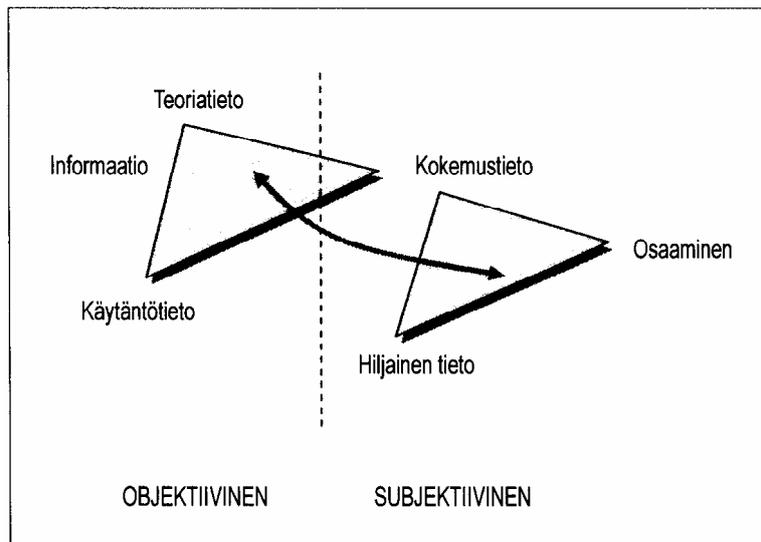
Sosiaalityön käytännössä olisi parempi edistää oppimisprosesseja kuin yrittää etukäteen löytää ehdottoman hyvä ratkaisu käytännön ongelmiin. Tähän tarvitaan välineitä ja puitteita, joissa arviointiin perustuvaa oppimisprosessia voi toteuttaa. Pitäisi vahvistaa paikallisia foorumeita, joissa yhteinen sitoutuminen sosiaalisten ongelmien ja tarpeiden kohtaamiseen luo tilaa asteittain tapahtuvalle oppimiselle. (Rostila 2000.)

Vuorovaikutteinen tiedontuotanto edellyttää yhteisiä kysymyksiä ja työskentelymenetelmiä. Marjo Kuronen pohtii sosiaalityön tutkimuksen ja käytännön jaettua kiinnostusta vuorovaikutukseen ja kieleen. Hän tarttuu sosiaalityön käytännön menetelmäkeskusteluihin, joille yhteistä on keskittyminen vuorovaikutukseen ja kieleen auttamistyön välineenä. Samaan aikaan suomalaisessa sosiaalityön tutkimuksessa on vahvistunut ammatillisten käytäntöjen ja vuorovaikutuksen tutkimus. Hämmäntävää hänen havaintojensa mukaan on, että näillä keskusteluilla on yhteisiä lähtökohtia ja elementtejä, mutta ne eivät silti näytä juuri puhuvan keskenään. Niillä ei näytä olevan yhteistä kohtaamis pintaa, vaikka sitä on pyritty löytämään. Yhtäältä ikään kuin puhutaan samoista asioista, osin samoin käsittein ja teoreettisin viittauksin eikä toisaalta ehkä sittenkään puhuta. Syitä kohtaamattomuudelle voi olla useita. Useimpien tutkijoiden suhdetta kieltä ja vuorovaikutusta käyttäviin työmenetelmiin tai sosiaalityön käytäntöihin kuvaa kriittinen etäisyydenotto. Yhteisiä tutkijoiden ja sosiaalityöntekijöiden työskentelymenetelmiä voisivat olla narratiivit, asiakkaiden kertomukset kohtaamisista sosiaalityön ja muiden auttamisjärjestelmien kanssa, jolloin heidän näkemyksensä ja kokemuksensa tulisivat osaksi työn kehittämistä ja sen tiedonmuodostusta. Tämä voisi olla yksi mahdollisuus sosiaalityön käytännön, sen työmenetelmien ja vuorovaikutuksen tutkimuksen kohtaamiselle. (Kuronen 2004.)

4.2 Tieto, tiedon lajit ja osaaminen

Esa Poikelan osaamisen käsitelmä (Poikela 1998) purkaa mielenkiintoisella tavalla käytäntö-teoria -asetelman, mikä on sosiaalityön käytännölle ja tutkimukselle haaste. Poikela erottaa toisistaan käytäntötiedon ja kokemustiedon, mikä avaa uusia mahdollisuuksia ymmärtää ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Poikela esittää informaation, tiedon ja osaamisen suhteen kuviona:



Kuva 1. Informaatio, tieto ja osaaminen (Poikela 1998)

Kuvan vasen puoli kuvaa yksilön ulkopuolista koulutusmaailmaa ja oikeanpuoleinen kolmio kuvaa yksilön kokemaa subjektiivista työn ja ammatin maailmaa. Kuvan teoriatieto on varmaa ja pysyvää mitä-tietoa. Käytäntötieto viittaa proseduraaliseen miten-tietoon, joka liittyy käytännön kohteelliseen tekemiseen ja ajatukselliseen päättelyprosessiin. Poikelan oletuksena on, että teoria- ja käytäntötieto yhdistyvät yksilön oppimisprosessissa kokemustiedoksi, johon työelämässä yhdistyy vähitellen hiljainen tieto. Tuloksena muodostuu osaamista. (Poikela 1998; Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 71–72.)

Kuviota kohtaan voi kuitenkin esittää kritiikkiä, vaikka pelkistettynä mallina se tuokin olennaisia osaamisen kehittämisen elementtejä esiin. Mielestäni kuvio liittyy noviisioppimiseen ja painottuu koulutusorganisaation näkökulmaan. Kuvio ei tuo riittävästi tietoa siihen, miten osaaminen kehittyy työympäristössä, kun työvuosia on kertynyt paljon. Koulutusorganisaation näkökulma on irrallaan työorganisaatioiden

käytänteistä, jotka työssä oppimisessa ovat tärkeitä mahdollisuuksia tai esteitä. (Ks. Kostiainen 2005.)

Poikela on vuonna 2006 kehittänyt mallia edellä kuvattua pidemmälle. Hän erittelee, että yksilön ulkopuolella on todellisuus, johon kuuluvat praxis ja teoria. Praxis tarkoittaa kaikkea todellisuutta ihmisen ulkopuolella. Yksilön subjektiiviseen todellisuuteen kuuluu praktiikka, joka liittyy yksilön toiminnan ja tekojen maailmaan kohteellisen ja välineellisen tiedon merkityksessä. Teoria, praxistieto ja praktiikkatieto yhdistyvät kokemustiedoksi, joka muodostuu yksilölle pysyväksi tiedoksi, kun faktat yhdistyvät praktiikkaan ja hiljaiseen tietoon ja teoreettiseen ymmärrykseen liittyy emotionaaliset kokemukset. Kokemukseen yhdistyy tieto, käytännön viisaus ja taitotieto. Tiedon lajien integrointi johtaa osaamiseen, asiantuntijatietoon. Poikela on hyödyntänyt mallin kehittämisessä Aristoteleen käsitystä teoreettisen ja praktisen järkeilyn eroista (Hager 1999). Teoreettinen järkeily (teoria) on varmaa tietoa (episteme), kun taas praktinen tieto (phronesis) on toimintaan liittyvää viisautta epävarmassa maailmassa (praxis). Praxikseen liittyy myös toisenlainen praktinen tieto, joka on taitotietoa (techne) ja liittyy asioiden tekemiseen (poiesis). Praxis on yksilön ulkopuolella oleva todellisuus, kun taas praktiikka (practice) muodostuu yksilön subjektiivisesta kokemuksesta.

Osaaminen liittyy toisaalta henkilöihin ryhmä- ja organisaatorajat ylittävänä, ammatilliseen pätevyyyteen kiinnittyvänä ominaisuutena ja toisaalta se on organisationaalista eli vain tietyssä organisaatiossa pätevää tietämystä ja taitamista. Organisationaalinen osaaminen voi muuntua myös ammatilliseksi osaamiseksi, mikä näkyy muun muassa työorganisaatiota vaihtavien johtajien ammattipätevyytenä. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 75.)

Osaamisen tuottaminen on prosessi, jossa on kysymys ennen muuta tavasta, jolla toiminnot organisoidaan ja joilla oppimisen, kehittymisen ja osaamisen tuottamisen edellytykset luodaan (Poikela 1999). Edellytysten tarkastelussa työympäristöä voi tarkastella käsitteellisesti tiedollisena kokonaisuutena ja yksi hahmottaminen tapahtuu laajennetun tietokäsityksen avulla. Frank Blackler (1995) ja alkuaan H. M. Collins (1993) määrittivät tietokäsityksen koostuvan seuraavista kategorioista (ks. myös Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 136; Poikela 2002):

- **Käsitteellistynyt** (sisäistynyt, embrained) mitä-tieto on riippuvainen käsitteellisistä taidoista ja kognitiivisista kyvyistä.

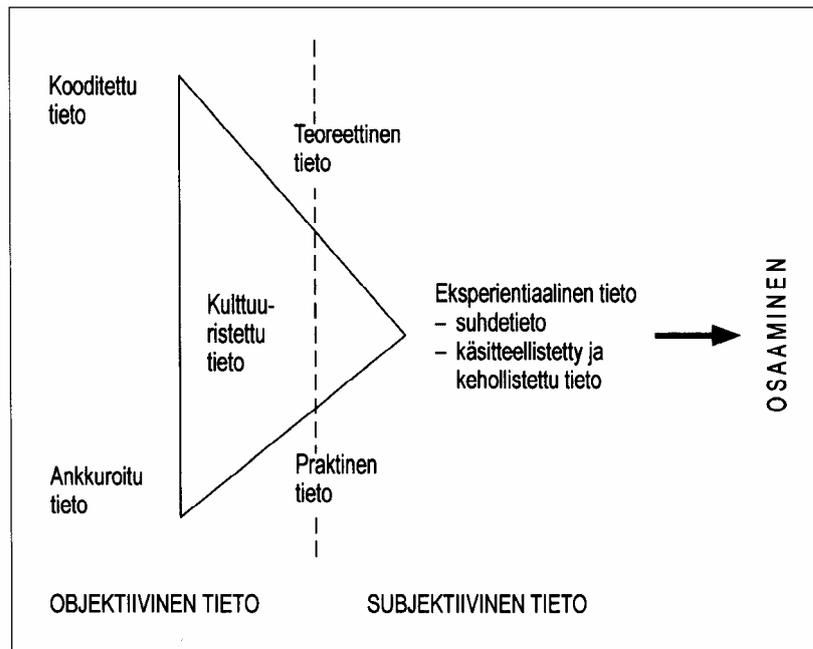
- **Toiminnallistunut** (kehollistunut, embodied) tieto on toimintaorientoitunut ja vain osittain eksplisiittistä kuinka-tietoa. Tieto on ihmisten läsnäolossa, aistihavainnoissa, fyysisissä vihjeissä ja kasvokkain keskusteluissa. Tieto hankitaan tekemisessä ja se on kiinni erityisissä konteksteissa. Ongelmanratkaisutekniikat liittyvät tilanteen vaatimaan tietoon enemmän kuin abstrakteihin sääntöihin.
- **Ankkuroitunut** (embedded) käytäntötieto piilee rutiineissa. Tieto ilmaistaan teknologiana, rooleina, muodollisina toimenpiteinä ja rutiineina. Ankkuroidusta tiedosta syntyy organisatoriset taidot.
- **Koodittunut** (encoded) tieto siirtyy merkkien ja symbolien kautta. Tieto on käsitteellisinä kirjoina, käsikirjoina ja käytännön koodeina.
- **Kulttuuristunut** (encultural) tieto viittaa prosesseihin, joissa jaetaan ymmärrystä. Ymmärrys liittyy kieleen ja on sosiaalisesti konstruoitua ja neuvottelulle avoin. Kieli ja käsitteet muuttavat työtä ja organisaatiokulttuuria. Kulttuuristunut tieto syntyy muista tiedon lajeista.

Jako tiedon lajeihin on vivahteikkuudestaan huolimatta staattinen. Käytännön työyhteisöjä tutkiessaan Blackler tuli siihen tulokseen, että pikemminkin kuin tutkia ihmisillä olevaa tietoa, olisi parempi tutkia tietämistä toimintana. Sen sijaan, että puhutaan asiantuntijoista ja joustavista organisaatioista, tulisi paikallistaa asiantuntijuuden ja muuttuvien toimintajärjestelmien luonne. Blacklerin mukaan tieto on ilmiönä tietyissä yhteyksissä. Se on 1) välittyntä ja näkyy kommunikaationa kielen, teknologian, yhteistyön ja kontrollin systeemeissä, 2) situationaalista, jolloin se on tilanteeseen sidottua ja sijoitettavissa aikaan ja paikkaan, 3) väliaikaista, jolloin sen ymmärretään olevan konstruoitua ja jatkuvasti kehittyvää, 4) pragmaattista, jolloin se on päämäärä- ja tavoiteorientoitunutta sekä 5) kilpailevaa ja kiisteltyä, koska tieto ja valta ovat kietoutuneet yhteen. Tietointensiiviseen työhön liittyy jännitteinä dominanssi ja alistaminen. (Blackler 1995, 1023, 1039–1042.)

Tiedon lajien lisäksi osaamisen kehittämisessä on tarkasteltava kokemuksellista oppimista. Philip Burnard (1991, 19–22) käsittelee propositionaalisen mitä-tiedon ja proseduraalisen miten-taitotiedon lisäksi inhimilliseen kokemukseen sisältyvää suhdetietoa, jonka hän liittää kokemuksellisen tiedon syntymiseen ja sitä kautta kokemukselliseen oppimiseen. Burnardin ajatteluun ovat vaikuttaneet Peter Reason ja John Heron. Suhdetieto on oppijalleen henkilökohtaista ja se syntyy kohtaamisessa

ihmisten ja asioiden kanssa. Suhdetiedon syntymiseksi oppija ”laittaa itsensä li-
koon”.

Blacklerin kirjallisuuteen pohjaavassa meta-analyysissä luonnehditut tiedon lajit
voidaan sijoittaa Burnardin malliin Poikelan (1998, 203) soveltamalla tavalla. Kuvi-
oon on sijoitettu uutena asiana suhdetieto⁵.



Kuva 2. Tiedon lajit, työympäristö ja osaaminen

Mallin avulla voidaan tutkia tiedon ontologiaa: missä tai kenen hallinnassa tieto on, miten joku voi hankkia ja tuottaa tietoa tai soveltaa sitä. Malliin paikantuu omana tiedon lajinaan suhdetieto, koska asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät painottavat työssä oppimisen liikkeelle panevana elementtinä suhdetiedon syntymistä. Se on sukua Michael Polanyin henkilökohtaiselle tai hiljaiselle tiedolle sekä Carl Rogersin subjektiiviselle tiedolle. Burnardin tarkoittama praktinen tieto, joka edellyttää kokemuksen kohteellisesta toiminnasta, sijoittuu ankkuroidun ja eksperientiaalisen tiedon väliselle janalle. Vastaavasti teoreettinen tieto voidaan sijoittaa kooditetun ja eksperientiaalisen tiedon välille, koska siinä on kysymys käsitteitä käyttävästä ajattelusta. Kooditettu ja ankkuroitu tieto ovat luonteeltaan objektiivista tietoa, koska ne ovat olemassa yksilön ulkopuolella hänestä riippumatta. Kulttuuristettu tieto ei riipu

⁵ Mallin täydentämisestä on neuvoteltu Esa Poikelan kanssa.

vain ihmisistä vaan myös organisaation objektiivisista, informatiivisista ja aineellisista resursseista. Burnard ei korosta suhdetiedon sosiaalista luonnetta, vaikka itsensä likoonlaittaminen edellyttää asioiden jakamista ja vuoropuhelua. Likoonlaittaminen edellyttää luottamusta ryhmään ja verkostoon ja sitä kautta suhdetiedolla on yhteys sosiaalisen pääoman muodostukseen. (Kostiainen 2005.)

4.3 Työssä oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen

4.3.1 Teoreettisia näkökulmia työssä oppimiseen

Kati Tikkamäki toteaa väitöskirjassaan (2006, 33) työssä oppimisen käsitteen kirjavaksi ja moniselitteiseksi johtuen ilmiön laajuudesta. Ilmiössä kohtaavat a) yksilönäkökulma sisältäen yksilölliset oppimisprosessit, työ- ja elämänhistorian sekä ammatillisen kehittymisen ja identiteetin, b) sosiaalinen näkökulma kattaen yhteistyö- ja ryhmäprosesseihin liittyvät kysymykset, c) organisaatioiden kehittämisenäkökulma, d) työn ja työelämän tutkimuksen teemat sekä e) yhteiskunnallinen konteksti sisältäen muun muassa työvoimapolitiittiset linjaukset ja globalisaatiokehityksen.

David Boudin ja John Garrickin mukaan (1999, 5-6) työssä oppiminen sisältää paitsi nykyisessä työssä vaadittavat kompetenssit, myös tulevaisuuden kompetenssit. Työssä oppimisella on monta tarkoitusta, jolloin voidaan painottaa joko 1) toimintojen kehittämistä organisaation hyötynäkökulmasta (työntekijän, tiimin tai työyhteisön tai yrityksen osalta), 2) oppimisen kehittämistä oppijan itsensä hyväksi (henkilökohtaisen kasvun ja elinikäisen oppimisen vuoksi) tai 3) oppimisen edistämistä sosiaalisena sijoituksena (kansalaisen, tiimin tai työyhteisön ja tulevaisuuden yritysten kehittämisen näkökulmasta).

Illeris jakaa työssä oppimisen teorian kahteen suuntaukseen. Toinen suuntaus liittyy Jean Laven ja Etienne Wengerin (1991) ja Wengerin (1998) käsitteisiin situationaalinen oppiminen ja käytäntöyhteisöt. Vaikka Wenger yhdistää merkityksen ja identiteetin, lähestymistapa ei kuitenkaan sisällä aitoa oppimiskäsitettä, koska siitä puuttuvat oletukset, miten ja miksi yksilö oppii. Toista suuntausta luonnehtivat käsitteet kriittinen, transformatiivinen ja ekspansiivinen oppiminen, jonka edustajia

ovat Stephen Brookfield, Jack Mezirow ja Yrjö Engeström. Käsitteet sisältävät käsityksen itsensä ja olemassa olevien rajojen ylittämistä. (Illeris 2003.)

Illerisin mielestä lisäksi tarvitaan työssä oppimisen teoriaa, jossa ymmärretään yksilöllistä ja sosiaalista prosessia käsittäen arkipäivän oppimisen ja monimutkaisen persoonallisen kehityksen ja joka selvittää myös sitä, mitä tapahtuu, kun aiottua oppimista ei tapahdu. Teorian tulee myös yhdistää ihminen jäseneksi postmoderniin yhteiskuntaan ja globalisoituviin markkinoihin. Aikuisella uuden oppiminen edellyttää murtautumista olemassa olevasta skeemasta, mikä prosessina on aikaa ja energiaa vievä. Käsitteet aikuisen oppimisesta perustuvat yksilön vapaudelle ja demokraatialle ja näiden kautta omalle vastuulle. Aikuisella on kuitenkin taipumus jättää vastuu opettajalle ja odottaa, että jokin opetuksen alussa tai opetuksen kuluessa sytyttää hänet. Jännitettä syntyy myös siitä, kun lisäpätevoitymistä edellyttää yhteiskunta tai työnantaja. Illerisin mukaan aikuiset oppivat paljon, jos tahtovat. Oppimisen rinnalle tulevat kuitenkin kaikki muut elämässä vaikuttavat elämän projektit, millä hän viittaa Anthony Giddensin luomaan käsitteeseen elämänpolitiikka. Henkilöt, joiden asema on erityisen uhattu työelämässä, ovat valmiita lisäämään oppimistavoitteitaan. Illeris esittää kritiikkiä oppiva organisaatio -käsitettä kohtaan, koska hänen mielestään oppiminen tapahtuu organisaatioissa olevien yksilöiden kautta. Ei voida puhua oppivasta organisaatiosta, vaan oikea ilmaisu olisi ”tehokkaasti ja kvalitatiivisesti kehittyvä organisaatio” tai ”organisaatio, jossa oppimista edistetään”. (Illeris 2003.)

Kaija Collin (2007) määrittelee työssä oppimisen oppimiseksi, joka tapahtuu arkisten työtehtävien suorittamisen lomassa. Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ryhdyttiin rakentamaan yhtenäistä mallia 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa. Omana teoreettisena suuntauksenaan ja ilmiönään työssä tapahtuvaa oppimista ryhdyttiin tutkimaan 1990-luvun loppupuolella. Aikaisemmin työssä oppiminen on sisällytetty ammatillisen osaamisen, asiantuntijuuden, oppivan organisaation ja henkilöstönkehittämisen alueen tutkimuksiin. Pääosin tutkimus pohjautuu autenttisiin ympäristöistä ja prosesseista koottuihin tapaustutkimuksiin. Laajentunut kiinnostus työssä oppimisen tutkimukseen kytkeytyy myös 1990-luvulla alkaneeseen puheeseen elinikäisestä oppimisesta (OECD, EU, Unesco). Elinikäistä oppimista perustellaan paitsi positiivisella ideologialla elinikäisestä ja elämänlaajuisesta oppimisesta myös työelämän tarpeilla, kuten työllisyyden ja työtehon parantamisella. Työssä oppimiseen sisällytetään osaamisen kehittämisen ja asiantuntemuksen käsitteet. (Collin 2007.)

Collin (2007) toteaa, että työssä oppimisen tutkimus pohjautuu pääosin työn autenttisista ympäristöistä ja prosesseista koottuihin tapaustutkimuksiin eikä varsinaista yhtenäistä työssä oppimisen teoriaa ole saatavilla. Hän yhdistää Anna Sfardin (1998) omaksumisen ja osallistumisen metaforat työssä oppimisen teoreettiseen kenttään. Omaksumisen metaforassa oppimista pidetään konkreettisina tuotoksina, jotka on saavutettu ajattelun ja henkisen toiminnan avulla. Osallistumisen metaforassa oppiminen liitetään toimintaan. Kolmanneksi metaforaksi Sami Paavola, Lasse Lipponen ja Kai Hakkarainen (2004) esittävät tiedonluomisen. Sen mukaan oppiminen on prosessi, jossa syntyy uutta tietoa, uusia oivalluksia ja uusia sosiaalisia käytäntöjä. Se ei ole vain tiedonhankintaa ja osallistumista.

Collin (2005) on itse tutkinut empiirisellä aineistolla suunnitteluinsinöörien työssä oppimista. Sirpa Mäkinen (2005) tutki työntekijöitä tekstiilitehtaassa, joka määrittyy marginaaliin taantuvana, naisvaltaisena ja matalapalkkaisena teollisuuden alana. Kirsi Heikkilän (2006) ja Kati Tikkamäen (2006) väitöskirjat käsittelevät työssä oppimista metalliverstaassa, tavaratalossa, uusmediaryrityksessä ja saattohoitokodissa. Heikkilä tutki lisäksi työssä oppimista luovassa teatteriryhmässä. Tikkamäki valitsi tarkemman tutkimuksen kohteeksi tavaratalon myyjät ja saattohoitokodin perushoitajat ja sairaanhoitajat. Palaan Tikkamäen tutkimukseen, kun käsittelen kokemuksellista oppimista ja työssä oppimista työprosesseissa.

4.3.2 Sosiaaliset ja organisationaaliset teoriat oppimisesta

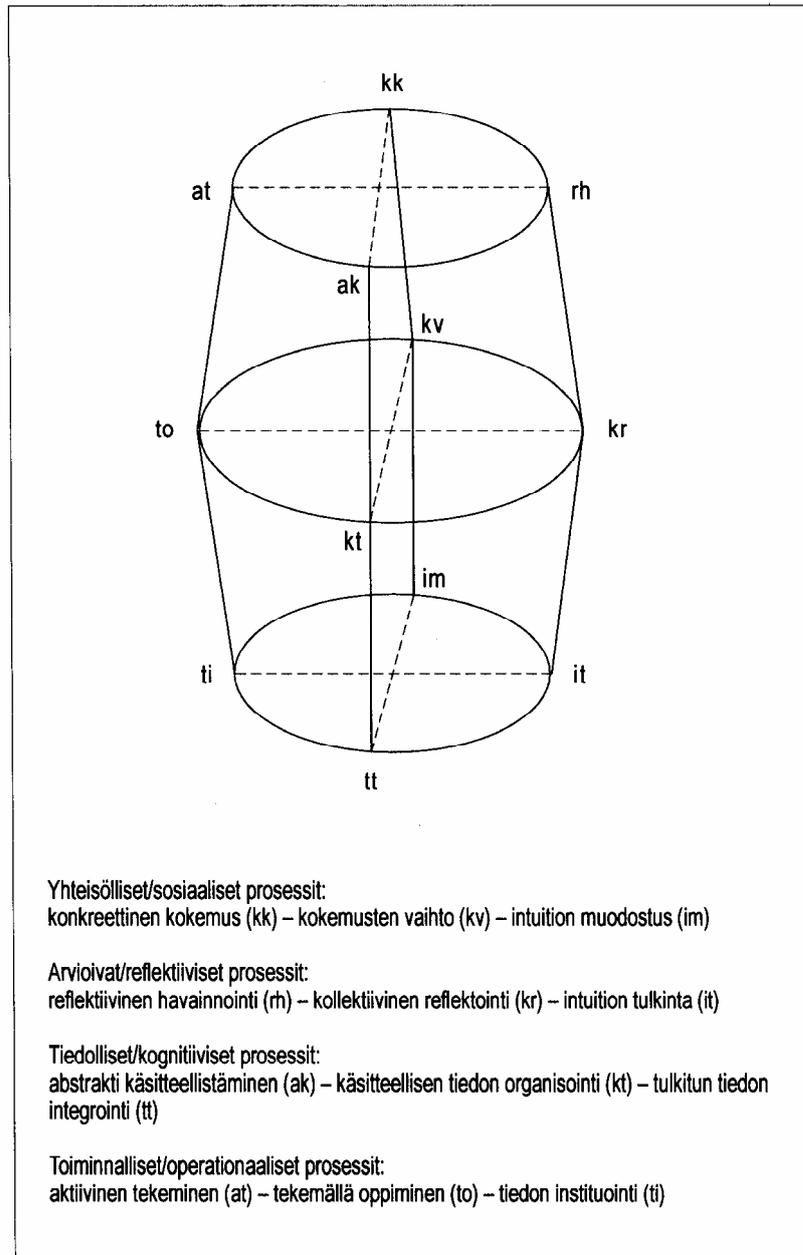
Laven ja Wengerin lähestymistapa on sosiaalinen teoria oppimisesta ja situationaalinen oppimisteoria. Yksilö osallistuu yhteisön toimintaan aktiivisesti siirtyen periferiasta kohden keskustaa. Samalla hän rakentaa identiteettiään neuvottelemalla siitä ja sitoutuen monitasoiseen käytäntöyhteisöön (community of practice). Lähtökohtana on sosiaalisesti jaettu osaaminen. Situationaalisessa toiminnassa yhdistyvät ajattelu, tekeminen, tunteet, arvot, yhteisöllisyys ja kulttuurihistoriallinen konteksti. Rajaprosessit ovat merkittäviä sosiaalisten oppimissysteemien koherentille toiminnalle. Ne muodostavat oikein ymmärrettyinä siltoja yli rajojen, kun ihmiset voivat toimia välittäjinä (broker) yhteisöjen välillä tai artefaktit voivat muodostaa rajaobjekteja yhteisöjen välillä tai näistä muodostuu erilaisia rajainteraktion muotoja. Välittäjät voivat tutustuttaa eri yhteisöjen

henkilöitä toisiinsa, saada aikaan rajajoustoja, ylittää rajoja ja luoda uusia alueita toiminnalle. Välittäjänä toimiminen edellyttää legitiimiä asemaa, jotta sitä kuunnellaan ja sillä on tarpeeksi etäisyyttä tuodakseen jotain todella uutta. Välittäjät eivät kuitenkaan täysin kuulu mihinkään eivätkä suoraan vaikuta tiettyyn lopputulokseen, joten heidän arvoa ei täysin huomata. Rajaobjektit luovat yhteyksiä eri käytäntöjen välillä muodostamalla malleja, dokumentteja, välineitä ja luomalla uutta kieltä diskurssiin. Jaetut prosessit antavat ihmisten koordinoita toimintojaan yli rajojen. Rajainteraktiot voivat olla erilaisia kohtaamisia (vierailut, keskustelut, sapattivuodet) tai uuden rajakäytännön rakentamista, kuten kehityslaboratorion muodostamista yhteisöjen väliin tai periferiassa oleville help deskien rakentamista, opastuskursseja, mentorointia ja oppipoikakoulutusta. (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998, 149; Wenger 2000.)

Myös Stephen Billett (1999, 2004) painottaa työssä oppimisessa sosiaalisen oppimisen funktiota. Hän kritisoi työssä oppimisen määrittelyä informaaliksi oppimiseksi vastakohtana formaalille kouluoppimiselle. Kun työpaikalta puuttuvat kirjalliset opetussuunnitelmat, pätevät opettajat ja didaktiset opetuskäytännöt, työssä oppimista pidetään heikkona, konkreettisena ja satunnaisena. Kuitenkin työpaikoilla on hyvin strukturoituneita, jatkuvia ja säännöllisiä käytäntöjä, joilla on pedagogisia ominaisuuksia, esimerkiksi mentorointi, perehdyttäminen ja toimintaoppiminen. Työntekijöille on tarkoituksellisesti organisoitu pääsyteitä tiedon lähteille. Billett viittaa Laven (1991, 97) käyttämään käsitteeseen ”learning curriculum”, jonka Billett on ottanut käyttöönsä nimellä ”workplace curriculum” tarkastellessaan työpaikkaoppimisympäristöinä. Lave käytti oppimissuunnitelmaa opetussuunnitelman (”teaching curriculum”) vastakohtana, mikä mahdollistaa uusien käytäntöjen kehittämisen. Billett tulkitsee työssä tapahtuvan oppimisen konstrukttiiviseksi oppimiseksi etenkin ei-rutiiniin perustuvassa ongelmanratkaisussa. Yksilön oppiminen ei tapahdu suoraan ohjeiden perusteella, vaan tulkittuna oppijan aikaisempien tietojen, uskomusten ja arvojen kautta. Työssä oppiminen on tulos työntekijän sitoutuvan toimijuuden ja työolosuhteiden tarjoumien (affordances) vuorovaikutuksesta. Billett painottaa työntekijän vastuuta sosiaalisen osallistumisen prosessissa, mutta kiinnittää myös huomiota esteiden, pelkojen ja keskinäisen kilpailun vähentämiseen oppimisen mahdollistamiseksi. Informaalinen ja formaalinen työssä oppimisen sijaan olisikin ehkä parempi puhua kontekstuaalisesta ja universaalista oppimisesta. (Ks. Lave & Wenger 1991.)

4.3.3 Työssä oppiminen työprosesseissa

Annikki Järvinen ja Esa Poikela (2000) pelkistävät työssä oppimisen prosessikuvauksen muotoon, jossa sosiaaliset, reflektiiviset, kognitiiviset ja toiminnalliset prosessit vaikuttavat ja muokkaavat toisiaan jatkuvana oppimisen prosessina. He jäsentävät prosessikuvauksen yhdistämällä David Kolbin (1984), Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin (1995) sekä Mary M. Crossanin, Henry W. Lanen ja Roderick E. Whiten malleja (1999). Järvisen ja Poikelan mukaan Kolbin sykli pyrkii universaalisuuteen, jolloin sen tarkoituksena on selittää yksilön oppimistoimintaa missä kontekstissa tahansa. Nonakan ja Takeuchin kuvaus nostaa esiin yksilölle ja yhteisölliselle oppimiselle välttämättömät tiedonmuodostuksen prosessit. Crossanin, Lanen ja Whiten malli selittää, miten instituution pohjalta muodostunut tieto saa institutionaalisen luonteen. Mallissa intuitio alkaa yksilöstä, tarvitsee tulkitsijakseen ja välittäjäkseen ryhmän, minkä jälkeen saavutettu tieto voi integroitua koko organisaation yhteiseksi omaisuudeksi.



Kuva 3. Työssä oppimisen prosessimalli (Järvinen & Poikela 2001)

Järvinen ja Poikela (2001) toteavat, että yhteistä malleille on konkreettisen kokemuksen, kokemusten vaihdon ja sitä kautta syntyneen osaamisen tuottaman intui­tion välinen yhteys, mikä toimii reflektiivisen havainnoinnin, yhteisen reflektion ja intui­tioiden tulkinnan perustana. Samalla tavalla mallit toistavat abstraktin käsitteel­listämisen, käsitteellisen tiedon yhdistelyn ja integroinnin sekä toisaalta aktiivisen kokeilun, tekemällä oppimisen ja tiedon institutionalisoitumisen vaiheet käytännön tasolla. Vaikka yksilön oppiminen voidaan pelkistää kontekstivapaaksi, ryhmän ja

organisaation siteitä vailla olevaksi malliksi, silti se on aina kontekstisidonnaista. Ryhmän oppimista ei voida kuvata ilman yksilöä samoin kuin organisaation oppimista ei voi selittää ilman yksilöitä ja ryhmiä. Yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden suhteet eivät ole toisistaan riippumattomia tasoja, vaan pikemminkin virtauksia ja prosesseja, joihin yksilöt ja ryhmät kiinnittyvät eri tavoin ja jotka yhdessä muodostavat organisaation kokonaisuuden. Esimerkiksi institutionalisoitumiseen asti viety intuitio edellyttää yksilöiden, ryhmien ja organisationaalisten toimintojen samanaikaisuutta, jotta toiminta ylipäättään olisi mahdollista. Konkreettinen kokemus, kokemusten vaihto ja intuition muodostuminen voidaan liittää organisaation toiminnan sosiaalisiin prosesseihin, joissa olennaisinta on yhteisen kokemuksen jakaminen ja käyttöönotto. Reflektiivinen havainnointi, kollektiivinen reflektointi ja intuitioiden tulkinta voidaan ymmärtää toiminnan tasot yhdentävinä reflektiivisinä prosesseina, jotka muodostavat organisationaalisen oppimisen ytimen. Abstrakti käsitteellistäminen, käsitteellisen tiedon käyttö ja tulkintatiedon integrointi muodostavat kognitiivisten prosessien kokonaisuuden, jossa kyse on organisationaalisen tiedon tuottamisesta ja hyödyntämisestä. Aktiivinen kokeilu, tekemällä oppiminen ja tiedon institutiointi liittyy organisaation työtoiminnan prosesseihin, joiden kautta luodaan uutta perustaa organisationaalisen oppimisen jatkumiselle. Kuvaus tuottaa uudentyyppisen mallintamisen, jonka mukaan organisaatio nähdään muodostuvan prosesseista sen sijaan, että se käsitetään tasoina tai hierarkioina. Näin avautuu myös mahdollisuus ymmärtää, käsitellä, yhdistää ja johtaa prosesseja niiden vaatimalla tavalla.

Tikkamäki tutki työssä oppimista työprosesseihin kytkeytyvänä ilmiönä hoito-, metalli- ja kaupan alalla sekä uusmedia-alan organisaatioissa. Työssä oppimisen tavoiksi paljastuivat: sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistyö, ideoiminen uutta tietoa prosessoimalla ja soveltamalla, ongelmanratkaisu ja tutkiminen, toiminnallinen ja käytännössä tapahtuva harjoittelu, työn dokumentoiminen, henkilöstökoulutus, omaehtoinen opiskelu ja muu ammatillinen pätevytyminen sekä reflektointi eli oman toiminnan pohdinta ja arvioiminen. Yksilökontekstissa työssä oppimista edistäviksi ja/tai ehkäiseviksi tekijöiksi muodostuivat koetut osallistumismahdollisuudet ja -resurssit, osallistumiskyvykyys ja -halukkuus sekä itseohjautuvuus- ja reflektioidot. Myyjän ja saattohoitajan työssä tunteiden hallitseminen, käsitteleminen sekä omien voimavarojen säätteleminen osoittautuivat keskeisiksi työssä oppimisen haasteiksi. Yhteisökontekstissa sosiaalisen tuen ryhmät toimivat oppimisen ja tietä-

myksen kehittämisen foorumeina, jolloin keskeisiksi oppimista edistäviksi tai estäviksi tekijöiksi muodostuvat yhteistyön tavat ja muodot, vertaistuki ja kollektiivinen reflektio. Organisaatiokontekstissa työssä oppiminen näyttäytyi muutosprosessien organisoimisena ja johtamisena, mikä tarkoitti työntekijöiden ja yhteisöjen osaamisen kehittämistä ja hyödyntämistä sekä kehittämistoimintaan osallistamista. Osallistumiseen ja osallistamiseen vaikuttavia tekijöitä olivat koetut osallistumismahdollisuudet, työstä saatava palaute, avoin ja tehokas informaation kulku, uusiin työtehtäviin perehdyttäminen, johtamiskulttuuri sekä evaluoinnin prosessit. Tikkamäen mukaan työssä oppiminen sisältää monta paradoksia, kun yhteen sovitetaan kovia taloudellisia arvoja ja humaania ihmisen kehittymiseen, kasvuun ja sivistykseen liittyviä arvoja. Yhteistä paradokseille oli, että työntekijät kokivat työssään haasteita ja kiinnostusta, mutta käytännössä oppimis- ja kehittämismahdollisuudet olivat rajalliset ja roolit saattoivat kapeutua passiivisiksi sopeutujiksi ja määräysten toteuttajiksi. Tikkamäki havaitsi, että työssä oppimista raamittivat monet ristiriitaiset tavoitteet. Myyjien työssä oppimista leimaava dilemma koski osallistumisen ja vetäytymisen problematiikkaa. Taustalla olivat työn lisääntyneet vaatimukset suhteessa koettuihin rajallisiin resursseihin, jatkuva paine uuden oppimiseen suhteessa lisääntyneisiin voimattomuuden tunteisiin sekä työntekijöiden ja johtajan ristiriitaiset tavoitteet. Saattohoitajan työssä oppimista raamittavaksi dilemmaksi muodostui läheisyyden ja etäisyyden vaatimukset. Dilemman taustalla olevat ristiriidat liittyivät toimintakentän dynaamisuuteen ja staattisuuteen, hoitotyön läheisyyteen ja etäisyyteen sekä yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen. (Tikkamäki 2006, 10–13.)

4.3.4 Sosiaalityössä oppiminen

Myös sosiaalityöntekijän dilemmaksi on todettu asiakastyössä yhtäaikaan paneutuvuus ja etäisyys (Arnkil 1988). Pekka Saarnio (1993) nosti esiin direktiivisyyden ja supportiivisuuden. Saarnion mukaan suurin osa eksperteistä on kuitenkin keskittien kulkijoita, vuorotellen tukea ja ohjausta. Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijät saattavat olla direktiivisempiä kuin terapeuttisessa työssä työskentelevät. Saarnio tutki myös rationaalisuuden ja intuitiivisuuden suhdetta verratessaan sosiaalityön kokeneita työntekijöitä, noviiseita, sosiaalityön opiskelijoita ja ”amatöörejä” työväenopiston itsetuntemuskurssilta. Hänen mukaansa

koeryhmien välillä ei ollut oleellisia eroja deklaratiiviseen tietoon perustavassa asiakastilanteen ongelmasisältöjen kirjallisessa hahmottamisessa tai yksityiskohtien muistamisessa. Sen sijaan eroja oli proseduraalisessa tiedossa, valmiudessa tehdä nopeita arvioita ja johtopäätöksiä. Kehitys näytti kulkevan kohti intuitiivisuutta. Prosessi ei kuitenkaan ollut yksisuuntainen, sillä intuitiivisuuden kehittyminen toisaalta mahdollisti entistä intensiivisemmän tiedostamisen ja reflektion. Kun asiakastyön ongelmasisältöihin ja vuorovaikutukseen liittyvät toiminnot olivat pitkälti automatisoituneet, koehenkilö saattoi keskittää tietoisensa kapasiteettinsa kokonaisuuden kannalta oleellisiin aspekteihin, tilanteen arviointiin ja johtopäätöksiin. Saarnio (1992) toteaa, että sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuus lienee pitkälti sidoksissa omaan kontekstiinsa, erilaisten yksilöllisten ja yhteisöllisten ongelmatilanteiden ratkaisuun. Kehittyminen ekspertiksi ei ole suoraan yhteydessä kokemuksen karttumiseen, sillä pelkästään työ- tai elämäkokemus ei tee kenestäkään huippuasiantuntijaa (ks. myös Bereiter & Scardamalia 1993, Ropo 1991).

Suomessa sosiaalityössä oppimista on tutkittu empiirisesti satunnaisesti ja painopiste on ollut yksilöllisten taitojen kehittäminen. Saarnio pohdiskeli vuonna 1991 David Berlinerin (1988) pohjalta noviisi- ja eksperttitaitamisen eroja. Suppeiden havaintojen pohjalta hän esittää, että noviiseilla korostuu enemmän rationaalinen, kognitiivinen tieto, kun taas kokeneilla sosiaalityöntekijöillä taitavuus on kokonaistilanteen ytimeen osuvaa ratkaisuvaihtoehtojen punnintaa ja päätöksentekoa. Automatisoituneessa vuorovaikutuksessa yksi tärkeä toimintaa ohjaava tekijä on niin sanottu täydentävä tunnereaktio, jolloin tunnustetaan, että jotakin on vinossa. Saarnio yhdistää tunneherkkyyden tunnustamisen metakognition.

Eraut on tutkinut professioissa tapahtuvaa oppimista, myös sosiaalityöntekijän työssä oppimista. Hänen mukaansa ammattilaiset oppivat työssä erityisistä tapauksista (case specific -learning), koska heidän menestymisensä työssä on yhteydessä asiakkaiden ongelmiin. Erityisistä tapauksista oppiminen eroaa rutiinitapauksista oppimisesta, sillä niihin varataan rajoituksetta merkityksellistä aikaa. Oppiminen tulisi kuitenkin sitoa johonkin yleiseen teoriaan, jotta oppiminen ei jää pelkästään erityistapauksesta oppimiseksi. Oppiminen edellyttää 1. sopivaa kombinoitua oppimisympäristöä (täydennyskoulutus, konsultaatio, lähellä työtä, kirjaston käyttö), 2. opiskeluaikaa ja reflektiota, 3. oppimisresursseja, toisin sanoen opettajia, 4. oppimista tukevia ihmisiä sekä 5. oppijan kapasiteettia tarttua mahdollisuuteen. Professioiden toimintakontekstit eroavat paljon professioiden kesken ja niillä on vähän yh-

teisiä tekijöitä. Akateemisilla profesioilla tavoitteena on tieto ja praktikoilla toiminta. (Eraut 1994, 9-10, 52.)

4.3.5 Asiantuntijuuden muuttuminen ja kehittyminen

Professionaalinen asiantuntemus on liitetty tiedon tieteelliseen, abstraktiin ja kompleksiseen luonteeseen. Professionaalisen ammatinharjoittajan on hallittava teoreettista tietoa käytännöllisen tiedon ohella, koska hänen on kyettävä soveltamaan tietoaan toisistaan suurestikin poikkeaviin ja mutkikkaisiin yksittäistapauksiin. Professionaalinen ammatinharjoittaja ei sovelta työhönsä esimerkiksi vain viranomaissäädöksiä, vaan hän hahmottaa itse työnsä kohteen tieteellisen tiedon perusteella. Professionaalinen asiantuntijuus on tieteellisen tiedon hallintaa käytäntöön soveltamisen näkökulmasta. Koska vain professionaalilla ammatinharjoittajalla katsotaan olevan hallussaan tällaista tietoa ja sen soveltamisen kykyä, hänellä on oltava itsenäinen asema työnsä suorittamisessa. Professionien asema muuttuu, kun kansalaiset ja ei-asiantuntijat osallistuvat tiedon jäsentämiseen yhdessä professionien kanssa. (Kontinen 1997.)

Kun asiantuntijat jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa menettävät asemansa tietojen, kykyjen ja osaamisen määrääjinä tai vartijoina, ei tämä suinkaan tarkoita sitä, että he menettäisivät myös asiantuntemuksensa. He menettävät monopolinsa sekä mahdollisuutensa toimia eksistentiaalisina tai ontologisina asiantuntijoina yksilöiden alkaessa itse vastata traditoidensa ja kiinnikkeidensä päättämisestä ja valinnasta. Samalla on alkanut kaikkia aloja, teemoja koskettava keskustelu riskeistä, epävarmuudesta ja tietämättömyydestä. Tämä ei suinkaan merkitse pelkkää tyhjän päälle joutumista. Jotkut asiathan päinvastoin tulevat avoimemmiksi ja käsiteltävämmiksi ja ehkä siten myös herättävät aikaisempaa vähemmän epäluuloisuutta ja pelkoa. Luottamuksen ja uskottavuuden kysymysten ajankohtaistuminen ja tieteellisen auktoriteetin uudelleen pystyttämässä ilmenevät toistuvat epäonnistumiset kertovat ennen kaikkea kaavamaisien ratkaisujen mahdottomaksi tulemisesta. Tieteen tiedollisessa ja sosiaalisessa luonteessa tapahtuneet muutokset eritoten käytännöllistymisen ja tieteen ja käytännön suhteiden muodonmuutokset ovat ensimmäinen johtolanka, joka saattaa selittää uskottavuuden rapautumisen. Tieteen ja käytännön suhteissa ei tapahdu etukäteen itsestään selvää lujittumista tai vakiintumista, vaan siinä

asetutaan erilaisia vaihtoehtoja tarjoavaan liikkuvaan ja refleksiiviseen tilaan. Tällöin ajankohtaistuvat monesti jo julkisuudessa esillä olleet haasteet kuten uudet tulokset, totuusmallien uudelleen arviointi sekä oppimisen mallien ja erilaisten epävarmuustekijöiden yhdistyminen (kontingenssi- ja ambivalenssitietoisuus). Lisäksi on opittu ymmärtämään, ettei tieto voi koskaan muuttua professioksi, lainsäätäjäksi tai päätöksentekijäksi. (Eräsaari 1997.)

Eteläpellon (1997) mukaan asiantuntijatiedon tutkimus on laajentunut formaalin tiedon kuten faktojen, teorioiden, käsitteiden tutkimisesta myös käsitysten ja uskomusten tutkimiseen. Oppimisen ja eksperttityden tutkimuksessa asiantuntijatieto on ymmärretty tietämykseksi, jossa integroituu käsitteellinen tieto sekä henkilöiden omakohtaiseen kokemukseen perustuva kokemustieto, arvotieto, uskomukset, erilainen näkemystieto sekä asiantuntijasubjektin laaja-alainen viisaus. Asiantuntijan omakohtainen kokemustieto ja oppikirjoissa esitettävä formaalinen tieto saattavat monessa mielessä näyttää toisensa poissulkevilta tiedon tyypeiltä, kuitenkin asiantuntijuuden hankkimisessa näillä molemmilla tiedon muodoilla on tärkeä roolinsa. Asiantuntijaksi oppimisen eri vaiheissa formaali ja praktinen tietämys ovat eri tavoin painottuneita ja eri tavalla oppimisen kohteena. Kun asiantuntijaksi oppimisen varhaisia vaiheita luonnehtii usein jomman kumman tiedon ylikorostaminen, näyttää korkeatasoiselle asiantuntijuudelle olevan tyypillistä näiden tiedon eri muotojen vahva integroituminen ja läheinen vuorovaikutus.

Kirsti Karila ja Eero Ropo (1997) toteavat, että asiantuntijuuden kehitys näyttää prosessilta, jossa koulutus- ja työuran varrella hankituilla kokemuksilla ja tietämyksellä on keskeinen merkitys. Kehitystä näyttäisi edistävän, mikäli prosessi teemoituu ja spesifioituu. Keskittynyt paneutuminen tiettyyn teemaan ja siihen kohdistuva spesifin tietämyksen hankinta on tyypillistä tällaiselle prosessille. Uusimmat tutkimukset osoittavat, että asiantuntijuuden kehittymisen kannalta välttämättömät kokemukset ovat luonteeltaan tilannesidonnaisia: niissä kohtaavat henkilön aiemmin rakentuneet kehitysteemat, kulloisenkin toimintaympäristön ylläpitämät teemat sekä henkilön valmius ottaa tilanne haltuunsa ja prosessoida sitä informaatiota jota toimintaympäristö sisältää ja tuottaa. Tällä tavoin asiantuntijuus on olemukseltaan sosiaalinen ja sen kehittyminen yksilön ja ympäristön välinen, vuorovaikutteinen prosessi. Näin ollen asiantuntijuuden tutkimiseen ei näytä riittävän pelkkä yksilön tietämyksen tarkastelu, vaan tarvitaan myös paneutumista henkilön minään ja elämän-

historiaan sekä kulloiseenkin toimintaympäristöön ja niiden väliseen vuorovaikutukseen.

Epistemologisessa tarkastelussa on noussut esiin uudenlainen jännite. Perinteisen käsityksen mukaan tiedon olemus voitiin ajatella substanssiksi, joka sijaitsee yksilön mielessä. Tätä haastamaan on noussut ajattelutapa, jonka mukaan tieto voidaan ymmärtää yksilön ja fyysisten ja sosiaalisten situaatioiden suhteiksi. Tietäminen on kykyä toimia vuorovaikutuksessa yksilöiden ja asioiden kanssa ja oppiminen parantaa osallistumista toimintaan. (Lehtinen & Palonen 1997; ks. Hakkarainen ym. 2004.)

Myös Kirsti Launis ja Yrjö Engeström (1999) toteavat tutkimustensa perusteella, että asiantuntijuus on yhä enemmän verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä uusia ja muuttuvia ongelmia. Ratkaisut asiantuntijuuden kehittämiseen löytyvät arkipäivän analyyseista ja työn kehittämisen kokeiluista – työelämässä vallitsevien rakenteiden ja toimintatapojen tietoisesta muuttamisesta. Jotta yksittäisen asiantuntijan työ jäsentyy yhteiskunnallisesti merkittäväksi asiantuntijatoiminnaksi, sitä on tarkasteltava osana kohteellista toimintaa, osana toimintajärjestelmän yleistä mallia. Launis ja Engeström liittävät muuttuvaan asiantuntijuuteen monikontekstisuuden, rajanylityksen ja neuvottelevan solmutyöskentelyn verkostotyöskentelyssä. Asiantuntija toimii lukuisien eri toimintajärjestelmien rajapinnoilla ja siirtyy järjestelmästä toiseen lyhyenkin ajan kuluessa.

4.4 Verkostot ja oppimisyhteisöt

4.4.1 Verkostot ja niiden merkitys

Laissa sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta (1230/2001) on määritelty osaamiskeskuksen tehtävä osaamisen, palvelujen ja toimintojen kehittämisessä, mikä edellyttää erilaisten verkostojen rakentamista. Vahvimmillaan osaamiskeskuksen on tarkoitus olla voimavara kuntien palvelujen turvaamisessa ja niiden kehittämisessä kuin myös työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämisen ja osaamisen vahvistamisessa. Perinteinen rakenne on ollut, että yksittäinen kunta pyrkii huolehtimaan niistä yksinään. Tämä ei enää useinkaan ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaisinta. Osaamiskeskukset ovat uusi voimavara tässä

koordinoinnin, välittämisen, yhteen saattamisen ja suunnittelun tehtävässä. Verkostojen rakentaminen on ollut 2000-luvun alussa kiivasta aikaa muillakin työelämän aloilla kuin sosiaali- ja terveydenhuollossa. On kuitenkin vähän tutkittua tietoa tai kerrottuja kokemuksia tai johtopäätöksiä siitä, miten verkostoja luodaan, miten ne saadaan säilymään elävinä ja päämääriään saavuttavina tai miksi tässä ei onnistuta. (Laiho & Ritala-Koskinen 2003, 25.)

Raija Julkunen (2007) yhdistää verkostoitumisen työelämän uusiin muutostrendeihin, jotka ovat sekä uusia ja kiinnostavia että ahdistavia haasteita niissä mukana oleville. Ahdistavuus on yhteydessä uupumiseen, vetäytymiseen ja vastarintaan. Osaamiskeskustoiminnan alku yhdistää verkottumisen myönteisiin, kumuloituviin kehittymisen mahdollisuuksiin (Sosiaalialan osaamiskeskusmietintö 2000).

Albert-László Barabási (2002) on tutkinut maailmanlaajuisten verkostojen menestyksellisiä rakenteita. Hänen mukaansa verkostojen rakenne ei ole satunnaisesti muodostunut, vaan se perustuu verkoston osatekijöiden eli linkkien ja solmujen yhteen kytkeytyvyyteen. Muutama verkoston solmu kerää enemmän linkkejä toisiin solmuihin kuin toiset toimien verkoston napoina. Ne ovat poikkeuksellisen hyviä rakentamaan linkkejä ja luovat lyhyitä polkuja solmujen välille. Verkostossa kytkeytyneisyys ei ole satunnaista, sillä kilpailuympäristössä kullakin solmulla on tietty suosionsa ja kelpoisuutensa, mikä tarkoittaa kykyä toimia menestyksellisesti ympäristön resurssien kanssa. Verkostoon liittyy elinvoima, sillä kelpoisimmat solmut kytkeytyvät useimmin. Mikäli solmun linkkejä katkeaa ja solmu jää yhden linkin varaan, se muodostaa ympärilleen ryppään. Ryppäät muodostavat sisäisesti vahvoja ja ulospäin heikkoja sidoksia. Heikot linkit ovat erittäin tärkeitä, koska ne yhdistävät ryppäitä toisiinsa ja mahdollistavat informaation (ks. myös Granovetter 1973). (Barabási 2002, 27, 47, 57–58, 90.)

Yksilöiden välisissä institutionalisoituneissa suhdeverkostoissa on rakenteellisia aukkoja. Ne ovat valta-aseman tarjoavia kontrollipositioita, joita rationaaliset oman hyödyn maksimoijat voivat hyödyntää ja jotka yhdessä taloudellisen pääoman ja inhimillisen pääoman kanssa määrittävät yksilön aseman epätäydellisten markkinoiden olosuhteissa. Yksilö, joka hallitsee rakenteellista aukkoa sosiaalisessa verkostossa, saa kilpailuedun. Robert S. Burtin mukaan sosiaalinen pääoma on suhteita muihin pelaajiin, joiden avulla saa mahdollisuuksia hyödyntää taloudellista ja inhimillistä pääomaa. (Burt 1992.)

Kun verkostoteoriaa pohtii sosiaalialan osaamiskeskuksen kannalta, on tärkeää tutkia sen elinvoimaisuutta. Miten se itse kytkeytyy ja toisaalta miten kytkee alueen resursseja palvelujen ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi? Miten se hyödyntää yksilöllistä osaamista yhteiseen käyttöön? Pystyykö osaamiskeskus kehittymään alueensa yhdeksi vahvaksi navaksi, joka hyödyntää uudistamisessa sekä vahvoja että heikkoja sidoksia? Miten verkoston avulla kehittyy kansalais- ja asiakaslähtöisempi sosiaalityö? Mitä merkitsee se, että institutionalisoidussa suhdeverkostossa osaamiskeskus uutena toimijana saisi alueella rakenteellisen kilpailuedun? Mitä se sulkee sisäänsä ja mitä ulos?

Verkostossa kehittyy uusia työn muotoja. Bonnie A. Nardi, Steve Whittaker ja Heinrich Schwarz (2000) puhuvat yksilön itsensä aktiivisesti ylläpitämistä suhteista, niin sanotuista intensionaalisista verkostoista. Verkostoteorian mukaan, kun yksilö muuttaa työpaikkaa, hän vie mukanaan rakentamansa verkostot. – Tästä herää kysymys, ovatko osaamiskeskuksen suhteet ensisijassa institutionaalisia vai henkilöidonnaisia? Katkeavatko suhteet osaamiskeskustyöntekijän tai sosiaalityöntekijän muutettua työpaikkaa? Toinen uusi työn muoto on jo aiemmin mainittu solmutyöskentely. Yrjö Engeström, Ritva Engeström ja Tarja Vähäaho (1999) puhuvat solmutyöskentelystä tilanteessa, kun ryhmä tai tiimi kootaan tiettyä projektia varten. Solmutyöskentelyä luonnehtii ihmisten – jotka eivät välttämättä tunne toisiaan etukäteen – ja artefaktien kokoaminen yhteen jotakin tehtävää varten hyvin lyhyeksi aikaa. Engeström (2004) käyttää kohteellisesta moniammatillisen työn kehittämisestä käsitettä yhteiskehittely (co-configuration). Osaamiskeskustoiminta kohdistuu sosiaalialan ja sen yhteistyökumppaneiden työhön, jolloin vaativa yhteiskehittely voi tulla kysymykseen.

4.4.2 Oppimisyhteisöt

Osaamiskeskustoiminnan tarkasteluun soveltuu John Seely Brownin ja Paul Duguidin (2001) käytäntöyhteisö-käsite, joka eroaa Wengerin (1998) sosiaalistumis- ja yhteisöpainotteisesta käytäntöyhteisö-käsitteestä (community of practice). Brownin ja Duguidin määrittelemä käytäntöyhteisö sijaitsee organisaation ja verkoston risteyskohdassa. Käytäntöyhteisöt ovat episteemisiä ongelmanratkaisun, oivalluksen, oppimisen, tiedon lajien kohtaamisen ja tiedontuotannon paikkoja. Kun

työntekijä kuuluu yhteisöön, hän on kiinni identiteetin ja tiedon lähteissä. Verkostoilla on episteemisten kytkentöjen lisäksi sosiaaliset kytkennät. Eri käytännöissä olevilla ihmisillä on eri oletukset, näköalat ja tulkinnat maailmasta ja eri tavat ymmärtää kohtaamisia. Tieto ei kierrä, jos yhteistä pohjaa ei ole luotu. Yhteisön olemassaolo ei riipu yksilöistä vaan yhteisöistä ja käytännöistä. Tiedon kehittäminen edellyttää, että spesifoidaan episteemis-sosiaaliset kysymykset ja psykososiaaliset tasot, kuten luottamus ja motivaatio.

Richard J. Bolandilla ja Ramkrishnan V. Tenkasilla (1995) on vastaavanlaisena käsitteenä tietämisen yhteisö, *community of knowing*, jonka ajatellaan toimivan työorganisaatioissa ja johon liitetään raja-alueen työstäminen. Tietämisen yhteisöt muodostavat työorganisaatiossa osaamisen verkoston, joka voi tuottaa uutta tietämystä merkitysten oppimisen ja kielellisten rutiinien luomisen kautta. Ryhmään kuuluvien on itsereflektion avulla tehtävä osaamisensa näkyväksi, mikä mahdollistaa kommunikoinnin. Se mikä tehdään näkyväksi, liittyy toiminnan kohteen raja-alueelle, jossa asiat eivät ole hahmottuneet konkreettisesti. Raja-alueelle päästään kognitiivisen kartan tai kertomusrakenteen tuottamisen ja esittämisen avulla. Kognitiivinen kartta ilmaisee syy- ja seuraussuhteita, kertomusrakenne tarkoittaa suurten ydintapahtumien erottelua pienistä tapahtumista, jotka puolestaan sijoitellaan ydintapahtumien yhteyteen.

Vaikka ammattilainen tekee työtä yksin, hän voi hyödyntää kollektiivista ryhmätietoa. Kollektiivit muodostavat oman maailmansa, kulttuurinsa ja yleisönsä ja niitä kutsutaan käytäntöjen verkostoksi (*network of practices*). Ne ovat laajennettuja episteemisiä verkostoja, joille käytäntö luo yhteisen perustan. Suhteet verkoston jäsenien välillä ovat löysemmät kuin käytäntöyhteisössä. Joissakin verkostoissa ihmiset eivät välttämättä tule edes tietoisiksi toisistaan, mutta yhteisen tekijän muodostaa esimerkiksi saman alan kirjallisuus. Verkostot leikkaavat horisontaalisesti vertikaalisesti integroidut organisaatiot ja laajenevat ohi vertikaalisen tason. (Brown & Duguid 1991.)

4.4.3 Tiedonmuodostus episteemis-sosiaalisessa yhteisössä

Oppimisyhteisöjen lisäksi tarkastelen vielä Ikujiro Nonakan, Ryoko Toyaman ja Noboru Konnon (2000) yhteisen tiedonmuodostuksen paikkaa ”ba”, joka on

työntekijöiden jakama avoin tila, aika ja paikka. Tarkastelu liittyy verkostoitumisen mahdollisuuksien pohdintaan. Ba käsitteenä on peräisin 1920-luvun alusta filosofi Kitaro Nishidalta ja sen edelleen kehittäjä on biofyysikko Hiroshi Shimizu. Ba tarkoittaa jaettua kontekstia tiedon jakamista, luontia ja hyödyntämistä varten. Ba on kognition, toiminnan ja vuorovaikutuksen konteksti. Se ymmärretään fyysisenä, mentaalisenä ja virtuaalisena tilana, jossa jaetaan ideoita. Tiedon luominen ymmärretään dynaamisena inhimillisenä prosessina, joka ylittää olemassa olevat rajat samalla kun konteksti muuttuu. Absoluuttisen, staattisen ja ei-humaanin tiedon prosessoinnin ja luomisen paikan sijasta se pyrkii olemaan suhteellinen, dynaaminen ja humaaninen. Tieto syntyy sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena ja se on tilaan ja aikaan sidottua kontekstispesifiä tietoa. Informaatio muuttuu tiedoksi, kun se tulkitaan, sille annetaan konteksti ja se ankkuroituu ihmisten uskomuksiin ja sitoumuksiin. Ba:ssa tiedonluomisprosessin alussa kasvokkainen vuorovaikutus on tärkeää, jotta osallistujat voivat muodostaa yhteistä kieltä käytännön työn pohjalta. Ba:lla on yhteys Wengerin (1998) käytäntöyhteisöön, jossa osallistujat oppivat ankkuroidun tiedon. Erityisen tärkeä käytäntöyhteisö on alalle tuleville noviiseille sosialisointin ja identiteetin kehittymisen paikkana. Se on tiukasti yhteisön tehtävään, kulttuuriin ja historiaan rajattu. Myös vakaumus, jatkuvuus ja johdonmukaisuus ovat tärkeitä identiteettityön takia. Ba taas on uuden tiedon luomisen paikka. Mahdollistaakseen oppimisen ba tarvitsee energisoitumista. Ba:n rajat voivat muuttua nopeasti osallistujien mukaan. Sen sijaan että ba olisi konstruoitu historialliseksi, se on tässä ja nyt -laatua kehkeyttävä suhde. Käytäntöyhteisössä muutokset tapahtuvat enimmäkseen mikrotasolla, kun osallistujista tulee yhteisön täysiä osallistujia. Ba:ssa muutoksia tapahtuu sekä mikro- että makrotasolla, kun osallistujat muuttavat itseään ja ba itseään. (Nonaka, Toyama & Konno 2000.)

Ba sisältää jatkuvan organisationaalisen tiedon muodostusprosessin, SECI:n, jossa tapahtuu konversio eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon välillä. Tiedonmuodostuksen prosessi sisältää neljä tiedon konversiota: sosialisointin, ulkoistamisen, yhdistämisen ja sisäistämisen. Sosialisointi on uuden hiljaisen tiedon konvergoitua jaettujen kokemusten kautta. Hiljainen tieto saavutetaan viettämällä kasvokkaista aikaa yhdessä ja elämällä samassa ympäristössä. Ulkoistaminen on hiljaisen tiedon artikuloimista eksplisiittiseksi, jolloin siitä tulee uutta tietoa. Yhdistämisessä eksplisiittinen tieto muodostaa monimutkaisempaa ja systemisempää eksplisiittistä tietoa. Eksplisiittinen tieto kerätään organisaation sisältä ja ulkoa, jalostetaan ja prosessoit-

daan uudeksi tiedoksi. Sisäistäminen on eksplisiittisen tiedon sisäistämistä hiljaiseksi toiminnassa käytettäväksi tiedoksi. Sisäistäminen on läheisesti yhteydessä tekemällä oppimiseen. Jokainen tiedon konvergointivaihe vaatii oman kielensä. Kehollinen kieli on tärkeä sosialisatiossa, kombinaatiossa artikuloitu kieli ja ulkoistamisessa kielikuvat, metaforat tai sanan korvaamisella toisella. SECI-mallin toimivuus liitetään Nonakan ym. (2000) tekstissä erityisesti johtajien työhön. Jotta malli toimisi, tiedonprosessointi tulisi tapahtua sekä organisaation sisäisesti että organisaatioiden välisesti. Johtajat ja esimiehet luovat läpäisevät olosuhteet tiedon konvergoinnille ja itse tutustuvat tietoon dialogin ja abduktiivisen ajattelun avulla sekä hankkivat sitä lisää. Konvergointi muodostaa spiraalin läpi organisaation eri ontologisten tasojen. Yrityksissä se käynnistyy hypoteeseilla markkinoiden asiakastarpeista ja missiolla tai visiolla.

Ba tarvitsee tietovarannot. Ne ovat kokemuksellinen, käsitteellinen, systeeminen ja rutiinitieto. Kokemuksellinen tieto on jaettua hiljaista tietoa, joka sisältää emotionaalisen tiedon, kuten huolen, rakkauden ja luottamuksen, fyysisen tiedon, kuten kasvojen ilmeet ja eleet, energisoivan tiedon, kuten läsnäolon tunnun, innostuksen ja jännityksen sekä rytmisen tiedon, kuten improvisaation. Käsitteellinen tieto on eksplisiittistä, joka ilmaistaan kuvin, symbolein ja kielen avulla. Niitä ovat brandi, käsitteet ja design. Systeeminen tieto on systematisoitua ja pakattua tietoa, joka on eksplisiittisesti teknologiana, tuotteina, manuaaleina, dokumentteina ja pakattuina tietoina asiakkaista ja toimittajista. Myös lailla suojatut omaisuudet, kuten lisenssit ja patentit, kuuluvat tähän kategoriaan. Rutiinitietovaranto koostuu hiljaisesta tiedosta, joka on rutinoitunutta toimintoihin ja organisaation käytäntöihin. Se sisältää taitotiedon ja organisaatiokulttuurin. Tiedonmuodostuksessa olennaista on keski johdon rooli tiedontuottajana vertikaalisen ja horisontaalisen informaatiovirran risteyskohdassa. Jaettu johtajuus nähtynä keskeltä alas on avain, jota ei voi hallita traditionaalisella ylhäältä alas -johtajuudella. (Nonaka ym. 2000.)

Nonaka ja Takeuchi (1995, 166–171, 224–115, 233–234) esittävät uuden tiedon luomista varten hypertekstiorganisaation, jossa vuorovaikutus tapahtuu tietyllä tavalla vakiintuneen organisaatiotoiminnan ja sen rinnalla uutta luovan työryhmän välillä. Hypertekstiorganisaatio tarkoittaa sitä, että työntekijät liikkuvat eri konteksteissa tai kerroksissa. Kun vakiintuneessa organisaatiossa on käytössä tavallaan vain yksi kerros, hypertekstiorganisaatiossa niitä on useampia, esimerkiksi yksi kerros normaalitoimintaa varten, yksi projektitöitä ja niiden koordinoimista varten sekä yksi

tiedonkäsittelyyn. Tietokerroksessa uudelleenkategorisoidaan ja -kontekstoidaan organisationalista tietoa muille kerroksille. Tietokerrosta ei ole olemassa konkreettisesti omana kerroksenaan, vaan se ankkuroituu visioon, organisaatiokulttuuriin ja teknologiaan. Keskeinen idea on, että osallistujat voivat vaihtaa kerrosta. Kun projekti on päätöksessään, osallistujat siirtyvät tietokerrokseen analysoimaan projektin onnistumisia ja epäonnistumisia. Sen jälkeen he siirtyvät normaalityöhön, kunnes taas heidät kutsutaan projektikerrokseen. Kierto parantaa organisaation kyvykkyyttä tiedon luomiseen. Normaalikerroksen byrokraattinen rakenne implementoi, hyödyntää ja kerää uutta tietoa sisäistämällä ja kombinoimalla. Projektikerroksen työryhmä taas on korvaamaton yleistämään uutta tietoa sosialisointia ja ulkoistamisen avulla. Tietokerros toimii selvittämispajana uudelle tiedolle, joka yleistetään normaalityöhön ja projekteihin. Se sekoittaa muiden kerrosten tiedot uudelleenjäsenyyksinä muulle organisaatiolle. Olennaista on, että tieto kulkee spiraalina ontologiatasojen läpi yksilöjen ja ryhmien välillä hiljaisena ja eksplisiittisenä tietona. Sosialisointi on kokemusten jakamista ja ajattelumallien jakamista, ulkoistaminen on dialogia ja yhdistämisessä yhdistetään sisä- ja ulkopuolinen tieto. Kaiken edellytys on, että organisaation tulee luoda fasiltoivat olosuhteet tiedon muodostukselle. Niihin kuuluvat toiminnan autonomisuus, luova kaaos, ylimäärä, riittävä vaihtelu, rakkaus, huolenpito, luottamus ja sitoutuminen. Viiden vaiheen prosessimalli koostuu hiljaisen tiedon jakamisesta, käsitteiden luomisesta, käsitteiden oikeuttamisesta, arkkityypin rakentamisesta ja rajat ylittävästä tiedosta. Neljä ensimmäistä liikkuu horisontaalisesti, mutta viides vertikaalisesti luoden yhteistä toimintakontekstia organisaation eri tasoille. Hiljainen tieto on tärkeä organisaatiokulttuurin kehittymiselle ja visiolle ja eksplisiittinen tieto teknologialle. Hypertekstiorganisaation ero matriisiorganisaatioon on siinä, että henkilö raportoi yhteen kerrokseen kahden sijasta.

Ehdotuksessa Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan tulevaisuus (Virkkunen ym. 2007) hypertekstiorganisaatio-tyyppinen toimintakonseptikehittäminen nähdään yhtenä mahdollisuutena tulevaisuudessa sosiaalialalla.

5. Tutkimuskysymykset, tutkimuksen aineisto ja metodinen lähestymistapa

5.1 Tutkimuskysymykset

Olen edellä hahmottanut pääasiassa kasvatustieteen ja sosiaalityön kirjallisuudesta ja tutkimuksesta käsitteitä ja tutkimustuloksia, joilla oletin olevan tekemistä sosiaalialan osaamiskeskuksen osaamisen kehittämisen lähtökohtien kanssa. Tässä kappaleessa tiivistän käymäni keskustelun ja liitän sen tutkimuskysymyksiin.

Kunnallinen sosiaalityö ja sen tietoperusta on käynyt läpi 1900-luvulla ja 2000-luvulle tultaessa monia muutoksia (Satka 1997) ja osaamiskeskustoiminta toi sille uudet, entistä suuremmat haasteet. Osaamiskeskus pyrkii välittäjäasemassa toiminnallaan sosiaalialan osaamisen, palvelujen ja toimintojen parantamiseen. Kyseessä on muutoksiin pyrkivä toiminta yhteistyössä alan toimijoiden kanssa. Toiminnan elementit (mm. kunnallinen sosiaalitoimi, muut sosiaalialan toimijat, terveysala, oppilaitokset ja tutkimusyksiköt) ovat olleet jo vuosikymmeniä olemassa ja niiden välillä on ollut yhteistyötä, mutta nyt perustetun sosiaalialan osaamiskeskustoiminnan on tarkoitus integroida alueellista kehittämistoimintaa aktiivisesti ja tehokkaasti lähellä käytännön työtä. Olen hahmottanut tutkimukseni pohjaksi verkostoteorioita ja -malleja sekä rajat ylittävää välittäjätoimintaa (broker), sillä osaamiskeskus pyrkii rakentamaan rajat ylittäväksi yhteistyörakenteeksi erilaisia verkostoja ja yhteisöjä. Hahmotin osaamiskeskuksen Barabásin (2002) kuvaamana elinvoimaa hakevana verkostona ja toiminnan napana, koska sillä on lainsäädännöllinen yhteistyöpositio. Lisäksi ymmärsin projekteissa tapahtuvat ammattilaisten tapaamiset yhteisen työkäytännön ympärille muodostuneena käytäntöyhteisönä (Brown & Duguid 1991) tai moniammatillisissa projekteissa tietämisen yhteisöinä (Boland & Tenkasi 1995).

Perustuen edellä kuvattuihin valintoihin päätutkimuskysymyksenä on selvittää, *tuottaako sosiaalialan osaamiskeskus lisäarvoa sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja jos tuottaa, niin minkälaista*. Ensimmäiseksi alakysymykseksi muodostan, *miten osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston yhteistyö toimii sosiaalityön osaamisen kehittämisessä*. Toiseksi alakysymykseksi muodostan, *mitkä tekijät ovat yhteydessä sosiaalityön osaamisen kehittymiseen ja miten*. Kolmantena alakysymyksenä kysyn, *mitä osaamiskeskus tuottaa*.

Olen viitekehyksessä tutkinut tiedon lajeja, tietokäsityksiä, asiantuntijuuden muuttumista ja työssä oppimista. Poikelan (1998, 2006) tiedon lajeihin perustuva osaamisen kehittymisen käsitelmä avaa sosiaalityön käytäntö-teoria -dualismia. Se jäsentää keskustelua erottamalla käytäntötiedon, teorian tiedon ja kokemustiedon, jotka hiljaiseen tietoon integroituen johtavat osaamisen kehittymiseen. Työssä oppimisen tutkimus ja asiantuntijuuden kehittyminen edellyttävät erilaisten tiedon lajien tunnistamista ja työkontekstin erityisyyden huomioimista (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, Poikela 1999). Työssä oppimista on viime vuosina tutkittu muun muassa teknisillä aloilla, tehdastyössä, hoitotyössä, myyntityössä, mediayrityksessä ja teatterityössä (Collin 2005, Mäkinen 2005, Heikkilä 2006, Tikkamäki 2006). Sen sijaan käytännön sosiaalityössä oppimista on tutkittu vähän. Oletan sosiaalitoimiston ja osaamiskeskuksen osaamisen kehittämisen yhteistyössä olevan osin samoja elementtejä kuin muilla työpaikoilla tapahtuvassa työssä oppimisessä. Kuitenkin siinä voi olettaa olevan myös osaamiskeskusyhteistyöhön liittyviä erityisiä elementtejä, kun osaamiskeskus tuo vuorovaikutukseen kehittämis- ja tutkimustiedon.

Rajaan tutkimuksen projekteihin, joihin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijät osallistuivat. Perustan rajaukseni paitsi sosiaalityön käytännön, opetuksen ja tutkimuksen tuntemukseeni, myös Anneli Pohjolan (1998) sosiaalityön koulutuksen selvityshenkilönä ottamaan kantaan, että sosiaalityöntekijä on sosiaalialan ”veturiammatti”, jonka kehittämisellä on vaikutusta muihin alan ammattikuviin ja työkäytäntöihin.

Osaamiskeskuksen perusidea on sidottu alueelliseen ja sisällölliseen kontekstiin ja siksi tutkimuksen lähtökohdaksi voi ottaa kontekstuaalismin. Kontekstuaalisen eli tilannesidonnaisuuden periaate tiedossa ja toiminnassa tarkoittaa, että yksittäisen tilanteen erityispiirteet on huomioitava (Kakkuri-Knuutila & Heinlahti 2006, 30). Risto Eräsaari (2007) toteaa konteksti-käsitteestä, että se on erityisen maailman tai

kohteen paljastamista, ilmaisemista tai esitystä, tapahtumien ja muutoksen kokemuksen vahvistamista ja ymmärtämistä niiden omasta horisontista. Jokainen osaamiskeskusalue lähtee kehittymään omista lähtökohdistaan. Päädyin tutkimaan tapaustutkimuksena yhtä osaamiskeskusalueita, koska se tarjosi mahdollisuuden pitkäkestoisten projektien seurantaan. Eri puolilla Suomea toimivien osaamiskeskusten vertailu toiminnan alkuvaiheessa ei tuntunut mielekkäältä, koska jokaisen osaamiskeskuksen oli tarkoitus muodostaa oma profiilinsa alueen tarpeiden ja resurssien mukaisesti. Robert K. Yinin (1990, 23) mukaan empiirinen tapaustutkimus soveltuu päivän ilmiöiden tutkimiseen todellisessa kontekstissaan silloin, kun rajat ilmiön ja kontekstin välillä eivät ole selviä ja kun tarvitaan evidenssiä useista lähteistä.

Tapaustutkimus ei ole metodi, vaan tutkimustapa tai tutkimusstrategia, jonka sisällä voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä. Kyseessä ei ole tilastollinen yksikkö. Tapaustutkimuksessa kohde on useimmiten tapahtumakulku tai ilmiö. Tapaustutkimus on perusteellinen ja tarkkapiirteinen kuvaus (thick description) tutkitavasta ilmiöstä. Tavoite on kerätä mahdollisimman monipuolinen aineisto. Tapaustutkijaa ajaa tunne tai alustava tieto siitä, että tapaus on jollain lailla tärkeä, mutta sen lopullinen merkitys paljastuu vasta tutkimuksen kuluessa. Tutkimus ei ole pelkkä kuvaus tapahtumien kulusta tai ilmiön sisällöstä, sillä siihen liittyy kiinnostus jotain tiettyä jännitettä kohtaan. Tutkijan on erotettava tapaus ja tutkimuksen kohde. Jälkimmäinen viittaa asiaan, jota tapaus ilmentää. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9-11.)

Tutkimukseni kohteena on sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittyminen yhteistyörakenteessa ja osaamisen edellytysten kehittyminen osaamiskeskusten interventiona eikä sinänsä osaamiskeskustoiminta. Markus Laine, Jarkko Bamberg ja Pekka Jokinen (2007, 11) toteavat, että tutkimusaiheen tunnistaminen auttaa kiinnittämään tapauksen aiempiin tieteellisiin keskusteluihin. Periaatteessa on kaksi erilaista tapaa aloittaa tapaustutkimus. Yhtäältä voidaan lähteä liikkeelle kiinnostavasta tapauksesta ja pohtia, mitkä käsitteet sopivat sen analysointiin ja mistä tapaus kertoo eli mikä on tutkimuksen kohde. Toisaalta tutkimuksen kohde voi olla jo selvillä. Tällöin etsitään tapaus, jossa päästään käyttämään ja kehittämään tiettyjä käsitteitä. Oma tutkimukseni painottuu edelliseen. Laine, Bamberg ja Jokinen (2007, 12–16) tuovat vielä esiin, että yhteiskuntatieteissä Chicagon koulukunta on vaikuttanut tapaustutkimuksen kehitykseen. Erityisesti toinen Chicagon koulukunta, jonka työtä ovat kehittäneet Howard Becker, Anselm Strauss ja Barney Glaser, nosti ta-

paustutkimuksen kukoistukseen. Strauss ja Glaser ovat kehittäneet aineistolähtöisen teorian, grounded theoryn.

Oman tutkimukseni rinnalla olen seurannut yleisesti muiden osaamiskeskusten kehittymistä. Osa osaamiskeskuksista on painottunut enemmän käytännöllisesti, kun taas osa on tutkimus- ja teoriaorientoituneita. Linjaukset johtuvat valtakunnallisen asiantuntijahaastattelun mukaan osaamiskeskusten johtajista. Käytännöllisyys-tutkimus/teoria -linjauksessa tutkimani osaamiskeskus sijoittuu ”keskivaiheille”⁶.

Andrew M. Pettigrewn (1985) mukaan kontekstualismi on metodinen lähestymistapa tavoittaa hiljaista tietoa. Hänen oma kontekstuaalisen analyysin mallinsa painottaa ilmiöiden ja prosessien tutkimista omassa luonnollisessa tilanteissaan ja holistisessa kontekstissa sekä muutosta pitkittäistutkimuksena. Kontekstuaalinen analyysi tutkii ilmiötä vertikaalisella ja horisontaalisella tasolla sekä näiden välisiä yhteyksiä. Vertikaalitaso viittaa ilmiöanalyysin ylempien ja alempien tasojen välisen riippuvuuksien vaikutuksiin, esimerkiksi sosioekonomisen kontekstin muutoksen vaikutukseen organisaation sisäiseen kontekstiin sekä intressiryhmien käyttäytymiseen. Horisontaalitaso viittaa ilmiöiden perättäiseen toisiinsa kytkeytymiseen menneisyydessä, nykyisyydessä ja tulevaisuudessa. Kontekstualismilla on juurensa William Jamesin ja C.S. Peircen pragmatismissa. Tutkin osaamisen kehittämisen prosesseja grounded theoryn mukaisella lähestymistavalla. Sen avulla on mahdollista tutkia osaamisen kehittämisen horisontaalisen tason yhteyttä vertikaalitasolle ja ottaa prosessin aikatekijät huomioon. Grounded theoryssa voidaan tutkia prosessia mikrotasolla sekä sen yhteyksiä makrotasoon, rakennetekijöihin.

5.2 Sosiaalialan Osaamiskeskus

Olen kerännyt haastattelu- ja havainnointimateriaalia sekä dokumenttijulkaisuja Sosiaalialan osaamiskeskus Pikassos Oy:n toiminnasta varhaisvuosilta 2002–2004. Pikassos toimii kolmen maakunnan alueella Pirkanmaalla, Satakunnassa ja Kanta-Hämeessä ja pyrkii toteuttamaan ylimaakunnallisia hankkeita. Sillä on toimipaikat Tampereella, Porissa ja Hämeenlinnassa. Toiminta-alueella oli tutkimusaikana 78 kuntaa. Vuoden 2004 toimintakertomuksen mukaan Pikassos on 21.11.2001

⁶ Sitaattilähde API

perustettu osakeyhtiö, jonka hallituksessa ovat edustettuina omistajakaupungit Hämeenlinna, Pori ja Tampere sekä Sosiaalikehitys Oy. Kukin niistä omistaa osakkeista 25 %. Lisäksi hallituksessa ovat edustettuina Tampereen yliopisto ja yksi toiminta-alueen ammattikorkeakouluista. Tampereen yliopistosta sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitoksella (1.1.2009 alkaen sosiaalityön tutkimuksen laitoksella) on varsinainen paikka ja opettajakoulutuslaitoksen varhaiskasvatuksen yksiköllä varapaikka. Ammattikorkeakouluista vuorottelevat Hämeen ammattikorkeakoulu, Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu ja Diakonikorkeakoulu. Yhtiön toimiala on sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen edistäminen, tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoiminnan harjoittaminen sekä perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen lähentäminen käytännön kehittämiseen. Hallituksen kokoonpanossa on kiinnitetty huomiota osaamiskeskustoiminnan perustehtävän toteuttamiseen, toisin sanoen hallituksessa ovat edustettuna työelämä, koulutus ja tutkimus. Hallituksen tukena ovat toimineet maakunnalliset neuvottelukunnat ja myöhemmin maakunnalliset jaostot. Hankkeita ohjattiin hankekohtaisten edustuksellisten ohjausryhmien avulla (Laiho & Ritala-Koskinen 2003b).

Tutkimusaikana osaamiskeskuksen henkilökunnan määrä vaihteli, koska osa työntekijöistä oli palkattu määräaikaisella hankerahoituksella. Vuoden 2004 toimintakertomuksen mukaan vakinaisessa työsuhteessa oli kahdeksan henkilöä. He toimivat suunnittelijan, erikoissuunnittelijan, sosiaalityöntekijä-kehittäjän, kehittämisspäällikön tai toimitusjohtajan tehtävissä. Heidän lisäksi oli palkattu kymmenen henkilöä tavallisimmin 3-8 kuukauden määräaikaiseen työsuhteeseen hanketyöntekijöinä. Hankkeisiin ja projekteihin ostettiin lisäksi hyvin lyhytaikaista henkilöstöä. Niin sanotun strategisen kumppanuuden nimissä tehtiin yhteisiä rekrytointeja yliopiston, ammattikorkeakoulujen ja kuntien kanssa. Toimisto- ja hallintopalvelut ostettiin Sosiaalikehitys Oy:ltä, jonka kanssa haettiin myös muita synenergiaetuja. (Pikassos Oy:n toimintakertomus 2004, Laiho & Ritala-Koskinen 2003b.)

Hallituksen tehtävänä on tehdä strategista työtä osaamiskeskuksen toimintatavan kehittämiseksi. Vuoden 2004 toimintakertomuksen mukaan toiminnan eräänä ongelmana on pidetty sitä, että perusrahoitus on liian niukka ja se johtaa liian suureen riippuvuuteen hankerahoituksesta. Rahoituspuhjan epävakaus sitoo toimintaa hankkeisiin ja toimintoihin, joita ei voida perustella kovin selvästi strategisesti johdetuiksi. Hallitus on pohtinut omistuspuhjan rahoitusta ja asettanut tavoitteeksi kehittää sellaisia palvelu- ja tuotekokonaisuuksia, joihin saadaan rahoitusta myös yhtiön tai

perusrahoituksen ulkopuolelta. Perustehtävänsä mukaisesti eräs osaamiskeskustoiminnan kulmakivistä on tutkimuksen ja käytännön työelämän lähentäminen toisiinsa. Toimintakertomuksessa todetaan, että monista lupaavista kokemuksista huolimatta ei voida sanoa, että varsinaista läpimurtoa olisi saatu aikaiseksi. Osaamiskeskus työskentelee niin sanottujen kehittämysyksikköjen aikaan saamiseksi.

5.3 Tutkimuksen aineisto ja tiedonhankinta

Tutkimuksen aineistoksi valitsin sellaiset projektit ja toiminnot, jotka osaamiskeskuksen työntekijät määrittivät ydinprojekteiksi. Ne liittyivät osaamiskeskuksen toiminta-ajatuksen mukaisiin tehtäviin. Tekemissäni haastatteluisa Osaamiskeskuksen avaintyöntekijät esittivät seuraavia perusteita esittämilleen projekteille. Mukaan haluttiin projektit, joissa kerättiin kokemuksia osaamiskeskuksen toiminnasta, sillä tarkoitus oli, että parhaat kokemukset saataisiin myöhemmin käyttöön ja niitä edelleen jalostettaisiin. Projektien tarkoituksena oli myös rakentaa yhteistyötä ja yhteistyöverkostoja osaamiskeskuksen toiminta-alueella sekä ylittää rajoja. Osaamiskeskuksen tarkoituksena oli toimia lähellä kenttää, tuoda yhteen uusia kombinaatioita ja näkökulmia, kokeilla niitä ja löytää innovatiivisia ratkaisuja alan ongelmiin. Kehittämistyön tuli liittyä palvelujen kehittämiseen, alan rakenteellisiin muutoksiin, toimintakykyisyyteen ja johtamiskäytäntöjen uudistamiseen. Projektit sisälsivät ryhmäprosesseja, joissa työntekijöillä oli valmius reflektoida työtään ja lisätä epävarmuuden sietämistä. Kehittämällä pyrittiin työntekijöiden itseymmärryksen lisääntymiseen. Oletin pitkäkestoisuuden kytkeytyvän osaamisen kehittämisen havaitsemiseen (ks. myös Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 10).

Tutkimus kohdistuu osaamiskeskuksen kahteen keskeiseen projektiin sekä osaamiskeskuksen avainhenkilöiden haastatteluihin osaamiskeskuksen tehtäväalueesta. Projektit ovat Osaava lastensuojelu (Osla) ja Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmät. Lastensuojeluhankkeeseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä suurin osa teki erikoistunutta lastensuojelutyötä kaupungeissa. Osa teki pienemmissä kunnissa muutakin työtä. Maaseudun sosiaalityöntekijät pienistä tai pienehköistä kunnista tekivät yleissosiaalityötä, johon sisältyi muun muassa aikuissosiaalityötä, lastensuojelutyötä, jonkin verran koulun sosiaalityötä ja gerontologista sosiaalityötä. Esittelen

seuraavana projektikuvaukset, haastattelujen tai seminaarinauhoitusten ajoitukset sekä kerron haastateltujen osaamiskeskustyöntekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden määrät sekä haastattelujen määrät.

Keräämäni aineisto ryhmittyy kolmeen ryhmään:

1. Osaava lastensuojelu -projektin dokumentit, sosiaalityöntekijöiden ja kehittäjien yksilö- ja parihaastattelut sekä nauhoitukset osallistujille ja yhteistyökumppaneille tarkoitetuista seminaareista⁷.
2. Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmien ensimmäisen ja toisen vuoden dokumentit ja sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastattelut.
3. Osaamiskeskuksen avaintyöntekijöiden (nimikkeillä suunnittelija, erikoissuunnittelija, kehittäjä-sosiaalityöntekijä, johtaja) haastattelut Hämeenlinnassa, Tampereella ja Porissa.

Esittelin tutkimukseni osaamiskeskuksen työntekijöille syyskuussa 2002. Osaamiskeskuksen hallitus käsitteli tutkimuslupaani verrattavan tutkimussuunnitelman lokakuussa 2002. Sosiaalityöntekijöiden haastatteluihin en tarvinnut haastattelulupaa sosiaalitoimistoilta, koska haastattelut eivät koskeneet yksittäisiä asiakkaita. Lähetin Osla-hankkeen sosiaalityöntekijähaastateltaville kirjeet informoidakseni tutkimuksestani (liite 1). Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmiä informoi tutkimuksestani suullisesti ohjeeni mukaan kehittäjä-sosiaalityöntekijä. Informointi tallentui ryhmien nauhoitukseen ja olen todennut ohjeistuksen tapahtuneen asiallisesti oikein.

Osaava lastensuojelu -hanke alkoi jo 1.11.2001 ennen osaamiskeskuksen virallista käynnistymistä ja kesti vuoden 2003 loppuun saakka. Hankeraportin (Laiho & Ritala-Koskinen 2003b) mukaan Osla todellisti osaamiskeskusrakennetta paikallisesti ja kansallisesti. Oslan tavoitteena oli kehittää lastensuojelua Kanta-Hämeen kuntien alueella. Hankkeessa oli tarkoitus parantaa lastensuojelutyön osaamista edesauttamalla eri paikoissa työskentelevien lastensuojelun toimijoiden (kunnallisissa palveluissa ja asiakastyössä, täydennyskoulutuksessa, opetuksessa, kehittämis- ja tutkimustoiminnassa) verkostoitumista ja yhteistyötä. Hankkeessa toteutettiin alueellisesti räätälöityjä lastensuojelun koulutus- ja kehittämishankkeita, joilla oli läheinen yhteys lastensuojelun tutkimukseen. Edelleen osaamiskeskuksen oli tarkoitus mahdollistaa opiskelijoiden erikoistuminen lastensuojeluun jo opiskeluaikana lastensuojelun ammattilaisten toimiessa käytännön opettajina. Tavoitteeksi asetettiin

⁷ Osaava lastensuojelu -hanke oli ennen osaamiskeskuksen perustamista Sosiaalikehitys Oy:n hallinnoima.

korkeatasoisen lastensuojelun osaamisen verkostoituminen siten, että se on asiakkaiden saatavilla osaamiskeskuksen kolmen maakunnan alueella. Mukana olevilla kunnilla oli mahdollisuus osallistua osaamiskeskuksen toimintaan ostamalla tai myymällä palveluita, yhteisesti niitä kehittämällä ja tuottamalla tutkimusta erityisosaamisen syventämiseksi.

Laajassa hankesuunnitelmassa määriteltiin keskeisiä toimenpiteitä ja kehitettäviä uusia tuotteita. Keskeisenä toimenpiteenä oli käytännön asiakastyön elävä vuorovaikutus lastensuojelun eri tasojen toimijoiden kanssa, johon kuului lastensuojelun osaajaverkosto ja työntekijärenkaat, alueellisesti räätälöidyt koulutus- ja oppimisprosessit, sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien integroiminen oman työnsä kehittämis- ja tutkimushankkeisiin, lastensuojeluun erikoistava opiskelijoiden käytännönopetus, opinnäytetöitä, käytäntöä tukevat tutkimus- ja kehittämishankkeet, täydennyskoulutusta, ammatillisia erikoistumis- ja jatko-opintoja sekä asiantuntijapua. Kehitettävänä uusina tuotteina alueellisessa, verkostoituneessa toimintamallissa olivat:

1. Lastensuojelun eri tason toimijoita yhdistävä toimintarakenne
2. Erityisosaamista vaativien palvelujen uudet ratkaisut: erilaiset palvelu- ja resurssipankit sekä alueellisesti toimivat työntekijärenkaat
3. Erityisosaamista edellyttävien palvelujen tuottamista ja myymistä koskevat sopimusmenettelyt sosiaalialan osaamiskeskuksen ja kuntien kesken siten, että erityisosaamisen edellyttämä tuotekehittely tulee sopimuksissa huomioiduksi
4. Alueellisesti räätälöidyt lastensuojelun prosessikoulutukset ja oppimisprojektit
5. Uudenlaisten lastensuojelun eri tasojen toimijoita yhdistävien kehittämis- ja tutkimustyökäytäntöjen synnyttäminen: lastensuojelutyötä tekevien työntekijöiden, (järjestöjen), opiskelijoiden, ammattikorkeakoulujen ja yliopiston hankkeet
6. Käytännön opetuksen malli, jossa erikoistutaan lastensuojelutyöhön, tehostetaan opiskelijan ohjausta ja mahdollistetaan lastensuojelun erityiskysymyksiin liittyvä yhteiskoulutus käytännön työntekijöiden ja opiskelijoiden kesken, opiskelijoiden käytännön opettajana toimimista tukevan mentor-koulutuksen kehittäminen
7. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun moniammatilliset toimintamallit
8. Tietotekniikkasovellutukset osaajaverkoston toiminnan tueksi

Hankkeen toteutusvaiheessa kokonaisuus tiivistettiin seuraaviksi sisältöalueiksi:

1. Kuntatason kehittämistyö
2. Koulutus ja osaamisen edistäminen
3. Osaamiskeskuksen todeksi tekeminen
4. Opiskelijat lastensuojelun kentälle
5. Lastensuojelun osaamista tukeva tutkimusohjelma

Koko hankkeen tausta, lähtökohdat ja toiminnot on yksityiskohtaisesti raportoitu ja arvioitu hankeraporttina (Laiho & Ritala-Koskinen 2003a).

Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmien tavoitteena oli luoda pienten kuntien sosiaalityöntekijöille ammatillinen työyhteisö, koska kuntien pienuuden takia työyhteisö ei löydy omasta kunnasta, vaan sitä on haettava kuntien välisestä yhteistyöstä. Ajatus oli, että kuntien työntekijät tutustuvat toisiinsa, oppivat tekemään yhteistyötä ja luottamaan toisiinsa. Näin he löytävät uudenlaisia yhteistyön muotoja ja saavat ammatillisen tuen. Yksityiskohtaisiksi tavoitteiksi määriteltiin

1. paineiden purkaminen työssä,
2. etsiä kollegojen kanssa ratkaisuja vaikeisiin asiakastilanteisiin,
3. arvioida oman työn ja kunnan toimintamenetelmien onnistumista,
4. perehdyttää uusia työntekijöitä alueen ominaispiirteisiin ja sosiaalityön menetelmiin sekä
5. ylläpitää ammattitaitoa hankkimalla koulutusta ja tietoa uusista asioista.

Ryhmien kokoontumisen ensimmäisellä kokoontumiskerralla käsiteltiin ryhmäläisten omia tavoitteita. Ensimmäinen projekti käynnistyi syksyllä 2002 ja kohdistui Pirkanmaan 26 kuntaan. Kaikkiaan ryhmiin osallistui 46 sosiaalityöntekijää. Osallistujista muodostettiin 6 ryhmää, joissa oli osallistujia 6-10. Ryhmät luotiin olemassa olevien seutukunnallisten kokousten pohjalle, jotta voitiin tehostaa aiemmin toiminutta toimintaa. Ohjaajana toimi osaamiskeskuksen kehittäjä-sosiaalityöntekijä. (Lehtinen 2003, 3-4.)

Maaseudun sosiaalityön yhteistyön kehittämistä jatkettiin Seutuyhteistyö maaseutusosiaalityössä -hankkeessa. Sen tavoitteiksi täsmennettiin

1. työssä jaksaminen,
2. asiakkaiden kohtaamiseen liittyvän tiedon lisääminen,
3. yhteisöllisyyden luominen ryhmässä, omassa työyhteisössä,
4. käytäntöjen yhtenäistäminen,
5. ammatillisen identiteetin vahvistaminen ja
6. seutukunnallisen yhteistyön lisääminen.

Kokoontumiset sisälsivät työnhjausosion, koulutusosion sekä yhteiset seminaarit. Koulutusteemat sovittiin ryhmien kanssa. Tutkimukseen ja teoriaan perustuvan oppimateriaalin tarkoitus oli syventää käytännön työn osaamista.

Seutuyhteistyön kokoontumiset aloitettiin syksyllä 2003. Koko hanke kattoi Pirkanmaan lisäksi Kanta-Hämeen ja Satakunnan pienet maaseutukunnat. Hankkeeseen osallistui kaikkiaan 137 sosiaalityöntekijää 59 kunnasta. Ryhmiä oli toiminnassa 16

ja ohjaajia seitsemän. Ryhmät kokoontuivat kerran kuukaudessa kolme tuntia kerrallaan. Aika jakaantui puoliksi työnohjauksen ja koulutuksen välille, mutta käytännössä ne saattoivat limittyä tai työnohjaus vei aikaa koulutukseen varatulta ajalta. Kokouspaikkana olivat vuorotellen osallistujakuntien kokoustilat. (Lehtinen 2004, 4-5, 8-9.)

Projekteja on yksityiskohtaisesti käsitelty Tuula Lehtisen raporteissa vuosina 2003 ja 2004. Jälkimmäinen raportti sisältää tekemäni projektin arvioinnin osallistujahaastattelujen perusteella (Kostiainen 2004).

Olen itse haastatellut Osaava lastensuojelutyö -hanketyöntekijät sekä projektiin osallistuneet sosiaalityöntekijät heidän omilla työpaikoillaan eri puolilla Kanta-Hämettä. Ennen yhteydenottoa kuntiin lähetin tutkimuksestani kertovat kirjeet osallistujakuntiin (liite 1). Yhden keskisuuren paikkakunnan sosiaalityöntekijät eivät useista yhteydenotoista huolimatta suostuneet haastatteluun. Yhteydenotto suoraan työntekijöihin ei onnistunut ja johtava sosiaalityöntekijä lupasi yhä uudelleen ottaa asian esille sosiaalityöntekijöiden kanssa. Usean kuukauden odottelun jälkeen luovuin yrityksestä saada vielä 2-3 sosiaalityöntekijää haastateltavakseni.

Maaseudun sosiaalityön neljästä ryhmähaastattelukierroksesta tein itse viimeimmän haastattelun ryhmien kokoontumispaikkakunnilla. Muut Maaseudun yhteistyöryhmien ryhmähaastattelut teki projektin vetäjä. Osaamiskeskuksen avaintyöntekijöiden haastattelut tein itse. Yksi työntekijä asetti rajoituksia aineistonkeruulle. Hän ei pitänyt suotavana sitä, että osallistuisin osaamiskeskuksen sisäisiin suunnittelupalavereihin ilman erikseen pyydettyä lupaa. Hän halusi suojella yhteisöään ”arvioinnilta” riskialttiissa käynnistysvaiheessa. Luvan pyytämistä en sitten edes tullut harkinneeksi, koska kiinnostuksen kohteeni oli sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittymisen tieto- ja oppimisympäristö ja hankin aineistoni suoraan projekteihin osallistuneilta. Teemapäivien nauhoitukset tein itse kysytyäni luvan puheenvuorojen pitäjiltä tai avaintyöntekijät esittelivät minut koolle kutsutulle ryhmälle kasvatustieteen jatko-opiskelijana ja siinä yhteydessä kysyin ryhmältä puheen nauhoitusluvan. Osaamiskeskuksen taloudelliseen tilanteeseen liittyvät asiat suljettiin pois osaamiskeskustyöntekijöiden haastatteluista, koska tutkimukseni kohde oli tieto- ja oppimisympäristö. Taustalla vaikutti myös se, että maksulliseen palvelutoimintaan liittyvää suunnittelijan työtäni yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa pidettiin kilpailevana toimintana. Näin ollen en ole perehtynyt osaamiskeskuksen tekemiin projektisopimuksiin. Tutkijana pyrin olemaan riittävän osallisena, mutta kuitenkin

ulkopuolisena. Osaamiskeskuksen johtaja toivoi minun olevan ”marginaalissa, peilinä osaamiskeskukselle”. Osallistumiskokemusta ja palautetta ajatuksistani sain osaamiskeskuksen pyytämistä puheenvuoroista eri tilaisuuksissa. Aineistonkeruussa minulla oli rajoitetun havainnoijan rooli: olen voinut esittää kysymyksiä, mutta en ole tullut minkään ryhmän jäseneksi (ks. Spradley 1980, 60).

Tekemäni yksilö- ja ryhmähaastattelut olivat teemahaastatteluja (liite 2). Pyrin siihen, että saan haastateltavat mahdollisimman paljon itse kertomaan osaamisen kehittämisestä ja oppimiskokemuksista yhteistyörakenteessa. Yksi haastateltavista totesikin, että ”Sää annat tilan höpöttää ja minä höpötin”⁸. Barney Glaser (1992, 24) pitää aineistolähtöisen tutkimuksen haastatteluissa tärkeänä, ettei tutkija kysy suoraan tutkimuskohteesta. Toteutin tätä siten, että yleinen tematiikka käsitteli osaamiskeskuksen ydintoimintaa sekä osaamisen kehittämisen ajatuksia ja kokeiluja. Sosiaalityöntekijöiden yksilö- ja ryhmähaastatteluissa käsiteltiin osaamiskeskuksen kanssa tehtyä kehittämistyötä tai oppimistoimintaa. Nauhoitettu aineisto on kerätty seuraavista yhteyksistä:

Syksy 2002

Osaamiskeskuksen työntekijöiden haastattelut osaamiskeskuksen tehtävästä, toiminnasta ja projekteista (kahdeksan pitkäaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää). Osan haastattelin uudelleen vielä 2004, koska he jatkoivat pitkäkestoisen hankkeen tai projektin toteuttamista tai vastasivat keskeisistä yleisistä suunnittelu- tai johtotehtävistä.

Kevät, kesä ja syksy 2003

1. Osaava lastensuojelu -hankkeen sosiaalityöntekijöiden haastattelut projektin oppimiskokemuksista ja niiden yhteyksistä työkäytäntöihin (yhdeksän henkilön haastattelu)
2. Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmät (kuusi ryhmää, osallistuneita sosiaalityöntekijöitä 57). Nauhoitettu tavoitteet työskentelylle ja niiden arviointi projektin lopussa
3. Perhetyön päivä, työntekijäpuheenvuorot vetämistään projekteista
4. Maaseudun sosiaalityön päivä, projektin vetäjän ja ryhmäedustajien (kuusi) puheenvuorot kokemuksistaan
5. Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmät -jatkoprojektin aineisto syksyllä 2003: ryhmien (kuusi) keskustelu tavoitteiden asettelusta
6. Osaava lastensuojelu, tutkimuksen ja käytännön vuoropuhelu -päivä, muistiinpanoihin pohjautuva aineisto puheenvuoroista ja keskustelusta

⁸ *Sitaattilähde K3-3*

7. Osaava lastensuojelu -hankkeen päättyessä seminaari kokemuksista osallistujille ja heidän esimiehilleen, nauhoitettu materiaali ja muistiinpanot keskustelusta
8. Osaamiskeskuksen johtajan haastattelu, Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmien päävetäjän kaksi haastattelua ja yleissuunnittelijan haastattelu, Osaava lastensuojelu -projektin vetäjien haastattelut.

Kevät 2004

1. Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmät, projektin päättyessä arvioinnin ryhmähaastattelut (kuusi ryhmää)
2. Projektin vetäjän päätöshaastattelu
3. Osaamiskeskuksen johtajan haastattelu

Syksy 2005

Kolmen valtakunnallisen asiantuntijan haastattelut osaamiskeskustoiminnan perustamisvaiheesta ja toiminnan kehittymisestä

Tutkimukseni on luonteeltaan tapaustutkimus, jossa on erityisen tärkeää suojata haastateltavien anonymiteetti. Tutkimushaastatteluissa useat sosiaalityöntekijät toivat luottamuksellisesti esiin kriittisiä näkemyksiä omista työpaikoistaan tai yhteistyökumppaneistaan. Eräissä tapauksissa todettiin, ettei jotain asiaa saa tuoda esiin tutkimuksessa tai antaa osaamiskeskuksen kuultavaksi: ”ei kai tää nyt sitt mee heidän kuultavaks?⁹”. Tunnistan, että sosiaalityöntekijät kokivat minut luotettavaksi ja turvalliseksi (Kuula 2006, 140). Riittävän pitkä haastattelu-aika (1-2.5 tuntia) mahdollisti asioiden monipuolisen esiin ottamisen¹⁰. Minut identifioitiin jatkotutkimusta tekevänä tutkijana, joka ei ole osaamiskeskuksen palkkalistoilla. Se oli monille hyvin tärkeä asia. Minulla on lupa käyttää tutkimuksessa osaamiskeskuksen oikeaa nimeä, mutta nimeän sen kuitenkin Osaamiskeskukseksi (Kuula emt., 216). Poistan tai muutan tunnistettavia yhteyksiä henkilöihin ja sosiaalityön työpaikkoihin sekä

⁹ SPI

¹⁰ *Tapasin haastateltavat pääsääntöisesti heidän omilla työpaikoillaan tai ryhmän kokoontumispaikassa. Haastattelut olivat asiapitoisia teemahaastatteluja. Jossain tilaisuuksissa oli tarjolla pullakahvit haastateltavien järjestämänä. Haastattelut olivat pääsääntöisesti keskustelunomaisia. Jotkin haastattelut olivat jännitteisiä. Ne toteutuivat silloin enemmän kysymys-vastaus -tyyppisesti. Haastattelu, jossa kyseenalaistettiin työssä oppimisen tutkimus – ”kaikkea sitä tutkitaankin” – ja tulkittiin yliopistotutkijat omaa etuaan ajavina parempiosaisina, oli ilmapiiriltään aluksi noin tunnin verran jännitteinen. Kuitenkin haastattelu aggression purkaututtua päättyi siihen, että minut ystävällisesti toivotettiin uudelleenkin tervetulleeksi keskustelemaan samasta aiheesta. Kokemuksena hyökkäävyys tuntui ja ajattelutti vielä pitkään ajomatalla kotiin.*

pilkon arkaluonteiset asiat eri teemojen alle (Kuula emt., 205, 217). Arja Kuula (emt., 215) suosittelee käyttämään tutkittavista henkilöistä keksittyjä nimiä, jotta tutkittavia ei korvattaisi merkkijonolla xxx, kun tarkoituksena on säilyttää aineiston sisäinen koherenssi. Tutkimuksessani en pidä tärkeänä sisäisen koherenssin seuraamista henkilötasolla. Tärkeää on se, mitä sanotaan asiasta eikä se, kuka yksittäinen henkilö sanoo. Merkittävää on kuitenkin se, onko kyseessä sosiaalityöntekijä vai osaamiskeskustyöntekijä. Tutkimukseni ei kartoita koherentteja työntekijäprofiileja, vaan aineiston sisäinen koherenssi koskee teemoja tai kategorioita.

Nauhoitettuja äänitteitä on kaikkiaan 55, jotka ovat yksin tai ryhmässä tapahtuneita haastatteluita sekä seminaaripuheenvuoroja. Näistä on litteroitu tarkempaa analyysia varten kokonaan 45. Litteroidut tekstit ovat laajuudeltaan 1-26 sivua yksösrivivälillä. Yhteensä kokonaan litteroitua tekstiä on 400 sivua. Litteroinneista tein itse 7. Osasta kirjasin vain pääteemoja ja tärkeimpiä lauseita. Suurimman osan aineistosta litteroi henkilö, jolla oli aiempaa kokemusta keskustelun purkamisesta. Lisäksi osan ryhmähaastatteluista litteroi osaamiskeskuksen toimistotyöntekijä projektiraportointia ja projektin seuranta varten.

Haastatteluaineiston käsittelyssä on käytetty apuna Nvivo-ohjelmaa¹¹. Vein litteroidut haastattelut yhdeksi tiedostoksi Nvivoon lukuun ottamatta myöhemmin tehtyjä valtakunnallisten asiantuntijoiden haastatteluja. Ihan aluksi kokeilin koodausta jakaen aineiston kolmeen eri tiedostoon, jotka olivat Osla, Maaseudun sosiaalityö ja Osaamiskeskus. Koska en vertaile aineistoja keskenään, päädyin lopuksi yhteen Nvivo-projektitiedostoon ja tätä ratkaisua tuki Tampereen yliopiston järjestämä kasvatustieteiden tiedekunnan tietokoneavusteisen kvalitatiivisen opintojakson opetus¹².

Analyysissani käytän Pikassos Oy:stä jatkossa nimeä Osaamiskeskus. Kun kyse on yleensä osaamiskeskustoiminnasta, tutkimuksen kysymyksenasettelusta ja tutkimukseni johtopäätöksistä, kirjoitan osaamiskeskuksen pienellä alkukirjaimella.

¹¹ Kiitän Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskusta oppilaitosversion hankkimisesta.

¹² Dosentti Seija Malkamäki-Kultanen esitti asiantuntevia näkökulmia Nvivolla aineiston käsittelemiseksi keväällä 2005.

5.3.1 Osaamiskeskustoiminnan alkuvaiheen valtakunnallinen konteksti suunnitteluhenkilöiden kuvauksena

Tutkimusta varten haastattelin kolme valtakunnallisen tason asiantuntijaa, jotka olivat suunnittelemassa osaamiskeskustoimintaa. Dokumentoitu historia kirjaa työryhmätyöskentelyn lopputuloksen, mutta ei tuo enää esiin vaihtoehtoisia keskusteluita. Tein haastattelut syksyllä 2005 sen jälkeen, kun olin haastatellut Osaamiskeskustoiminnan avaintyöntekijät ja kehittämistoimintaan osallistuneet sosiaalityöntekijät. Haastatteluissa tuli uutta tietoa, jonka tietäminen aikaisemmin olisi auttanut ymmärtämään kohtaamiani ongelmia tutkimuksen kohdentamisessa ja kysymyksenasettelussa. Odotin nimittäin sosiaalityön sisältöön kohdistuvan kehittämisyksikkötyön käynnistyvän heti alkuvaiheessa, mitä ei sitten tapahtunutkaan. Ajatukseni oli päästä kiinni syvälliseen aineistoon oppimisen ja osaamisen tutkimiseksi, mutta tähän ei alkuvaiheessa ollutkaan mahdollisuuksia. Tutkimusaineistoa kerätessä havaitsin, että osaamiskeskustoiminnan alku oli murrosta entisen projektikäytännön ja jonkin uuden hakemisen välillä.

Haastattelujen mukaan osaamiskeskustoiminnan kehittyminen oli monipolvista sosiaali- ja terveysministeriön ja kentän vuorovaikutusta, jonka alkulähtökohta oli parantaa opetussosiaalikeskusten rahoitus, mutta siihen tuli rinnalle niin sanottu ”veppitehtävä” eli verkostoitunut erikoispalvelutehtävä erikoispalveluiden turvaamiseksi alueittain. Aloitteet alueellisen osaamiskeskustoiminnan kehittämiseksi tulivat Lapin ja Itä-Suomen opetussosiaalikeskuskehittelyistä. Sosiaalihuollon erityisosaamisen työryhmä (1997) esitti kritiikkiä vuoden 1994 valtiosuusuudistusta kohtaan ja lama- vuosien ajan palvelujen ja resurssien leikkauksista. Tapahtuneet muutokset vaikuttivat tutkimus- ja kehittämistoiminnan vähenemiseen, kuntien välisten yhteistyörakenteiden purkamiseen ja pelkästään palveluja tuottavien henkilöiden ylläpitämiseen omassa kunnassa. Valtakunnallinen yhteistyö väheni kuntien kesken ja yhteydet sosiaali- ja terveysministeriöön olivat vähäiset. Osaamiskeskustoiminnan oli tarkoitus olla ohjaussuhteen rakentamista kansallisen tason ja alueiden kesken, kuntien yhteistyöverkostojen luomista sekä tutkimuksen ja opetuksen yhteyttä. Kunnat houkuteltiin mukaan toimintaan ilman mitään velvollisuuksia.

”...rehellisest sanottuna niin ei joka kohdass hirveen tietoisesti, vaan mentiin vauhdilla siihen suuntaan aina ett mitä yhdessä sitten kenttäväen kanssa mietittiin mitä nyt pitäis tehdä...ku alotettiin opetussosiaalikeskustyöryhmä niin ei ollu mitään hajuja osaamiskeskustoiminnasta, vaikk kyllä ne synty siinä. Mut sikäli ehkä se vahvuus

myöskin, ettei ne syntyny vaan niinkun me oltas täällä kirjoituspöydän ääressä mie-titty.” (A2)

”(Kunnat) houkuteltiin, kun ne huusi sitä, ... että syntys yhteinen rakenne sekä alu-eelle että kansallisesti ett eihän siinä ollu mikään semmonen kysymys ett joku suos-tuis, kun vaan joku olis valmis alkaan rakentamaan semmost verkostoo. Nyt tosiaan tilanne on muuttunu ja sitten ehkä jos siinä ois haluttu se vahvempi poliittinen sitou-tuminen niin silloin ehkä oliskin ollu semmoset kysymykset, että mitä valtio tästä sitt saa.” (A3)

Osaamiskeskus syntyi virkamiesten työn tuloksena ilman suurta poliittista intressiä.

”se ei ollu kenenkään ministerin oma asia sillä tavalla ja sama se vähän eduskunta-käsittelyssä niin ett kun ne tavallaan oikeestaan vaan sitten hyväksy semmosen lain sitten, mikä oli yhdessä valmisteltu tän osaamiskeskusverkoston kanssa.” (A2)

Tämän tutkimuksen kannalta keskeinen opetuksen, käytännön ja tutkimuksen vuorovaikutus ei käynnistynyt suunnitellulla tavalla, koska korkeakoulut ja yliopis-tot eivät saaneet määrärahoja osaamiskeskustoimintaa varten. Osaamiskeskus sai alkuaikoina valtiolta 10–20 %:n perusrahoituksen ja muu rahoitus tuli kilpailla mui-den hakijoiden rinnalla hankerahoituksista. Osaamiskeskustoimintaa suunniteltaessa oli ajatus, että kunnat rahoittaisivat osaamiskeskuksia, mutta niin ei ole käynyt. Vuoden 2003 alusta kunnat ovat voineet hakea valtiolta aiemmin rakentamiseen va-rattua kehittämisrahaa ja toimia yhteistyössä osaamiskeskusten kanssa. Kehittämis-rahaa ei voida myöntää osaamiskeskuksille eikä sitä myöskään haluta siirtää kor-keakouluille ja yliopistoille.

Vielä osaamiskeskuslakia kirjoitettaessa oli ajatus, että osaamiskeskuksista tulisi kehittämysyksiköitä, jotka sijoittuvat asiakaspalvelua tekeviin yksiköihin. Viime vaiheessa ajatus kuitenkin muuntui ja osaamiskeskuksista muodostettiin koko maan kattava hallinnollinen rakenne, perustettiin ”hallinto-osastot”.

”tarvitaan ensin se hallinto-osasto elikkä osaamiskeskuksen johtaja ja sihteeri ja hal-lintomalli...nyt me perustetaan niitä substanssiosastoja ja niitä kehittämysyksiköitä, ett niitä paikkoja, joissa sitt konkreettisesti tehdään sitä korkeakoulujen ja käytännön yhteistyötä. Ne on sitten niitä lastensuojelun ja vanhustehuollon yksiköitä ja niitä rahoitettas nyt sitten sillä rahalla, mikä nyt pyörii niissä kehittämishankkeissa ehkä. Niillä rahoilla pystytään nyt niitä kunnallisia yksiköitä rahottamaan ja osaamiskes-kus on sitt se kokoava rakenne. Se kaiken ydin. Se oli ihan viime metreihin saakka, ett kirjattiin ihan jo niitä lain perusteluja ennenku se alko kirkastuun, miten se tapah-tuu.” (A3)

Osaamiskeskukset ovat profiloituneet eri tavoin. Suurin osa on projektien ja yhteistyöhankkeiden koordinaatiopisteitä. Toiminnasta hävisi käytännön, tutkimuksen ja opetuksen yhteinen yksikköajatus.

”Se on kehittämisen ja osaamisen yleistä koordinaatiota. En jaksanut itsekään enää yllä pitää (käytäntö-, tutkimus- ja opetus) keskustelua, koska se ei saanut jatkopohdintaa. Se on kehittämisen ja osaamisen yleistä koordinaatiota.” (AI)

Tutkimuksen, käytännön ja opetuksen yhteinen yksikkö nähdään haastavaksi, koska käytännöllä ja tutkimuksella on eri orientaatiot. Opetuksen arvioidaan liikkuvan paremmin rajojen yli. Osa kaupunkien osaamiskeskuksista on kuitenkin voinut suunnata työtään kehittämissyksikköajatus kohden alusta lähtien. Osaamiskeskus on tarpeen tiedon ja osaamisen kasaantumiseksi, koska tieto ja kokemukset eivät ole kumuloituneet pienten yksiköiden kentässä. Sosiaalityön arvioidaan olevan valtava oppimisen kenttä, jota ei ole hyödynnetty.

”Tarvitaan yleiseen käyttöön osaaminen. Osaamiskeskuksen tulisi löytää roolinsa, tavan kerätä kysymyksiä ja antaa palautetta.” (AI)

Tutkimusrahoituksen järjestämistä kehittämiskeskustoimintaan ei ole valmisteltu ja jos sitä yrittää valtion budjetin kautta, ”se on siltä semmonen viiden vuoden homma”¹³. Suomessa on seurattu Ruotsin opetussosiaalikeskuskokeiluja, mutta ne eivät ole täysin Suomeen verrattavissa. Ruotsissa opetussosiaalikeskukset ovat irrallisia yksiköitä, minkä arvioidaan olevan Suomen järjestelmää huonompi ratkaisu. Suomen yhteistoiminnassa oleva järjestelmä on valtion hallinnon kannalta parempi, todetaan haastattelussa. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama valtakunnallinen neuvottelukunta koordinoi osaamiskeskusten kehittämistä.

5.3.2 Osaamiskeskustoiminnan alku ja tutkimusaineistokonteksti

Tutkimus kohdistuu osaamiskeskuksen alkuvaiheeseen, jolloin todellistettiin osaamiskeskusrakennetta laissa määritellyn tehtävän pohjalta. Lasse Rautniemi kertoo, että Osaava lastensuojelu -projekti on ollut itsenäinen hanke, mutta

¹³ Sitaattilähde A2

osaamiskeskuksen näkökulmasta se on ollut osaamiskeskustoiminnan uranuurtaja ja se vaikutti osaltaan syksyllä 2003 valmistuneeseen osaamiskeskusohjelman muotoiluun (Laiho & Ritala-Koskinen 2003a, 3). Projektissa valmisteltiin kolmen maakunnan sosiaalialan osaamiskeskuksen Pikassos Oy:n muodostaminen ja käynnistettiin sosiaalialan osaamiskeskustoiminta Kanta-Hämeen 11 kunnan lastensuojelun alueella. Samanaikaisesti oli käynnissä sosiaalialan osaamiskeskusten valtakunnallinen suunnittelutyö ja osaamiskeskustoimintaa ohjaavan lainsäädännön valmisteleminen. (Laiho & Ritala-Koskinen 2003b.)

Rautniemi analysoi raportin esipuheessa tekijöitä, jotka muotoutuivat osaamiskeskustoiminnan ”pysyviksi teemoiksi”. Niitä ovat muun muassa:

- Halutaan kehittää toimintaa, jossa ovat mukana kentän toimijoiden, koulutuksyksiköiden ja tutkimuksen osaamisen elementit.
- Alkulähtökohta on kuntalähtöisyys ja kuntien perustoiminnan kehittäminen ja tukeminen, minkä merkitys vähitellen kasvoi Osla-projektin aikana.
- Toimivien käytäntöjen luominen käytännön opetukseen ja opinnäytetöiden sekä kuntien lastensuojelun tarpeiden kohtaamiselle.
- Tutkimuksellisen elementin konkreetin mallin etsiminen. (Laiho ja Ritala-Koskinen 2003, 3.)

Osla-projekti kohdistui siis 11:een lastensuojelua tekevään kuntaan. Tutkimukseeni toinen projektikokonaisuus Maaseudun yhteistyöryhmät kohdistui 26 kuntaan. Kun kontekstuaalisessa tutkimuksessa tulisi kuvata tutkimuksen aikaa, paikkaa ja tilaa, tehtävä on varsin vaativa. Yksittäisten kuntien tilanteen kuvaus ei ole mahdollista. Arja Kuulan (2007) mukaan tutkimuksen haastatteluissa mukana olleiden henkilöys tulee suojata hyvin, etteivät he ole tunnistettavissa edes epäsuorien tunnisteiden kautta. Epäsuorat tunnisteet voivat liittyä tiettyyn paikkakuntaan, organisaatioon tai sen erityiseen toimintatapaan. Yksityisen henkilön suojaus on määritelty henkilötietolaissa (1999/523). Kuntien tilanteesta muodostuu kuva haastatteluaineiston kautta. Sen lisäksi täydennän tässä ajan kuvausta Kristiina Laihon ja Aino Ritala-Koskinen (2003b) ja Tuula Lehtisen (2003) tekemien projektiraporttien toimintaympäristökuvauksilla sekä Tarja Heinon raportilla (2007) Osaamiskeskuksen alueen lastensuojelun avohuollon kohteena olevista lapsista ja perheistä. Lastensuojeluraportin tuottamiseen on osallistunut 85 sosiaalityöntekijää, heidän johtajansa, Osaamiskeskuksen väki ja tutkijoita Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaali-

työn laitokselta (1.1.2009 sosiaalityön tutkimuksen laitos) sekä Stakesista (1.1.2009 Terveyden ja hyvinvoinnin laitos).

Osaamiskeskuksen perustaminen tapahtui aikaan, jolloin kuntien sosiaalitoimen resurssit olivat niukat ja työntekijöiden vaihtuvuus suuri. Kuntien tilanne vaihteli kunnittain. Joissain kunnissa oli paljon sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta, oli vaikeuksia saada päteviä sosiaalityöntekijöitä, joissain kunnissa oli pakko siirtää resursseja sosiaalityöstä vanhustenhuoltoon kunnan vanhustilanteen takia, toisissa kunnissa työntekijöiden pysyvyys oli aika hyvä. Avohuoltopainotteiseen lastensuojeluun oli vaikea saada resursseja ja lastensuojelun arvostusta haluttiin nostaa. Täydennyskoulutukseen oli osallistuttu yksittäin tai sattumanvaraiseen tarjontaan perustuen. Joissakin kunnissa oli lastensuojelusosiaalityöntekijöitä, jotka olivat osallistuneet viimeksi yli 10 vuotta sitten järjestettyyn ilmaiseen lääninhallituksen koulutukseen. Koulutuksissa hankitun tiedon välittyminen paikallisiin työkäytäntöihin ja työyhteisöön näyttäytyi ohuena. Pienten kuntien yleissosiaalityöntekijät eivät yleensä olleet koulutautuneet lastensuojelun erityisosaamiseen. Kunnista oli osallistuttu valtakunnallisiin ja alueellisiin kehittämisprojekteihin vaihtelevasti. Laiho ja Ritala-Koskinen toteavat, että mitä etäämpänä kunta on projektin suunnittelusta ja ytimeistä, sitä heikommaksi projekteista saatu hyöty on jäänyt. Maaseudulla sosiaalityöntekijät pyrkivät muodostamaan kunnan sisälle ja lähikuntien sosiaalityöntekijöiden kanssa tehokkaan toimintaverkoston. Kaupungeissa lastensuojelutyössä oli erikoistunutta osaamista ja palveluja oli hyvin tarjolla. Työn hallintaa vaikeutti kuitenkin monitoimijaisen verkoston hallinta ja yhtä työntekijää kohden muodostuva suuri asiakasmäärä. Suurimmat kaupungit lisäksi pyrkivät myymään erityispalveluja pienemmille kunnille seudullisessa palveluverkostossa. Lastensuojelu tuntui asettuvan marginaaliin kunnan poliittisten foorumien tasolla. Kunnista puuttui usein lastensuojelun toimintasuunnitelmat ja ohjeet, jotka kuvaisivat toimintakenttää ja palveluja. (Laiho & Ritala-Koskinen 2003b.)

Lehtinen toteaa maaseudun sosiaalityön ja sen toimintaympäristön muuttumisen. Vielä 1980-luvulla sosiaalityöntekijällä oli rajattu päätösvalta ja asiakkaita koskevat yksilöasiat vietiin sosiaalilautakuntaan. Sen jälkeen lautakunta on käsitellyt yksilöasioina enää valitusasioita ja tahdonvastaisia huostaanottoja. 1990-luvulla taloudellinen tilanne huononi, asiakasmäärät lisääntyivät ja ihmisten ongelmat muuttuivat monimutkaisemmiksi. 2000-luvulla tuli työntekijäpula ja työntekijöiden uupuminen. Työn määrä oli 2000-luvun alussa moninkertaistunut. Toimeentulotukipäätösten

määrät olivat suuria, yhden sosiaalityöntekijän määränä jopa 100 kappaletta kuu-
kaudessa lastensuojelutyön ohessa. Kiire oli valtava. Työ oli myös laadullisesti
muuttunut. 1990-luvulla oli kuntia, joissa ei ollut otettu yhtään lasta huostaan. Pro-
jektiaikana ajatuksia hallitsi pelko hallitsemattomuudesta, sillä määrän lisäksi yhä
pienempiä lapsia tuli lastensuojelun kohteeksi. Syvällisen asiakastyöskentelyn sijas-
ta työ uhkasi jäädä pintaliipaisuksi. Vaikeat ristiriitatilanteet, pitkäaikaiset asiakas-
suhteet, valitukset ja asiakaspaineiden siirtyminen vapaa-aikaan kasvattivat voimat-
tomuuden tunteita. (Lehtinen 2003, 12–13.)

Lastensuojelun avohuollon asiakasmäärien kasvu ja pahoinvoinnin lisääntyminen
johtivat tarpeeseen tutkia, keitä olivat lastensuojelun uudet asiakkaat. Heino (2007,
20–23) raportoi vuonna 2006 lastensuojelun uusiksi asiakkaiksi tulleista 330 lapses-
ta ja heidän taustastaan yhdeksässä kunnassa Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla ja Sa-
takunnassa. Tutkimuksessa voitiin todeta, että työntekijäkohtaiset erot asiakasmää-
rissä olivat suuria kaupunkien ja kuntien välillä. Asiakkaiden taustatekijöiden ryh-
mittely faktorianalyysillä toi esiin kahdeksan tilannekuvaa tai asiakasprofiilia. En-
simmäinen kuvaa tilannetta, jossa lastensuojelun asiakkuus kytkeytyy monissa vai-
keuksissa olevan nuoren asiaan. Toinen tilanne on sellainen, jossa lastensuojelun
asiakkuus kytkeytyy väkivaltaan. Kolmannessa lastensuojelun asiakkuus kytkeytyy
lapsen hoidon laiminlyöntiin ja vanhempien avuttomuuteen. Neljäs kuvaa tilannetta,
jossa lastensuojelun asiakkuus kytkeytyy aikuisten riitoihin ja riitelystä lapsesta.
Viidennessä kuvassa lastensuojelun asiakkuus kytkeytyy vanhempien päihde-
ehtoiseen elämään. Kuudes kuvaa tilannetta, jossa lastensuojelun asiakkuus kytkey-
tyy nuoren itsenäisen selviytymisen pulmiin. Seitsemäs piirtää kuvaa tilanteesta,
jossa lastensuojelun asiakkuus kytkeytyy vanhempien jaksamattomuuteen ja vaike-
uksiin työelämässä. Viimeisessä kahdeksannessa lastensuojelun asiakkuus kytkey-
tyy lapsen erityisyyteen ja sairauteen. Mielenterveysongelmat kytkeytyivät päihde-
ehtoiseen elämään. Lapsen toimintaa kuvaavia seikkoja analysoitaessa saatiin esille
neljä ryhmää. Ensimmäinen ryhmä kuvasi sellaista lasta/nuorta, jonka vuorokausi-
rytmi oli sekaisin, joka on väsynyt ja välinpitämätön, lyö itsensä huolehtimista lai-
min ja on myös itsetuhoinen. Toinen esiin nouseva kuva liittyy aggressiiviseen käyt-
tämiseen, jossa on hallitsemattomia raivokohtauksia ja väkivaltaa ja jossa lapsi
tai nuori käyttäytymisellään hallitsee ympäristöään ja toimii rajattomasti. Kolmas
ryhmittymä koostuu lapsista ja nuorista, joiden toimintaa leimaa pelokkuus, alistu-

vuus ja syrjäänvetäytyvyys. Neljäs faktori ryhmittyi sosiaalisuuden ja selviytyvyyden ympärille. (Heino 2007, 66; ks. Hiitola 2008.)

Tutkimus nosti arkisen tuen tarpeen näkyviin. Arjessa tarvitaan taloudellista, henkistä ja sosiaalista tukea. Päihdeperheiden lapset kantavat huolta arjesta vanhempiensa puolesta. Syrjäytyneistä perheistä tulee melko myöhään yhteys lastensuojeluun. Monikulttuurisuus haastaa kieli- ja kulttuurirajoista lähtien. Läheisverkosto näyttää jäävän pois yhteistyöstä. Tietopohjan osalta tietoa ei kertynyt lapsen asuinperheen kulttuurisesta taustasta, asumisväljyydestä lapsen kodissa, aikuisten ammateista ja työolosuhteista. Vaara on, että lastensuojelutyö kapeutuu vuorovaikutuksen tarkasteluksi psykologisen työn kehikkoon ja toimenpiteet juridishallinnolliseen viitekehykseen. Lastensuojelun yhteiskunnallisille analyyseille ja strategioille on havaittavissa vahvaa kysyntää nykyisissä politiikkaohjelmissa, myös paikallisella tasolla. Seurantatieto kiinnostaa strategian työn tietopohjana¹⁴. (Heino 2007, 69–70.)

5.4 Grounded theory tutkimusotteena ja menetelmänä

Grounded theory (jatkossa GT) tarkoittaa tutkimusaineistosta johdettua teoriaa. Aineiston tulee olla systemaattisesti kerätty ja analysoitu tutkimusprosessissa. Aineiston keruu, analyysi ja teoria ovat kiinteässä suhteessa toinen toisiinsa. Tutkija ei aloita tutkimusta mielessään etukäteen muodostettu teoria ellei hänen tarkoituksensa ole tutkia ja laajentaa jotain olemassa olevaa teoriaa. Tutkija antaa teorian emergoitua aineistosta. Aineistosta johdettu teoria muistuttaa tällöin enemmän ”todellisuutta” kuin teoriaa, joka nojaa muiden tutkimusten käsitteisiin tai spekulatioon siitä, miten asioiden ajatellaan toimivan. GT:n käsitteet muodostetaan kurinalaisesti tutkimusaineistosta. Tutkija tarvitsee luovuutta nimetäkseen osuvasti kategoriat, kysyäkseen aineistosta stimuloivia kysymyksiä, tehdäkseen vertailuja, ja laajentaakseen innovatiivista, integroitua ja realistista juonta organisoimattomasta raaka-aineistosta. Kyse on tieteen ja luovuuden balanssista. GT:n tekniikat tuovat analyysiin kurinalaisuuden. (Strauss & Corbin 1998, 12–13.)

¹⁴ *Tuija Eronen paljasti tutkimuksessaan vuonna 2007 lastensuojelun ydinkysymyksiin kiinnittyvän tutkimuksen ohuuden ja sirpalemaisuu den.*

Anselm Strauss ja Juliet Corbin tiivistävät, että teoria merkitsee hyvin muodostuneiden käsite- tai teemakategorioiden yhdistelmää. Teorianmuodostus on kolmivaiheinen prosessi, joka edellyttää ensin aineiston kuvailun, sitten sen käsitteellisen järjestämisen ja lopuksi teoretisoinnin. Kuvailu on tarinan tai tapahtumien kertomista vailla tulkintoja. Käsitteellinen järjestäminen luokittelee tapahtumia ja kohteita eksplisiittisten ominaisuusdimensioiden avulla tuomatta esiin kuitenkaan ehkä luokittelujen yhteyksiä toisiinsa tai mitään selitysmallia. Teoretisointi on tapahtuman rakentamista aineistosta selittävän juonen pohjalta toisiinsa suhteissa olevien kategorioiden avulla. Systemaattisesti toisiinsa yhteydessä olevat kategoriat muodostavat teoreettisen viitekehyksen, joka selittää jotain ilmiötä. Kategoriasuhteet kertovat kuka, mitä, milloin, missä, miksi, miten ja millä seurauksilla tapahtuma tapahtuu. Ne pyrkivät selittämään tai ennakoimaan ilmiötä¹⁵. Grounded theoryn substantiivinen teoria käsittelee vain tutkimusaineistoa. Sen sijaan formaalit teorit eivät koske tiettyä ryhmää ja paikkaa. Formaali teoria johdetaan useiden aineistojen tutkimuksen pohjalta. (Strauss & Corbin 1998, 22–25.)

GT soveltuu kontekstuaalisen tutkimuksen tutkimusotteeksi ja menetelmäksi, kun tutkimuskohteena on uusi suuntaansa hakeva toiminta. Kootessani aineistoa Osaa-miskeskuksesta toiminta oli alussa ja ilmassa oli paljon odotuksia ja epävarmuutta siitä, mihin suuntaan tuli edetä. Kokeilujen kautta oli tarkoitus saavuttaa toiminnalle asetetut tavoitteet. Halusin myös tehdä tutkimusta, jossa tutkittavien ääni ja asioille annetut merkitykset tulevat näkyviksi ja näillä argumenteilla valitsin tutkimuksen lähestymistavaksi ja menetelmäksi aineistolähtöisen GT:n. Sen lähtökohdat ovat kehittäjiensä Glaserin ja Straussin (1967) mukaan fenomenologiassa ja symbolisessa interaktionismissa.

GT luotiin aineistolähtöiseksi ja uutta teoriaa tuottavaksi, jotta tutkimuksessa ei vain testattaisi olemassa olevia teorioita. Oletus oli, että induktiivisella otteella tavoitetaan jotain ennen tavoittamatonta etenemällä yksityisestä yleiseen. GT:ssä tul- laan lopuksi middle range -teoriaan tai formaaliin teoriaan, kun haetaan syntyneen

¹⁵ Käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä aineisto harvoin pystyy selittämään ja ennakoimaan ilmiötä klassisen kausaalitutkimuksen asetelman tapaan. Strauss ja Corbin (1998, 25) kuitenkin käyttävät teoretisointia kuvatessaan verbejä ”explain and predict events” ja ”constructing ... from data an explanatory scheme”, joten säilytän alkuperäiset termit suomeksi käännettyssä kuvauksessa. Myöhemmin omassa tutkimuksessani ymmärrän kategoriasuhteiden kertovan enemmän yhteyksistä kuin kausaalisesta selittämisestä.

substantiivisen teorian yhteyksiä olemassa olevaan tutkimukseen. Jatkuvan vertailun menetelmä soveltuu erityisesti tutkimusympäristöihin, joissa ihmiset ovat toistensa kanssa tekemisissä. (Koskela 2007, 91.)

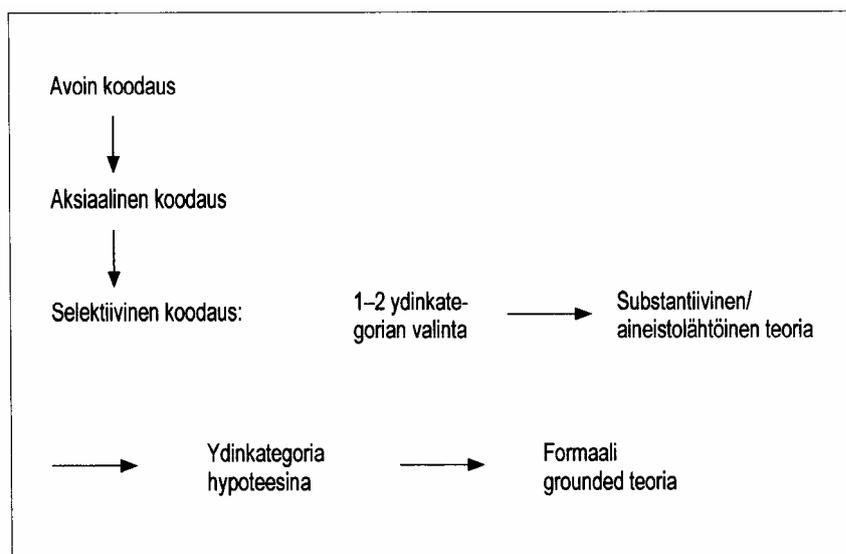
GT:ssä tutkijan alkuperäinen intressi syvenee aineiston keruun myötä tai se voi jopa muuttua. Aineiston keruu loppuu teoreettisen otannan kylläntymiseen, kun lisäaineisto ei enää tuo analyysiin uusia kategorioita tai ominaispiirteitä. GT:tä ei pidetä helppona ja suoraviivaisena menetelmänä. Puheaineiston koodaaminen tapahtuu siten, että kerätty data pilkotaan osiin. Koodaustarkkuutena voivat olla yksittäiset sanat, puhujien yksittäiset ajatukset tai laajemmin puhujien esittämät ajatuskokonaisuudet. Aineistoa luokitellaan aluksi mainintojen sisältämien samankaltaisuuksien perusteella. Jo alkuvaiheesta lähtien pyritään tunnistamaan aineiston sisältämää liikettä eli prosesseja. Kun aineisto on koodattu samankaltaisuuksien perusteella, aletaan syntyneitä kategorioita suhteuttaa toisiinsa. Induktiivispainotteinen ote muuttuu abduktiiviseksi ja osin deduktiiviseksi. (Koskela 2007, 91–97.)

Grounded theoryn mukainen koodaaminen tapahtuu kolmena vaiheena. Ensimmäinen vaihe on avoin koodaaminen, joka käytännössä on verrattavissa sisällön analyysiin. Analyysivaiheen tuloksena syntyy paljon käsitteitä, jotka aksiaalisessa vaiheessa yhdistetään samankaltaisuuksien perusteella kategorioiksi. Straussin ja Corbinin mukaan (1998, 119) rivi riviltä koodaus on generatiivisinta, joskin aikaa vievää. Alussa sama ajatus tai puhekokonaisuus voidaan koodata useampaan käsitteeseen. Tiheä koodaus on tärkeää erityisesti tutkimuksen alussa, kun halutaan nopeasti kehittää kategorioita aineistosta ja kohden teoreettista otantaa. Toinen analyysivaihe on aksiaalinen koodaus, jossa tarkastellaan tutkittavan ilmiön kategorioiden loogisia suhteita. Kategorioista tutkitaan yläkategoriat ja niitä tarkentavat alakategoriat. Yläkategoriat kuvaavat tutkittaville tärkeitä ilmiöitä ja niillä on kyky selittää käynnissä olevaa. Alakategoriat selittävät ilmiöstä milloin, missä, miksi, kuka, miten ja millä seurauksilla se toteutuu. Kategorioista määritellään ominaisuudet sekä niiden dimensiot. Ilmiöstä tutkitaan myös rakenteen ja prosessin välistä suhdetta kategorioiden olosuhde- ja prosessitekijöiden avulla. Prosessi on toimintaa ja vuorovaikutusta, johon alakategorioiden kysymykset suuntautuvat. Rakenne ja olosuhteet muodostavat pohjan, jossa ilmiö sijaitsee tai syntyy. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden kuormittavat työolosuhteet muodostavat merkittävän pohjan pitkäjänteiselle osaamisen kehittämiselle. Ilman olosuhde- ja prosessitekijöiden yhteyksien tarkastelua ei voi ymmärtää, miten kui-

tenkin vuodesta toiseen sosiaalityöntekijät säilyttävät työkykynsä vaativissa työolosuhteissa. Kolmannessa analyysivaiheessa, joka on selektiivinen, tutkitaan kategorioiden väliset yhteydet ja muodostetaan teoria. Yhteyksiä kuvataan käsitteellisellä tasolla. (Strauss & Corbin 1998, 123–127.)

Selektiivisessä koodauksessa haetaan ydinkategoria ja tutkitaan sen yhteyksiä muihin kategorioihin. Ydinkategoria on avain aineistoa kattavan substantiivisen teorian luomiseen. Ydinkategoriaksi valitaan 1-2 kategoriaa. Se ilmaisee tutkimuksen keskeisen teeman ja sillä on analyttistä voimaa, mikä vetää muut kategoriat mukaan. Strauss ja Corbin (1998), kuten myös Glaser, suosittelevat vahvasti vain yhden kategorian ottamista ydinkategoriaksi, koska GT:n idea on löytää ydinkategoria ja hakea sen käsitteelliset yhteydet muihin kategorioihin eikä kuvailla aineistoa laadullisen aineiston tapaan. Jos mielenkiintoisia kategorioita on kaksi, Glaser (2001) suosittaa kahden erillisen tutkimuksen tekemistä. Ydinkategoria selittää suuren osan muiden kategorioiden vaihtelusta. Se voidaan tunnistaa esimerkiksi luomalla kategorioita yhdistävä kertomus. Ydinkategoria on ihmisten sosiaalista toimintaa sisältävissä aineistossa yleensä gerundimuotoinen (esimerkiksi rakentaminen). Se sisältää ominaisuuden vaihteluvälin. Substantiivista teoriaa muodostettaessa ei tuoda käsiteltäväksi uutta aineistoa, vaan teoria muodostuu aiemmin käsiteltyjen jäsennysten pohjalta. Tutkimuksen abstraktiotasoa nostetaan aksiaalisen tason koodauksesta selektiivisessä koodauksessa. Aineistoa voidaan tulkita ehtomatriisin avulla tutkimalla olosuhteiden mikro- ja makrotasolla yksilön ja ympäristön välisiä suhteita. Kategorioiden ominaisuusdimensioita voidaan tutkia integratiivisten minidiagrammien avulla. (Strauss & Corbin 1998, 146–147, 181; Glaser 1992, 4; Glaser 2001, 103, 200; Koskela 2007.)

Formaalin grounded theoryn muodostamista käsitellen myöhemmin 7. kappaleessa. Suomennan grounded theoryn ”grounded teoriaksi”, kun muodostan teoreettista mallia omasta aineistostani. Seuraavassa kuvassa esitetään kaaviona GT:n monivaiheinen etenemisprosessi.



Kuva 4. Grounded theoryn rakentamisen vaiheet

Olen tutkimuksessa pitäytynyt tarkasti GT:n vaiheisiin ja tekniikoihin, koska koamani laaja haastatteluaineisto vaikutti ensin pitkään hyvin tutulta aiemman pitkäaikaisen työkokemukseni pohjalta. Koin tutkimuksen alussa vaikeaksi analysoida aineistoa, joka ei ensin tuntunut antavan ”mitään uutta” ja joka oli ”kaikille tuttua”. Aineistoa oli lisäksi paljon. Tiukkaan metodiseen ratkaisuuni vaikutti paljon ja luottamusta aineistooni lisäsi väitöskirjatyöni ohjaaja Esa Poikelan useaan kertaan esiin ottama asia, että aineistosta voi löytyä jotain sellaista, jota ei osaa ennakoida ja jota ei ole vielä käsitteellistetty olemassa olevassa tutkimuksessa ja teoriassa. Ratkaisuni osoittautui lopulta tavoittelemisen arvoiseksi, kun GT:ssä etenin askel askeleelta yhä teoreettisemmalle tasolle. Jokainen vaihe vaati oman analyttisen ja teknisen käsittelyvaiheensa, mutta ennen kaikkea jokainen vaihe vaati ajallista etäisyyden ottamista tehtyyn analyysiin, jotta oli mahdollista nousta seuraavalle teoreettiselle abstraktioasteelle. Ajallisen etäisyyden ottaminen mahdollisti oman tekstin lukemisen ja pohtimisen tavallaan jo ulkopuolisesta näkökulmasta.

6. Aineistolähtöisen teoreettisen mallin muodostaminen

Grounded theory tutkimusotteena ja metodina tähtää aineistolähtöisen teorian muodostamiseen. Teoria muodostetaan systemaattisten analyysivaiheiden avulla. Seuraavassa käyn läpi oman tutkimukseni GT:n mukaisen analyysin vaiheet. Ensin käsittelen tekemäni avoimen koodauksen tuloksen. Se on tulos tarkoista aiemmista koodauksista, joita en raportoi tutkimusraportissa paitsi toteamalla, että ensimmäisen koko aineiston koodauksen jälkeen minulla oli 99 käsitettä. Tätä voitaisiin pitää avoimen koodauksen tuloksena, mutta sitä ei ollut mielekästä tuoda esiin sellaisenaan. Käsitelmäärä kertoi siitä, että aineisto oli tarkasti koodattu rivi riviltä, mutta valitettavasti suuri käsitteiden määrä ei toimi tarkoituksenmukaisella tavalla analyysissa, joka tähtää teorianmuodostukseen. Ryhdyin yhdistämään käsitteitä hakemalla käsitteistä samanlaisuuksia ja erilaisuuksia sekä erityisyyksiä. Vaihteita oli useita. Lopetin käsitteiden tiivistämisen, kun ne eivät enää sulautuneet yhteen ja joissa oli kyse painokkaasti eri asioista.

Aksiaalinen vaihe yhdistää toisaalta käsitteitä laajemmiksi kategorioiksi ja asettaa ne suhteessa toisiinsa, mutta toisaalta avaa kategorioita uudelleen. Kategorioista tutkitaan sen sisältämät alakategoriat, ominaisuudet ja niiden dimensiot. Muodostamani aksiaalisen vaiheen kategoriat olen nimennyt pääosin myönteisesti, vaikka aineiston sitaatit olisivatkin kaikki kategorian negatiivista dimensiota kuvaavia. Kategoriat onkin ymmärrettävä jatkumoina. Ne liikkuvat ominaisuusdimensioilla, jotka tässä aineistossa liikkuvat useimmiten jatkumolla vähemmän-enemmän.

Kolmas vaihe, selektiivinen koodaus ryhtyy rakentamaan aineistolähtöistä eli substantiivista teoriaa ydinkategorioiden ja muiden kategorioiden suhteiden ja ominaisuuksien pohjalta. Substantiivisessa teoriassa pyritään tiheään kuvaukseen sekä tavoittamaan prosessit ja niitä ylläpitävät rakennetekijät.

6.1 Avoin koodaus

Aineisto koodataan ajatus tai ajatuskokonaisuus rivi riviltä. Koodasin saman ajatuksen useampaan käsitteeseen ja myöhemmin ”puhdistin” syntyneitä käsitteitä samankaltaistamisen periaatteella. Koodauksessa käytin Nvivo-ohjelmaa, joka on alun perin kehitetty GT:n avustavaksi välineeksi. Nvivo osoittautui erinomaiseksi aineiston hallintavälineeksi, kun analyysin tekeminen kesti useita vuosia kaikkiaan kolmen uudelleen aloituksen takia.¹⁶ Nvivoon tallentuneessa historiassa, muistioissa, on näkyvissä käsitteiden ja kategorioiden muodostumisprosessi. Myös sitaattien hakeminen alkuperäisistä dokumenteista on aika vaivatonta.

Avoimen koodauksen käsitteiden jäsentäminen Nvivossa tapahtui siten, että luin järjestyksessä aina yhden käsitteen alaan koodaamani kaikki puhelainaukset läpi ja lihavoin tärkeimmiltä tuntuvat lauseet ja erityisyydet. Niitä olivat lauseet, joita ei ollut mainittu minkään muun käsitteen yhteydessä ja lauseet, joissa oli sanottu jotain painokkaasti. Tällä tavoin tarkistin käsitteen nimeämisen osuvuutta ja pyrin toisaalta erottelemaan käsitteet toisistaan ja toisaalta yhdistämään niitä. Lopulta muodostin 15 käsitettä. Käsite ilmaisee jotain samaa ominaisuutta tai toimintaa siitä, mitä on tapahtumassa. Käsitteiden nimet voidaan muodostaa aineiston tai kirjallisuuden pohjalta. Yleensä vahvoja käsitteitä käytetään analyttisiin tarkoituksiin. Houkutuksista huolimatta pysyin lopulta aineistolähtöisissä käsitteissä, sillä kirjallisuudesta lainatuista käsitteistä olisi ollut selvitettävä, mistä kontekstista ne

¹⁶ 1. aloitus: *Haastatteluaineiston jakaminen Oslaan, Maaseudun sosiaalityöhön ja Osaamiskeskustoimintaan GT-analyysissa. Aineistojen vertailu ei kuitenkaan onnistunut erillisinä tiedostoina. Tarkoitukseni ei ollut verrata erikoistunutta lastensuojelutyötä ja maaseudun yleissosiaalityötä. Ne olivat aineistojen vertailuun liian erilaisia. Oslan sosiaalityöntekijöiden yksilö- ja parihaastattelut antoivat jossain määrin syvempää tietoa osaamisen ja oppimisen kehittymisestä kuin maaseudun sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastattelut.*

2. aloitus: *Koko haastatteluaineisto koottiin yhdeksi Nvivo-tiedostoksi diskurssianalyysia varten ja tein koodaukset. Myöhemmin luovuin diskurssianalyysista, koska se ei tuntunut sopivan aineistoon ja aineistolähtöiseen ajattelutapaani. Diskurssianalyysi olisi vaatinut aineiston vahvaa teoreettista taustoittamista. Analyysi nosti vahvaksi diskurssisiin liittyneen vallankäytön. En halunnut sitoa tutkimustani vain valtateoreettiseen näkökulmaan.*

3. aloitus: *Paluu GT-analyysin mukaiseen koodaukseen, josta tämä väitöskirja kertoo.*

ovat peräisin¹⁷. Tunnettuihin käsitteisiin voi liittyä vääristymiä tai käsitteet voivat virittää aineistosta jotain muuta kuin mitä siinä on.

Käsitteiden muodostamisessa koin ajoittain vaikeuksia. Muodostuneet käsitteet tuntuivat ulkokohtaisilta enkä päässyt kiinni aineiston sisäiseen dynamiikkaan. Olin jo hylkäämässä GT:n aineistoon sopimattomana analyysivälineenä, kun tulin kokeilleeksi aineistosta puhetaojen koodaamista (ks. Potter & Wetherell 1987, Suoninen 1997). Tämä auttoi saamaan tuntuman aineistoon¹⁸. Palasin GT:hen, kun olin lukenut Glaserin (1992) kritiikin Straussin tulkinnasta soveltaa GT:tä. Totesin tehneeni kaikki ne vaiheet ja virheet, joista Glaser kritisoi Straussia. Glaser (1992, 4-5) toteaa, että Strauss lähtee vertailuista ja etukäteen päätetyistä kysymyksistä, jotka vetävät tutkijan pois aineistosta. Tällöin jää tutkimatta, mikä tutkittaville on tärkeää tai mitä aineistosta itsessään emergoituisi. Minuakin ohjasivat liikaa etukäteen asetetut tutkimuskysymykset, jotka olin hyväksytyssä tutkimussuunnitelmassa asettanut ja joita pyrin koko ajan tarkentamaan. Kun ryhdyin ”vain lukemaan” aineistoa, pääsin kiinni aineiston dynamiikkaan. Glaser kritisoi edelleen Straussia siitä, että jokainen tapahtuma (lause) nimetään ja siten hävitetään aineiston relevanttius. Näin muodostuu paljon aineistoa ja käsitteellistä kuvausta, mikä on eri tavoite kuin laajentaa teoriaa (Glaser emt., 43–44). Näin tapahtui minunkin tutkimuksessani. Oli paljon käsitteitä enkä minkään perusteella voinut päätellä, mitkä olivat tärkeitä käsitteitä. Koska GT:n loppuvaiheessa kiinnostavaa on vain ydinkategorian löytäminen, Glaser (emt., 4, 21) ohjaa etsimään tutkittavien kokemaa ongelmaa tai huolta ja miten sitä yritetään ratkaista prosessissa ja mitkä kategoriat tai kategorian ominaisuudet liittyvät huoleen. Glaser painottaa emergenttiä relevanssia, toisin sanoen ongelmien ja kategorioiden nousemista aineistosta, ei siis Straussin tapaan ”pakotettua kysymyksenasettelua ja näennäistä tulosformaattia”. Glaserin mielestä Strauss pyrkii enemmän aineiston kuvaamiseen kuin käsitteellistämiseen. Glaser (emt., 36) suosittaa aineiston käsittelyn yhteydessä kirjallisuuden lukemista, mikä auttaa pysymään oman oppialan jäsenyksissä ja ajattelussa, jotta ei menisi mukaan tutkittavien tyyliin. Erityisen hyvä on palata kirjallisuuteen, jos tutkimus tuntuu jäävän paikalleen.

¹⁷ *Näkökulman toi esiin dosentti Kirsti Karila Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät/aineistolähtöinen tutkimus -opintojaksolla keväällä 2004.*

¹⁸ *Olen 1990-luvun alussa Eero Suonisen ohjauksessa tehnyt tulkintarepertuaarien, puhetaojen, koodausta. Menetelmä oli tuttu.*

Seuraavassa esitän yhteenvedona luettelomaiseen tapaan avoimen koodauksen käsitteet ja niiden kvantitatiiviset ominaisuudet Nvivon dokumentoinnin pohjalta. Käsitteet 1-3 liittyvät sosiaalitoimiston kehittämisrakenteisiin ja sosiaalityön kehittämisvalmiuksiin, käsitteet 4-7 liittyvät sosiaalityöntekijän oppimiseen, tiedonmuodostukseen ja valmiuteen kehittää työtään sekä käsitteet 8-15 osaamiskeskukseen, osaamiskeskusinterventioon ja sen seurauksiin. Käyn läpi käsitteiden muodostuksen Nvivoon tallentuneiden tietojen avulla:

1. Sosiaalitoimiston heikot kehittämisrakenteet (148 tekstiotetta)
2. Organisaation valmius muutokseen (34 tekstiotetta)
3. Työorganisaatio systeeminä ja prosesseina (29 tekstiotetta)
4. Asiakasvalmiudessa oleminen (17 tekstiotetta)
5. Sosiaalityön erityisyyden oppiminen (49 tekstiotetta)
6. Suhdetiedon muodostaminen (98 tekstiotetta)
7. Yksilö- ja ammatti-identiteetin kehittäminen (11 tekstiotetta)
8. Oppimistilan rakentaminen (79 tekstiotetta)
9. Osaamiskeskus uudelleenrakenteistavana (91 tekstiotetta)
10. Osaamiskeskuksen roolit (214 tekstiotetta)
11. Luottamuksen rakentaminen (57 tekstiotetta)
12. Konkreettiset rajat ylittävät tehtävät (227 tekstiotetta)
13. Rajatyöskentely tiedonmuodostuksessa (161 tekstiotetta)
14. Reflektioiva oppiminen (307 tekstiotetta)
15. Toimivan tiedon löytäminen sosiaalityöhön (64 tekstiotetta)

Olen edellä kirjannut tekstiotteiden määrän. Se kertoo käsitteen merkityksestä osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa. Laajimmat tekstiotteet muodostuvat konkreettiset rajat ylittävistä tehtävistä, osaamiskeskuksen rooleista, rajatyöskentelystä tiedonmuodostuksessa sekä reflektioivasta oppimisesta. Näiden käsitteiden voi olettaa olevan merkityksellisiä selektiivisessä koodauksessa. Yksilö- ja ammatti-identiteetin itsenäisenä käsitteenä pitäminen on tuntunut tärkeältä, koska se aineiston perusteella koskettaa voimakkaasti sosiaalityöntekijöiden itsenäisyyttä, tunteita ja sosiaalityön tekemisen haavoittavuutta. Käsitteen merkitys korostuneet tässä aineistossa sen vuoksi, että Maaseudun sosiaalityön yhteistyön projektit perustuvat asiakastyön haastavimpien ongelmatilanteiden käsittelyyn luottamukselliseksi muo-

dostuneessa oppimistilassa. Word-sivuina puheotteita on 3-50 sivua/käsite (vähiten käsitteessä yksilö- ja ammatti-identiteetti, eniten käsitteessä refleктоiva oppiminen).

Seuraavassa jaksossa kuvaan lyhyesti muodostuneet käsitteet ja alaviitteissä viitataan alkuperäisiin dokumentteihin. Myöhemmin aksiaalisessa koodauksessa käytän sanatarkkoja aineistositaatteja. Sitaateista olen poistanut puhekielen ylimääräiset että, ett, niinku, semmonen, sit, sitku, tämmönen -sanat silloin, kun ne eivät olennaisesti lisää sitaatin arvoa. Vaikka kyseessä ei ole keskusteluntutkimus, olen säilyttänyt litteroijan tekemät naurahdussymbolit ☺ ja äänen korotusta ja huudahduksia merkitsevät kursiivit ja isot kirjaimet niiden semanttisen merkityksen takia. Strauss ja Corbin (1998, 79) pitävät tärkeänä ominaisuuksien tulkinnassa ilmaistua mielialaa tai äänensävyä. Sitaatteja olen lyhentänyt ja poistamista ilmaisevat kohdat on merkitty kolmena pisteellä (...). Empimistä tai pitkiä puhekatkoksia ilmaisevat kohdat litteroija merkitsi kahdella pisteellä (..). Koodeina S viittaa sosiaalityöntekijähaastatteluun, SP sosiaalityöntekijäparin haastatteluun, R ryhmähaastatteluun, K Osaamiskeskuksen työntekijän haastatteluun, SM seminaaripuheeseen ja KP Osaamiskeskustyöntekijäparin haastatteluun. A viittaa valtakunnallisen asiantuntijan haastatteluun. Kirjaimen jälkeinen ensimmäinen numero viittaa alkuperäisen haastatteluaineiston henkilö- tai ryhmätunnukseen. Yhdellä haastatteluaineistolla voi olla useita tunnuksia haastateltujen anonymiteetin suojaamiseksi, mikä on erityisen tärkeää tapaututkimuksessa¹⁹. Numeron jälkeinen viiva ja lisännumero kertovat, monesko ryhmä- tai yksilöhaastattelukerta on kyseessä kolmen vuoden aikana. Numero 1 tarkoittaa ensimmäistä haastattelua, isommat numerot ensimmäistä myöhempää. Johdettavia työntekijöitä sosiaalitoimistoissa ja Osaamiskeskuksessa ei ole erotettu tunnukseksi omaksi ryhmäkseen tunnistettavuuden häivyttämiseksi. Edelleen tunnistettavuuden häivyttämiseksi alkuperäiset henkilöiden ja kuntien nimet on muutettu tyypeiksi ”Kehittäjä”, ”Sosiaalityöntekijä” tai ”Tutkija X” tai ”Isokaupunki”. Lisäksi henkilöhistoriaan liittyvät asiatekijät on sitaateissa muutettu yleisemmäksi ilmaisuksi tai vaihdettu johonkin arviolta vastaavaan ominaisuuteen. Aineistossa sosiaalityöntekijöiden anonymiteetin suojaaminen on helpompaa kuin osaamiskeskustyön-

¹⁹ *Aiemmin kappaleessa 5.3. olen perustellut, että tärkeää ei ole, kuka sanoo, vaan mitä sanotaan. Aineiston integriteetti ei sitoudu seurattaviin henkilöihin, vaan aineiston esiin nostamiin teemoihin. Aineiston huolellista anonymisointia käsiteltiin TaY:n Tutkimusetiikka-opinnoissa, jotka piti filosofi, FT Marika Enwald vuonna 2007. Idean usean tunnuksen käyttämiseen sain osallistuessani keskusteluihin.*

tekijöiden, koska sosiaalityöntekijät ovat noin 30 kunnasta. Erityistä huolellisuutta olen pyrkinyt noudattamaan osaamiskeskustyöntekijöiden anonymiteetin suojaamiseksi.

6.1.1 Sosiaalitoimiston kehittämistrakenteisiin ja -valmiuksiin liittyvät käsitteet

Sosiaalitoimiston heikot kehittämistrakenteet

Käsite²⁰ kuvaa erityisesti tuen puutetta ammatillisen työn kehittämiseksi. Myös projektityö on irrallista perustyöstä ja projektit aloitetaan aina alusta ottamatta huomioon, mitä on jo tehty. Kompensaationa heikoille kehittämistrakenteille osa sosiaalityöntekijöistä kertoo saavuttamastaan vahvasta ammatillisesta työotteesta, jolla työssä selviydytään tilanteesta toiseen. Ote on vahvistunut vuosien kuluessa asiakastyössä, keskusteluissa kollegojen kanssa sekä pitämällä huolta omasta itsestä. Useimmista työntekijöistä välittyy vahva identiteetti²¹. Osa työntekijöistä on huolissaan omasta ammatillisuudestaan ja esittää sen ”terottamista”. Huolta kannetaan siitä, että ”ei osaa mitään” tai työ on ”vähän huonosti hoidettu”. Huolimatta siitä, että työntekijä pyrkii hyvin tehtyyn työhön ja tekemään parhaansa, hän kohtaa ”riittämättömyyden tunteen”. Työn vastuu on raskasta, työtä on vaikea hallita ja rajata ja kaiken kaikkiaan yhdellä työntekijällä on ”laaja hallittava alue”²².

Taloudelliset resurssit kilpailevat asiakaslähtöisyyden kanssa, työntekijöistä on pulaa, palvelut tuntuvat joissain kaupungeissa hajanaisilta eivätkä sosiaalitoimistojen kulttuurit ja organisaatioiden rakenteet tue sosiaalityön kehittämistä. Sosiaalitoimen johdon toiminta ei tue ammattitaidon kehitystä. Lähijohdolla ei ole sananvaltaa, koska asemavaltuus ei välttämättä eroa asiakastyöntekijän työstä. Harvoilla työpaikoilla on sosiaalityön johtaja. Pahimmillaan sosiaalityöntekijöitä passivoi eidyynaaminen ilmapiiri ja välinpitämätön johto. Linjattomuutta tuo myös toimiston antaa mennä -kulttuuri. Toisaalta kehittämisessään liian innokas johto voi toimia vailla kontaktia paikallisiin sosiaalityön tarpeisiin.

²⁰ *Sosiaalitoimiston heikkoihin kehittämistrakenteisiin olen sisällyttänyt aiemmin muodostamani käsitteet ammatillisen työn johtaminen, kehittäminen, ammatillinen kehittäminen, tuetun muutostyön puute, sitoutuminen työskentelemään, ristiriidassa eläminen, arviointi ja resurssisiirtoisuus.*

²¹ S2

²² R1-1, R2-1, R1-2, R4-4

Organisaation valmius muutokseen

Organisaation valmius muutokseen on Nvivo-muistiossa tekemäni määritelmän mukaan uusien tilojen avaaminen perustyöhön. Sosiaalityö ja sosiaalitoimisto ovat eläneet jo pitkään projektikautta, mikä näkyy jonkinasteisena kyllästymisenä projekteihin. Projektien kokemuksia ja tuloksia ei voi eikä ehdi hyödyntämään siinä määrin kuin niitä tehdään²³. Työntekijät toivovat, että projektien hyödyntämiseen varattaisiin ”ihan oikeasti aikaa”²⁴. Moniammatillisen työn kehittäminen voi vaatia ulkopuolista vetäjää, mikäli ryhmästä ei löydy valtuutettua vetäjää²⁵.

Työorganisaatio systeeminä ja prosesseina

Työorganisaatio systeeminä ja prosesseina²⁶ on oman työsuorituksen hahmottamista suhteessa kokonaisuuteen. Osaamiskeskuksen ryhmiin osallistutaan erilaisin intensiteetein ja työntekijät ovat saaneet kokemuksia ja ajatuksia työnsä kehittämiseksi. Prosessi on ollut osallistujille ristiriitainen. Sosiaalityöntekijät puhuvat ”työhön sopimattomista menetelmistä” ja Osaamiskeskustyöntekijät ”ajattelumallin vääntämisestä”²⁷. Molemmilla osapuolilla on turhautumista suhteessa odotuksiinsa saavutettujen hyötyjen lisäksi. Sosiaalityöntekijät kiinnittävät Osaamiskeskusta enemmän huomiota siihen, että oma työ koskettaa toimistossa myös muiden työtä ja työn rakenteita. Työn systeemisyiden ja prosessimaisuuden huomioon ottamattomuus tuo pettymystä ja turhautumista.

6.1.2 Sosiaalityöntekijän oppimiseen, tiedon prosessointiin ja kehittämisvalmiuteen liittyvät käsitteet

Asiakasvalmiudessa oleminen

Asiakasvalmiudessa oleminen pitää työntekijän jatkuvasti valppaana ja korostaa kriisityön valmiuksia. Sosiaalitoimiston sosiaalityö on samanaikaisesti odottamista,

²³ S7

²⁴ S7

²⁵ KPI-3

²⁶ Käsitteeseen on sisällytetty aiemmin esillä olleet käsitteet kollektiivisen oppimisympäristön luominen ja uuden tilan odotus.

²⁷ S3, SP2, K8-3

välttämistä ja yhtäkkistä kiirettä, kun toimenpiteitä harkitaan ja tehdään. Päätöksiä tehdään, mutta niitä myös lykätään, pitkäjänteisiä suunnitelmia vältetään ja varaudutaan pahimpaan. Odottelu päättyy ”palokuntana tulta päin -asenteella hälytyksen tullessa”²⁸.

Sosiaalityön erityisyyden oppiminen

Käsite²⁹ kuvaa sosiaalityön erityisyyden oppimisen tapoja. Kritiikkiä esitetään kapeuttavia oppimismahdollisuuksia kohtaan. Sosiaalityöntekijöillä intensiivisintä oppimista tapahtuu pitkäaikaisissa asiakassuhteissa asiakaspalautteen ja asiakastyön reflektoinnin kautta suhteessa omiin ajatuksiin ja tunteisiin. Erityisesti pohdituttaa, miten paljon voi vaatia asiakkaan muuttumista, jos asiakas itse sitä ei halua³⁰. Oppimista tapahtuu myös vuorovaikutuksessa muiden sosiaalityöntekijöiden kanssa.

Suhdetiedon muodostaminen

Suhdetiedon muodostamisessa³¹ on kyse kokemustiedon jakamisesta ja uuden tiedon sovittamisesta aiempaan tietopohjaan. Osallistuessaan Osaamiskeskuksen ryhmään sosiaalityöntekijä analysoi tiedollista tarvettaan ja asettaa käsittelylle tavoitteita. Laajojen tiedollisten tarpeiden lisäksi tietoa tarvitaan itsensä säästämisen keinoihin. Kokemustieto on sosiaalityöntekijöiden työssä kertynyttä tietoa, jota sosiaalityöntekijät kutsuvat ”sosiaalityön ydintiedoksi”. Tietoa kertyy suhteesta elävään elämään, työtä koskeviin linjauksiin ja periaatteisiin, teoriaan ja tutkimukseen, lakeihin ja säännöksiin, keinoihin ja menetelmiin ja omiin tunteisiin. Sosiaalityöntekijät tunnistavat keskenään, milloin ollaan ytimessä ja milloin siitä kauempana. Tunnistaminen ryhmässä on *kokemuksellinen prosessi*. Kokemustieto on jaettua tietoa ja se luo yhteisen kielen. Kokemuksellinen prosessi sisältää tunteiden ydintiedossa toimimisesta, sosiaalityön tiedon arvokokemuksen ja

²⁸ SP2

²⁹ Sosiaalityön erityisyyden oppimisen käsitteeseen olen sulauttanut varhaisemmassa vaiheessa koodaamani käsitteet projektien irrallisuus (kritiikkinä) ja sitoutuminen perustyöhön.

³⁰ S12

³¹ Käsitteeseen olen sisällyttänyt varhaisemmasta koodausvaiheesta käsitteet etäisyyden säätely, kokemusperäinen tieto, osaamisen hakeminen, osaamisen laatu ja yhteenveto osaamisen kehittämisestä.

sosiaalityöntekijää itseään suhteellistavan tiedon. Kokemustietoa määrittää työntekijän tuntema *sisäinen suhde erilaiseen tietoon*³².

Yksilö- ja ammatti-identiteetin kehittäminen

Käsitteen³³ keskeinen ajatus on yrittää tunnistaa rajat psyykkisesti tai määrällisesti kuormittavissa työtilanteissa. Olennaista on yrittää hallita myös aikaa ja optimoida tekemisensä. Identiteettityöskentely on paineisissa olosuhteissa ja vaativissa tehtävissä olennaiseen keskittymistä³⁴. Se on myös itsen suojaamista, rajan pitämistä asiakkaiden ja oman elämän välillä³⁵. Asiakkaiden elämä ei saa tulla ”omaan ihoon kiinni”³⁶. Erittäin tärkeää on pitää huolta omasta itsestä, vapaa-ajasta ja perheestä vastapainona vaativalle työlle.

6.1.3 Osaamiskeskukseen ja osaamiskeskusinterventioon liittyvät käsitteet

Oppimistilan rakentaminen

Käsite³⁷ kuvaa oppimistilaa ennen kaikkea henkisen ulottuvuuden paikkana, johon osallistutaan, kun tunnetaan osaamisen puutetta tai pakkoa kehittää osaamista. Opiskelukynnyksen ylittäminen vaatii paljon. Oppimistilan tulee olla miellyttävä tasavertaisena kohtaamispaikkana mieluiten pullakahvin tuoksun kanssa. Osa sosiaalityöntekijöistä koki ison koulutusryhmän vaikeuttaneen tutustumista muihin työntekijöihin³⁸. Oppimistilaa kuvataan paikkana, jossa on vapauduttu konkreettisten työongelmien ”pähkäilyltä, mikä ei oikein johtanut mihinkään loppujen lopuksi”³⁹. Oppimistiloista muodostui erilaisia riippuen projektista. Osallistumisen intensiteetti vaihteli. Intensiivisimmissä tiloissa pyrittiin

³² K1-4, R2-4

³³ Olen aiemmissa vaiheissa käyttänyt käsitettä itsen säästö ja ristiriidoissa itsen säästäminen.

³⁴ R1-1

³⁵ R4-4

³⁶ S8

³⁷ Käsitteeseen oppimistila on sisällytetty aiemmin käytössä olleet käsitteet opiskelukynnyksen ylitys ja kosketus opiskeluun.

³⁸ S6

³⁹ R1-2

paneutumaan oppimiseen ”tehokkaasti, pienemmältä alueelta ja syvemmälle”⁴⁰. Luottamuksellisuuden lisääntyminen mahdollisti puhumisen työssä koetuista epävarmuuksista, peloista ja virheistä⁴¹.

Osaamiskeskus uudelleenrakenteistavana

Käsitteeseen⁴² sisältyy osaamiskeskuksen alkuvaiheen toiminta, jolloin osaamiskeskus alkoi toimia niukkojen voimavarojen varassa määräaikailla työntekijöillä. Olen kirjoittanut Nvivon muistioon, että uuden kokeilemisessa osaamiskeskustyöntekijät kokivat työssä sekä iloa että pettymystä, näkyvyyttä ja katoavuutta. Työ sisälsi uuden organisointia, oman organisaation rakentamista ja verkostoitumista. Alkuvaiheen toimintaa kuvataan kuntalähtöisenä ja vaiheittain etenevänä⁴³. Toiminta pyrki myös rakenteellisiin muutoksiin, viemällä ”Osaamiskeskuslaista ajattelutapaa” vakiintuneisiin työympäristöihin uusien palveluverkostojen kehittämiseksi⁴⁴. Osaamiskeskuksessa pyrittiin saamaan jatkuvia muutosprosesseja liikkeelle tavoitteena sitouttaa toimijoita avoimeen yhteistyöhön⁴⁵.

Osaamiskeskuksen roolit

Käsitteeseen osaamiskeskuksen roolit⁴⁶ olen sisällyttänyt ne eri roolit, joiden kautta Osaamiskeskus haki paikkaansa uutena toimijana erilaisten toimijoiden välissä sosiaalialan kehittäjänä⁴⁷. Jossakin vaiheessa määrittelin käsitteen alaa ohjauksen kautta, johon liitin ominaisuudet ovelasti, sinnikkäästi, soveltavasti, hitaasti, ryhmäprosessein ja pelotta. Myöhemmin roolit tarkentuivat tuki-, ristiriitojen

⁴⁰ R1-2

⁴¹ K1-1

⁴² *Osaamiskeskus uudelleenrakenteistavana -käsitteeseen on sisällytetty aiemmat käsitteet osaamiskeskuksen perustaminen ja osaamiskeskuksen alkuvaiheen rakentaminen.*

⁴³ K2-1

⁴⁴ K3-1

⁴⁵ K3-1

⁴⁶ *Käsitteeseen olen matkan varrella liittänyt sellaiset käsitteet kuin lähiverkostokeskus, yhteisen perustan rakentaminen, ohjaustyöskentely, syväprosessi, paikanhaku ja välissätoimija.*

⁴⁷ K2-1

häivyttäjä-, muuttaja- ja kumppanuusrooleiksi. Osaamiskeskus näki toimintansa kuntien ohjaajana, ”tahdomme pa taikka emme”⁴⁸.

Luottamuksen rakentaminen

Koodatessa olen liittänyt luottamuksen rakentamisen käsitteeseen⁴⁹ määritelmän ”yhteisöarvojen ja auttamisen arvojen tunnistaminen työssä” ja ”Osaamiskeskus tuo käytäntöyhteisölle luottamusinfrastruktuuria ja tukevia rajoja”. Luottamuksen ja luottamuksellisuuden rakentumisessa on tärkeää säilyttää työhön toivon positiivinen mieliala⁵⁰. Luottamuksen rakentuminen mahdollistaa asioiden rehellisen ja aidon käsittelyn ilman pelkoja ja huonoksi työntekijäksi leimautumista⁵¹. Suuri rooli on Osaamiskeskuksen kehittäjällä, joka pystyy luomaan turvallisuutta, antamaan tilaa, rajaamaan käsittelyä ja huolehtimalla asioiden käsittely päätökseen⁵².

Konkreettiset rajat ylittävät tehtävät

Konkreettiset rajat ylittävät tehtävät -käsite⁵³ liittyy Osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijöiden yhteistyöhön. Yhteistyön kohteeksi nostetaan myös kehittämissyhteistyö sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalijohdon välillä⁵⁴. Käsitteessä tunnustetaan tarve konkreettisiin rajat ylittäviin tehtäviin, mutta konkreettista yhteistä tekemistä oli tutkimusaikana Osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijöiden välillä vielä aika vähän lukuun ottamatta ammatillisia keskusteluja. Konkreettisiin moniammatillisiin tehtäviin päästiin kiinni kunnissa, joissa oli jo noussut tarve ja konkreettinen valmius yhteistyöhön⁵⁵.

⁴⁸ K2-1

⁴⁹ *Luottamuksen rakentaminen -käsitteeseen on yhdistetty aiemmin omanaan ollut (käytännö)yhteisön rakentaminen.*

⁵⁰ R1-2

⁵¹ R5-4

⁵² R2-4

⁵³ *Käsite sisältää useita käsitteitä avoimen koodauksen varhaisemmasta vaiheesta: kollektiivinen lyhytjänteinen projekti, yhteisen tilan hakeminen, rajapinnat, tietoyhteisön rakentaminen, työhön rakennettu kollektiivisuus ja verkostotyö.*

⁵⁴ S10

⁵⁵ KP1-1, S4

Rajatyöskentely tiedonmuodostamisessa

Rajatyöskentely tiedonmuodostamisessa -käsite⁵⁶ on intensiivisen miettimisen tulos. Kun osaamiskeskustoiminnassa tavoitteena on rajojen ylittäminen, pyrin tunnistamaan rajojen ylittämistä kuvaavia puheita aineistossa. Niitä ei sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden puheesta kovin paljon löytynyt, sillä aineisto kertoi enemmän ja intensiivisemmin rajattomasta työstä. Nvivo-muistion mukaan hain osuvaa käsitettä sosiaalityöntekijöiden ja Osaamiskeskustyöntekijöiden ”kohtaamispinta” -käsitteen avulla. Tällä tarkoitin kohtaamisen tiedostamista, työstämistä ja lähellä työskentelyn tärkeyttä. Edelleen muistion mukaan kohtaamispinta voi olla myös kokonaiskuvan hakemista siitä, missä mennään sosiaalityössä muualla Suomessa. Kohtaaminen auttaa sijoittamaan oman työn ja tietopohjan kokonaisuuteen. Kohtaamisen toteaminen vaativan aikaa, yhteisöllisyyttä ja oikein ajoittumista. Muistiinpanojeni mukaan kohtaamispinnan venyttäminen tarkoittaa rajan toiselle puolelle katsomista, toisin sanoen sen katsomista, mitä uutta voisi saada omalle puolelle. Uteliaisuus on tärkeää, joskin aineistossa uteliaisuus näyttäytyi tavallisesti uuden tarkistamisena ja pidättäytymisenä entiseen tuttuun. Uusi ei osoittautunut riittävän kiinnostavaksi tai erilaiseksi, että muutoksia tehtäisiin omaan työhön. Käytännön työntekijöiden ja teoreettisen tiedon kohtaaminen edellyttää hyvää pedagogiikkaa, painotettiin aineistossa.

Rajatyöskentely tiedonmuodostuksessa kuvaa sosiaalitoimiston sosiaalityön tiedon vaatimuksia. Vaikka sektoroituneessa yhteiskunnassa panostetaan rajojen ylittämiseen, sosiaalitoimiston sosiaalitoimistotyö on sektori, jossa työntekijän työ- ja oppimisympäristö koetaan rajattomana. Kaupungeissa rajattomuutta aiheuttaa suuri asiakasmäärä. Pienessä kunnassa työympäristön muodostavat myös kunnan muut hallintokunnat ja toimijat. Oman työnsä lisäksi sosiaalityöntekijä saattaa auttaa kunnan toista viranhaltijaa hänen toiminta-alueellaan vastavuoroisuuden periaatteella. Kunnallinen sosiaalitoimi harkinnanvaraisena auttamisen instituutiona on rajaton: sosiaalityössä on ”älyttömän laaja se osaamisen määrä”⁵⁷, työ on laaja-alaista, se on

⁵⁶ Käsitteeseen rajatyöskentely tiedonmuodostuksessa olen yhdistänyt aiemmin käytössä olleet käsitteet kohtaamispinnan venyttäminen, osaamiskeskusprojektin omistus, osken lisäpaine, oske-sitoutumisen johtaminen, sitoutumisen aste ja vastakkainasettelu. Oske on lyhennys osaamiskeskuksesta.

⁵⁷ K1-2

tietotulvan kohteena ja vaaditaan harvoin eteen tulevien asioiden osaamista. Sosiaalityöntekijä hakee rajoja työskentelylleen, koska työn haasteet koettelevat osaamista ja jaksamista.

Rajattomuudessa ulkoisilta paineilta suojaudutaan vetäytymällä ja tiukentamalla rajoja. Vetäytymistä vahvistaa taantunut sosiaalitoimistokulttuuri ja selviytymistä kapeuttava ”selviytyä hengissä -mentaliteetti”⁵⁸. Ulkopuolelta tulevien asioiden annetaan mennä ohi⁵⁹.

Tässä aineistossa rajatyöskentely tapahtuu suhteessa itseen, ohjattuun sosiaalityöntekijäryhmään, teoriaan ja tutkimukseen sekä osaamiskeskukseen. Rajatyöskentely on myös keskustelua siitä, mikä on riittävän hyvää työtä. Muut kunnat ja työntekijät standardoivat ammatillista työskentelyä. Asiakastyö koettelee työntekijän omia rajoja. Koko inhimillisen elämän kohtaaminen venyttää työntekijän kokemuksen rajoja ja koskettaa työntekijän tunteita⁶⁰. Omien rajojen tunnistaminen oikealle kohdalle tunnustetaan ammatillisuuden tunnusmerkiksi. Yksittäistä työntekijää voi ohjata ”sosiaalityön viehätyksi”⁶¹. Hänellä on sisäiset rajat, joskin niiden venyminen voi johtaa uupumukseen. Työntekijä on sitoutunut ammatinvalinnassaan ihmisten auttamiseen ja yhteiskunnallisten olojen edistämiseen⁶².

Refleктоiva oppiminen

Refleктоiva oppiminen -käsitettä muodostaessani olen määritellyt sen Nvivoon seuraavalla tavalla: kyse on sosiaalityöntekijän monentasoisesta refleктоinnista. Refleктоinnissa kysytään sosiaalityön identiteettiä, ammatillista viileyttä ja selkeyttä sekä sosiaalityön lähtökohtia. Onko työn lähtökohtana asiakas vai kunnan talous? Refleктоivaan oppimiseen olen sisällyttänyt useita alussa käytössä olleita käsitteitä: avautuminen, kooditetun tiedon ongelma, ohjaus kohti sosiaalityön ydintä, olosuhdevastuksen kanssa työskentely, opetuksen ja oppimisen rajausta, oppimisen ainekset, sisällön kohdistuminen ja kannustin.

⁵⁸ K8-2

⁵⁹ KPI-2, S7

⁶⁰ K9-3

⁶¹ K1-2

⁶² R1-4, S10

Toimivan tiedon löytäminen sosiaalityöhön

Toimiva tieto⁶³ syntyy kokemustiedon arvioinnista sekä sen vahvistamisesta vertaistiedolla ja tutkimustiedolla. Toimiva tieto sisältää jännitteen kokemustiedon ja nykyisen yhteiskuntatieteellisesti painottuvan tutkimustiedon välillä⁶⁴. Sosiaalityöntekijät toivovat työhönsä uskottavaa, tutkimukseen perustuvaa tietoa⁶⁵. Toimiva tieto löytyy myös kokemustietoa nimeämällä, kokoamalla ja arvioimalla sitä kriittisesti ammatillisessa ryhmässä⁶⁶. Sosiaalityöntekijää helpottaisivat hyvien käytäntöjen suositukset ja käsikirjat sekä sijoituspaikkojen laadunvalvonta⁶⁷. Sosiaalityön tekemiseen liittyy kuitenkin ihmiselämän ennustamattomuus, sillä hyvätkin ratkaisut voivat muuttua aikaa myöten huonoksi. Esimerkiksi vuosia myöhemmin sijoitusperheessä voi tapahtua avioero.

6.2 Aksiaalinen koodaus

Aksiaalisessa koodauksessa tutkin avoimessa koodauksessa muodostuneita käsitteitä, yhdistän käsitteitä laajemmiksi kategorioiksi ja tutkin niiden välisiä suhteita. Kun aiemmin avoimessa koodauksessa määrittelin käsitteet luettelona, tässä aksiaalisessa koodauksessa teen käsitteen koko kuvauksen ja terävöitän sitä aineistositaateilla. GT:ssä suositellaan 8-10 käsitteen kanssa operoimista teorian muodostamiseksi. Aksiaalisessa koodauksessa kategorioista määrittellään mahdolliset alakategoriat, kategorioiden ominaisuudet ja niiden dimensiot. Yläkategoriat kuvaavat tutkittaville tärkeitä ilmiöitä kertomalla tarkemmin, kenen toimesta, mitä, milloin, missä, miksi, miten ja millä seurauksilla ilmiö toteutuu. Alakategorioiden suhdetta yläkategoriaan tutkitaan niiden ominaisuusdimensioiden mukaan. Koska litteroitu aineistoni on sivumäärältään laaja, käytin analyysissä Nvivo-ohjelman valikkoa ominaisuuksien määrittelemiseksi. Nimeäminen tehdään ohjelmassa enintään 36 kirjaimella, minkä takia en voinut kirjata kokonaisia lauseita. Määrittelyn katkaiseminen tuottikin tulkintavaiheessa lisätyötä, sillä usein

⁶³ *Olen koodatessa määritellyt käsitteeseen sanat prosessitieto, kokemustieto ja tutkimustieto. Siihen on sisällytetty käsite sosiaalityön ytimessä työskentely.*

⁶⁴ *R1-4*

⁶⁵ *S10, R2-1, R1-4*

⁶⁶ *R1-2, R3-4, R4-4, K1-1*

⁶⁷ *R3-1, S12*

jouduin tarkistamaan käyttämäni lyhenteen merkityksen alkuperäisestä aineistosta. Tarkassa koodauksessa kuhunkin kategorian valikkoon tuli paljon nimeämisiä, jotka sitten käsityönä ryhmittelin laajemmiksi ominaisuusryhmittelyiksi tutkimuspäiväkirjassani (esimerkki jäsennyksestä liitteessä 3).

Kuvaan osaamisen kehittämisen kategoriat yläotsikoiden sosiaalitoimisto, sosiaalityöntekijä ja osaamiskeskus alle niiden keskinäisten yhteyksien havaitsemiseksi. Lisäksi omana ryhmittelynä ovat kategoriat, jotka liittyvät oppimisen ja tiedonmuodostuksen prosesseihin. Kategorioiden väliset suhteet ja ominaisuudet kuvataan liitteessä 4⁶⁸. Seuraavissa kappaleissa 6.2.1.- 6.2.4. kategorioiden käsittelytapa on systemaattinen ja kategorioita ja ominaisuuksia kuvaava, jotta jatkossa niiden avulla pystyy muodostamaan tiiviin aineistolähtöisen teorian. Yhteenvedo ylä- ja alakategorioista ja niiden ominaisuuksista esitetään lopuksi kappaleessa 6.2.5.

6.2.1 Sosiaalitoimiston osaamisen kehittämisen tekijät

Sosiaalitoimistoon liittyviä osaamisen kehittämisen kategorioita on kaksi: *kehittäminen ja työorganisaatio* sekä *organisaation valmius muutokseen*. Kuvaan kategoriat ylä- ja alakategorioineen ja ominaisuuksineen.

Kehittämisen ja työorganisaation kategoriaan olen yhdistänyt avoimen koodauksen käsitteet sosiaalitoimiston heikot kehittämisrakenteet sekä työorganisaatio systeeminä ja prosessina, koska molemmat käsitteet kuvasivat kehittämisen edellytyksiä toisiaan täydentävästi. Kehittäminen ja työorganisaatio jakaantuu kahteen alakategoriaan, *kehittämiseen ja vuoropuheluun*. *Kehittämiseen* liittyy ominaisuutena *systemisyys ja prosessimaisuus*. Tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijät näkevät muutostyön olevan mahdollisen, jos koko sosiaalitoimistoa voidaan tarkastella systeeminä. Yhden työntekijän työn muutos vaatii muutoksia muiden töissä ja yhteisissä työkäytännöissä. Sosiaalitoimiston sosiaalityön rakenteiden heikkous johtaa siihen, että yksittäiset työntekijät eivät pysty muuttamaan työtään. Ei ole mistä tarttua kiinni. Yksilötehtävät ja yksittäinen työntekijä eivät saa aikaan muutosta ilman koko systeemin herättämistä. Systeemin muutokseen tarvitaan tekijät, joilla on valtuutus

⁶⁸ Visuaalinen lukija voi perehtyä suoraan liitteeseen 4 sekä kappaleeseen 6.2.5. ja sen jälkeen jatkaa lukemista kappaleesta 6.3. Tarvittaessa kategorioita ja niiden ominaisuuksia voi palata tarkastelemaan näihin kappaleisiin 6.2.1 – 6.2.4.

muuttaa systeemiä. Periaatteessa Osaamiskeskuksessa tunnustetaan työn systeemisyyden ja prosessimaisuus, mutta toteutettava ”kaksoisstrategia” – toimiminen toisaalla työntekijätasolla ja toisaalla sosiaalijohdon kanssa – jättää systeemisyyden vähälle huomiolle.

”on niin eri maailmat, että jos me ollaan siä koulutuksessa ja siltä me palataan sinne työpaikalle ... vaikka niinku periaatteess ne asiat on niinku samoja ... ehkä siinä sitten joku semmonen ois, että ehkä TYÖNANTAJA JÄRJESTÄS ja jotenkin ehkä VAHTISKIN.” (S3)

”vaikka tässä saa muutoksen liikkeelle niin pitäis aika nopeasti nähdä se, että pitäis saada liike tuolla ja tuolla, koska muuten hiipuu täälläkin.” (K3-1)

Toisessa alakategoriassa *vuoropuhelu* sosiaalityöntekijät määrittelevät johdon aseman erittäin tärkeäksi, koska sen odotetaan asemastaan käsin luovan maaperää toiminnalle. Vuoropuhelu johtavien viranhaltijoiden ja sosiaalityöntekijöiden välillä ei tue työssä selviytymistä. Johtajien odotetaan raamittavan työtä ja tekevän päätöksiä linjauksista ja priorisoinnista. Nyt päätökset jäävät asiakas- ja työntekijäkohtaisiksi, mikä kuormittaa paljon työntekijää. Johdon välittämä kehittämisen arvostaminen antaa tilaa kehittämistyölle ja innostaa tarttumaan uudistaviin kokeiluihin. Tässä tutkimuksessa jää epäselväksi, miten sosiaalityön johto itse määrittelee suhteensa sosiaalityöhön. Yksi havainto kertoo ”syvästä riittämättömyydestä olla sosiaalityön käytettävissä”⁶⁹. Alakategorian ominaisuus on *pidättyvyys*.

Kehittämiseen ja työorganisaatioon kuuluu muutosvalmius. Toinen sosiaalitoimiston osaamisen kehittämiseen liittyvä kategoria on *organisaation valmius muutokseen*. Tärkein muutokseen johtava tekijä muuttavien interventioiden onnistumiseksi on valmius: oikea aika aloittaa muutos sekä oikeus ja valtuutus muuttaa asioita. Koska valmius sisältää eri asioita, jaan kategorian alakategorioihin. Valmius merkitsee yhtenä kategoriana *aikaa*. Sen ominaisuus on *oikea-aikaisuus*. Sillä on myös toinen ominaisuus, joka liittyy implisiittisenä aikaan: *aikaansaavuus*. Asioiden käsittelyn tulee viedä eteenpäin ja tulevaisuuteen. Toinen alakategoria on *kognitiivinen perusta* muutosta varten. Ominaisuus on *kognitiivisuus*. Kognitiivinen perusta on työn filosofisia ja käytännöllisiä perusteita, lainsäädäntöä ja tutkimustietoa. Kolmas alakategoria on *vuorovaikutus*. Vuorovaikutuksen perusta on oma valmistautuminen ja vuorovaikutus muiden osapuolten kanssa. Ominaisuus on *avoimuus*.

⁶⁹ S4

Neljäs alakategoria on *muutoksen lähtökohta*. Valmiuden tulkinta on kahdensuuntainen. Näkemyksissä vaihtelee muutostyön rakentaminen ulkopuolisen tiedon ja toiminnan varaan tai omien tulkintojen pohjalle. Muuttavaan interventioon, varsinkin jos se koskee isoja asioita, arvioidaan tarvittavan ulkopuolista tietoa. Ulkopuolinen henkilö, joka käsittelee asioita ja henkilöitä tasapuolisesti, nähdään tärkeänä muutosta auttavana tekijänä. Omien tulkintojen pohjalta lähtevä muutosvalmius perustellaan turhautumisella irrallisiksi jääviin projekteihin. Kategorian ominaisuus on *aloitteisuus*.

”jos me ei saataisi laajempaa näkökulmaa (omaan työhön), tukea ja tietoa, se saattaa jäädä kapeaksi ja eristäytyneeksi oman työn kehittäminen ... ulkopuolinen voi sanoa, että hei katotaas nyt vähän.” (S10)

”pariin vuoteen ei tarttis (sosiaalitoimistossa) kehittää yhtään mitään ja antaa tilanteen rauhoittua ja sitten niitä ideoita alkaisi nousta ihan varmasti täältä kentältä et mitä pitäisi tehdä ja mihin suuntaan työtä kehittää. Ei semmosta pysähtyneisyyttä ole, aina sitä muutosta tulee. Nyt ihmiset on niin kyllästyneitä jo tähän, ett jatkuvasti jotain ulkopuolelta jota ei pysty hallitsemaan. Se on tällästä projektien kaaosta tänä päivänä.” (S7)

6.2.2 Sosiaalityöntekijän osaamisen kehittämisen tekijät

Sosiaalityöntekijän osaamisen kehittämisen tekijöihin liittyy kolme kategoriaa, jotka kuvaavat sosiaalityöntekijän henkilökohtaista tulkintaa työstään. Kategoriat ovat *asiakasvalmiudessa oleminen*, *sosiaalityön erityisyys* sekä *yksilö- ja ammatti-identiteetti*.

Kategoria *asiakasvalmiudessa oleminen* jakaantuu kahteen alakategoriaan. Ne ovat palokuntatyö ja valmiudessa oleminen. *Palokuntana työskentelyssä* kuvastuu ominaisuutena *ammattillinen hyvearvo*, joka korostaa rohkeaa selviytymistä vaativassa ja pelottavassakin työssä. Väkivallan kohtaaminen on osa työntekijän työmaailmaa. Palokuntana työskentely on yhteydessä myös suuriin asiakasmääriin. Asiakassuhteita on paljon, vaikka niiden kanssa ei koko ajan työskentelisikään. Varsinkin lastensuojelutyö kuvataan ennakoimattomana. Se lähtee liikkeelle nopeasti tai vähitellen eikä työn pitkäjänteisiä hyviä tuloksia pysty varmasti minkään tunnusmerkin perusteella varmistamaan vuosien päähän. *Valmiudessa oleminen* kuuluu sosiaalityön asiakastyöhön. Työhuoneissa asiakkaita ei ehkä näe pitkään aikaan, kun työ on muuttunut koordinoivaksi ja päätöksiä tekeväksi työksi ja työhön kuuluu

asiakaskäyntien lisäksi viranomais-, puhelin-, sähköposti- ja asiakirjatyötä. Isoissa kaupungeissa työntekijä kokee tekevänsä päätöksiä koordinaattorina ilman riittävää tunnekokemusta asiakkaan asiassa ja se aiheuttaa epävarmuutta⁷⁰. Pienissä kunnissa valmius tarkoittaa myös muiden viranomaisten avustamista heidän työssään⁷¹. Omaa vastuuta pyritään vähentämään ja samalla oman toiminnan perustaa vahvistamaan vastuuttamalla muutkin kunnan tahot sosiaalityöstä toteamalla esimerkiksi että ”lastensuojelu on kaikkien ihmisten asia”⁷² ja järjestämällä asia siten esimerkiksi lapsipoliittiseen ohjelmaan sitouttamalla. Työtä pyritään siirtämään ehkäisevään suuntaan etenkin pienissä kunnissa, joissa yleensäkin on pieni kunnan henkilöstön määrä. Erillisen päivystysjärjestelmän rakentamisen alkaminen on vapauttanut sosiaalityöntekijän vapaa-aikaa. Jatkuvassa odottavassa valmiudessa oleminen verottaa voimia ja heikentää pitkäjänteisen työn kehittämisen ehtoja.

”Ei koskaan tiedä, mutta sen yhden puhelinsoiton takana voi olla sulla edessä viiden vuoden työ ja kymmeniä neuvotteluja ... kaikki aineistot ...oltava tänä päivänä hyvin tarkasti kirjoitettuna tietokoneella, tarvittaessa niitä voidaan ... käyttää sua vastaan.” (SP2)

”jos kattoo sitä aikavaraukirjaa, ett sieltä tulee se-ja-se-ja-se, niin sitten saa monta päivää jännittää.” (R4-4)

Varsinkin maaseudun rauhallisissa kunnissa korostuu valmiudessa olemisen inhimillinen arvo. Asiakasvastaanotossa löytyy aikajoustoa asiakkaan tarpeiden autenttiseen kohtaamiseen. Työntekijä tuntee asiakkaan pitkältä ajalta, tunnistaa hänen tilanteensa kohtaamisen ensi hetkistä alkaen ja tarvittaessa voi varata akuutisti pidemmän asiakasajan kokonaistilanteen selvittämistä varten.

”niitten ei tarvitse kuvailla meille olosuhteita ... osaa katsoa vähän laajemmalta alueelta kuin sen että riittääkö se raha ... musta on hauskaa että mä näen että mitä sille kuuluu, mä näen jo otsasta onko koko kuukausi juotu ja voidaan keskustella siitä, kyllähän ihmisestä näkee että mikä se on miehiä. Sitten jos kukaan ei välitä niin ... mä sanon niin että kylläpäs sinä olet pirteän oloinen tänään ja niin se tuntui että jotta piristi, suoristui ... Taas seuraavan kerran jos ei tule, niin sanon suoraan että taitaa olla sitten vähän taas mennyt överiksi.” (R3-2)

⁷⁰ S3

⁷¹ R3-2

⁷² S2, R6-2

Kategorian ominaisuus on *odottavuus*, joka liikkuu dimensiolla enemmän-vähemmän odottava.

Asiakasvalmiuden ylläpitämiseen liittyy tulkinta *sosiaalityön erityisyydestä*, joka on toinen sosiaalityöntekijän osaamisen kehittämiseen liittyvä yläkategoria. Siihen sisältyy neljä alakategoriaa, jotka ovat ihmiselämän kohtaaminen, kokemuksellinen suhdetyö, tunnekokemus ja tekemällä oppiminen. Ensimmäinen on *ihmiselämän kohtaaminen*. Sen ominaisuus on *ennustamattomuus*. Pienissä kunnissa yksi sosiaalityöntekijä kohtaa asiakkaan ”vauvasta hautajaisiin”⁷³. Sosiaalityö on tekemisissä epävarmuuden kanssa, josta työssä on tehtävä mahdollisimman oikeaan osuvia tulkintoja. Joidenkin asiakkaiden kanssa ei päästä hyvään vuorovaikutukseen eikä molempia tyydyttävään lopputulokseen. Sosiaalityö pyrkii hyvään ja tukemaan elämän kantavia voimia, mutta ajoittain tehtävä on vaativa. Työntekijä rakentaa asiakkaalle mahdollisuuksia, tekee yhteistyötä asiakkaan kanssa sekä tekee päätöksiä ja hakee työn tuloksellisuutta. Työntekijöiden mukaan työtä helpottaisi, jos käytettävissä olisi ”taikapallo”⁷⁴, ”hokkuspokkus-temppuja”⁷⁵, ”röntgennäkö, ajatustenlukutaito ja ennustustaito”⁷⁶. Moninaisuudessa työntekijä voi kadottaa suhteellisuuden ja normaaliuden tajun, jolloin elämä kapeutuu työssä kohdattaviin negatiivisiin havaintoihin. Toinen alakategoria kuvaa ammatillista otetta *kokemuksellisena suhdetyönä* sosiaalityön lähtökohdista. Se on ammatillisten rajojen havaitsemista, tutkimista, joustamista sekä asioihin paneutumista ja rajojen asettamista. Työ perustuu ammatti-identiteettiin sekä työtä ohjaaviin säädöksiin, normeihin ja työkäytäntöihin. Ammatillisena arvona ja ominaisuutena on asiakkaan tilanteen ”hyväksi muuttaminen”⁷⁷. Ammatillinen suhde on toisaalta olla lähellä asiakasta, toisaalta pitää häneen etäisyyttä. Työtä kuvataan arjen ongelmia ratkaisevana työnä. Ääripäissään asiakasta koskeva ihmiskäsitys tulkitsee asiakkaan sosiaalityöntekijän kaltaisena ihmisenä, jolle vain sattuu elämässään jotain ikävää tai erilaisena ihmisenä, joka elää normaali maailmaan verrattuna marginaalisessa asemassa ja olosuhteessa.

Kolmas alakategoria on *tunnekokemus*. Kokeneet, työhön sitoutuneet työntekijät kuvaavat toisaalta empatiaa asiakasta kohtaan ja toisaalta lujuuutta ja tarvetta kestää

⁷³ R1-4

⁷⁴ S3

⁷⁵ R4-3

⁷⁶ S2

⁷⁷ S3

pahuutta tai epämiellyttäviä asioita. Negatiiviset asiat opitaan vähitellen olemaan ottamatta henkilökohtaisesti⁷⁸. Sosiaalityöntekijät painottavat työnsä vastakohtana omien arvojensa vahvistamista vapaa-ajalla ja yleensä vastapainon rakentamista päivätyölle. Uuvuttavat työolosuhteet, joihin kuuluvat asiakkaiden ongelmien luonteen muuttuminen viime vuosina ja asiakasmäärien nousu, eivät juuri motivoi osaamisen kehittämiseen. Työ on jaksamisen hakemista ja säilyttämistä, vuorotteluvapaan ja muutoksen odottamista. Kategorian ominaisuus on *herkkyys*. Neljäs alakategoria on *tekemällä oppiminen*, joka on vastuun ottamista, konkreettisista asiakastapauksista oppimista, muiden kertomuksien kuuntelemista, ”sivussa kuuntelua” ja vaativien juttujen yhteydessä konsultaatiossa oppimista. Neljännen alakategorian ominaisuus on *konkreettisuus*.

Sosiaalityön valmiuteen ja erityisyyteen on yhteydessä *yksilö- ja ammatti-identiteetti*, joka on kolmas sosiaalityöntekijän osaamisen kehittämiseen liittyvä yläkategoria. Kun työn kehittämisrakenteet kuvataan pääsääntöisesti heikkoina, jää miettimään, miksi sosiaalityöntekijät kuitenkin selviävät työssään ja millä he kompensoivat heikkoja työolosuhteita. Ratkaisuna on yksilö- ja ammatti-identiteetin vahvistaminen. Yksilöidentiteetillä tarkoitan henkilökohtaista, yksilön minuuteen liittyvää tekijää. Kategoria jakaantuu alakategorioihin yksilöidentiteetti ja ammatillinen identiteetti. Erityisesti *yksilöidentiteettiin* sisältyy ominaisuutena *itsen suojaaminen* vaativassa asiakastyössä. Tärkeäksi nähdään oman taustan vahvuus, joka liittyy perheeseen, normaalielämän arvoihin ja vapaa-aikaan.

”vapaa-ajan aktiviteetteja ... vastapainona. Ja tietenkin perhe ... jos oma tausta ei ole kunnossa, niin ei tätä pysty tekemään. Ei ei pysty. Ne tulee tavallaan ihoon kiinni. Tärkeää on erottaa se, mitä itse voi tehdä, mitä ei voi tehdä.” (SP2)

Kun *ammatti-identiteetti* on vahva, työntekijä arvostaa omaa työtään, rajaa ammatillisen mielikuvansa pohjalta sosiaalityöntekijälle kuuluvat tehtävät sekä pystyy tarkastelemaan työtään kokonaisuutena. Teot ja joustot tapahtuvat ammatillisen identiteetin sisällä eivätkä niinkään sosiaalitoimiston rakenteissa, sillä rakenteet eivät muutu helposti. Vahvalla identiteetillä voi myös rajata heikkoja rakenteita. Ammatti-identiteetti-alakategorian ominaisuus on *vahvuus*.

⁷⁸ SI

”Mä en tykkää sellasesta kirjavasta työstä, mutta on niin monta asiaa jotka on saata-va tietyllä aikavälillä hoidettua. Sitte mä en rupia vapaa-aikaa sekoittamaan siihen kovin paljon. Ja ylityöt mä pidän pois, etten mä muuten jaksa täällä. En mä oo ollu kipeänä, en mä oo oikein ikänä sairastanut, mä pystyn huolehtiin.” (S2)

6.2.3 Osaamiskeskuksen osaamisen kehittämisen tekijät

Osaamiskeskukseen liittyviä osaamisen kehittämisen tekijöitä on kaksi yläkategoriaa, jotka ovat luottamuksellinen oppimistila sekä rakenteistaminen ja roolit.

Luottamukselliseen oppimistilaan yhdistän kaksi avoimen koodauksen käsitettä oppimistilan rakentaminen ja luottamuksen rakentaminen, koska ne liittyvät sosiaalityöntekijöiden kuvauksissa vahvasti yhteen. Haastava työ edellyttää luottamuksellista käsittelytilaa. Luottamuksen kehittyminen rakentaa ominaisuutena oppimistilaa. Säilytän kategoriat kuitenkin alakategorioina. Alakategoria *oppimistila* on sekä konkreettinen että henkinen tila sosiaalityöntekijöille. Oppimistilan toimivuus liittyy ominaisuuteen *vuoropuhelullisuus*, mikä mahdollistaa erilaisten tiedon lajien käsittelyn. Onnistunutta oppimistilaa kuvataan ilmapiihirtään positiivisena, kannustavana, tasa-arvoisena, kaikille tilaa antavana ja kaikkien ajatuksia kunnioittavana. Oppimistila voidaan rakentaa samanlaisuudelle tai erilaisuudelle. Samanlaisuuden käsittely rakentaa turvallisuutta ja rajoja. Samanlaisuuden kokemisen tunne lisää luottamusta. Yhteistyöryhmä voi muodostua samankaltaisten kuntien perustalle tai moniammatillisen prosessin varaan. Osaamiskeskus korostaa tekevänsä kokeiluja ja keräävänsä kokemuksia. Sosiaalialaa pyritään uudistamaan asiantuntijaohjauksella, mikä aiheuttaa jännitettä osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijöiden välille.

”Meidän (osaamiskeskuksessa) pitää kuunnella kenttää, mutta olla näky uuden tuomisesta kentän tarpeisiin.” (K7-2)

Koulutustilaisuuksia kuvataan yleensäkin kriittisesti. Koulutustilaisuudet ovat tiedon ja tunteen jännitteisiä kohtaamispaikkoja, kun vuoropuhelua ei muodostu ja työntekijä vetäytyy. Jo koulutukseen lähteminen voi olla kynnyskysymys. Aiemmista koulutuksista on kielteisiä kokemuksia peruskoulutuksesta lähtien ja täydennyskoulutusta pidetään etäisenä⁷⁹ suhteessa niihin kysymyksiin, jotka ovat työnteki-

⁷⁹ S7

jöille merkittäviä. Koulutus on ”eri maailma”⁸⁰. Koulutuksen esiin nostama asia ja muutos vaatisivat johdolta toimenpiteitä. Koulutusryhmän toisiin työntekijöihin ei kyetä tutustumaan.

”sitt sitä vaan herää taas tähän todellisuuteen, ett se (työtavan muutos) ei onnistu tässä hommassa.” (S3)

”Kun tuolla koulutuksessa on ollut ja istunut, tuntuu, että ne ei tiedä, mitä käytännössä tää homma on, et se on niin etäällä sitte.” (S7)

”vieraitten kanssa.. voi mitään tehdä ... ei jaksakaan ainakaan tommosessa isossa (koulutus)porukassa innostua kauheesti kyselemään joltakin X-kaupunkilaiselta, Y-kuntalaiselta työntekijältä, mitä se tekee.” (S6)

Näkyvästi tutkija- tai yliopistotaustaisiin Osaamiskeskustyöntekijöihin sosiaalityöntekijät suhtautuvat ristiriitaisesti. Osa kokee yhteistyön täydentävänä, osa vieraana. Erilaisuutta hahmotetaan ammattihierarkioissa, erilaisissa työtehtävissä sekä teoria- ja käytäntömerkityksessä.

”Se ihminen (tutkija) on lähellä ja sen näkee, kysynpä sitten toltta. Arjen elämässä ollut mukana.” (S1)

”onko sitä tietoo sitte Osaamiskeskuksessa. Väitän, että ei ehkä ainakaan tähän (työhön)...että ne on semmosia professoreita, tohtoreita ... NYHRÄÄ siä jossakin ja tekee tutkimuksia ... KETÄ varten tutkii, ittensäkö takia vai.. ja me täällä huonommalla palkalla raadetaan.” (SP1)

”siis ekspertti tällä alalla ... Sitten joku kysy (osaamiskeskuksen koulutustilaisuudessa), että kuinka monessa (tietyissä asiakastoimenpiteessä) sää oot ollu mukana? Ei yh-des-säkään! SILLON mulle oikeen valkeni, että herranen aika, hetkinen! silloin mä aattelin kyllä, että höpö-höpö, puhukaa, mitä puhutte.” (S11)

Verkosto- ja yhteistyössä kullakin osapuolella on omat näkökulmansa ja jakamattomia huolia. Piilevät, auki purkamattomat tekijät synnyttävät kiukkua ja epäluottamusta.

”Resurssejahan ei oo ollu (omassa sosiaalitoimistossa). Oonhan mä sitä kiroillu, että hitto taas pitäis mennä ja Osaamiskeskuskin tos jotain pyytää, niin se on ollut sellainen ärsyttäväkin välillä. Et se aika on hyvin rajallista ...” (S9)

”(Yhteistyöryhmässä) kaikilla muilla oli jo yhteinen kieli siihen, että miten meidän kannattaa edetä, niin tää yks sitten (joka ei ole osallistunut) on ihan hoona siellä,

⁸⁰ S3

mutta.. niin kyllä se on must haitannu sitä työntekookin, varsinkin viime vuoden.”
(KPI-1)

Kaksi vuotta myöhemmin verkostossa syntyi kokonaisnäkemys ja keskinäinen luottamus.

”Ett miltä se näyttäytyy sieltä yksittäisen ja varsinkin pienen kunnan sossun näkövinkkelistä. Siis mull (osaamiskeskuksessa) ei ainakaan ollu mitään tajuu, että.. vasta kun se (sosiaalityöntekijä) ... sitä puheenvuoroaan käytti, minkälaisen.. projektipaineitten kohteena se myöskin on. Se tuli heti selväks, ett sen työmäärä on aivan kohtuuton.” (KPI-2)

Dimensiona oppimistila liikkuu vuoropuhelun ja ei-vuoropuhelun välillä.

Toinen alakategoria on *luottamus*. Kun oppimistila kehittyy *luottamukselliseksi* ja vuoropuhelulliseksi, mahdollistuu työntekijän epävarmuuksien, pelkojen ja virheiden käsittely. Sosiaalityöntekijä käsittelee itseään suhteessa asiakkaaseen ja asioihin. Lähtökohtana on avoimuus ja rehellisyys itsessä. Dimensiona luottamus liikkuu luottamuksellisuuden ja ei-luottamuksellisuuden välillä.

”(yhteistyöryhmässä) mietitty, mikä meissä itsessämme vois muuttaa jotain.” (R3-4)

”(jossain aiemmassa kirjallista etukäteistehtävää edellyttävässä työnohjauksessa) me ei saatu olla omia.. tällain näin. Mää ainakin koin sen raskaana.” (R3-4)

Luottamuksellisuus syntyy turvallisuuden tunteesta, aidosta tuesta ja arvostamisesta, kannustamisesta, empaattisuudesta, henkilökohtaisuudesta, kuuntelemisesta, kollegiaalisuudesta, myönteisyydestä, tosissaan olemisesta omassa asiassa, vuoropuhelusta, yhteenkuuluvuudesta, yhteisestä kokemuksesta, sitoutumisesta, heittäytymisestä ja aroissa asioissa mukana olemisesta.

Uuden toimijan tulo on myös uhka perustyölle ja kehittyville luottamuksellisille instituutiosuhteille.

”Ihmisiä on lähtenyt pois ... viroistaan. Onko se Osaamiskeskuksen ... takia lähtenyt, sitä en tiedä, ehkä ylipäänsä muutokset on aiheuttanut että sen, että ihmiset ovat alkaneet suhtautua paljon kriittisemmin. Ei se (Osaamiskeskus) kuitenkaan mahdollistakaan sitä, mitä toivoisi (so. pitkäaikaiset tutkija- ja kehittäjätehtävät) ... (ennen pitkää) ihmiset ei saa enää virkavapautta ... (projekteissa) pääsee ehkä vähemmällä kuin perustehtävässä. Tämmösiä ristiriitoja tullut, nähdään tutkiminen, kehittäminen ja suunnittelu on arvostetumpaa kuin perustyö.” (S10)

Toinen osaamiskeskuksen osaamisen kehittämiseen liittyvä yläkategoria on *rakenteistaminen ja roolit*. Kategoriaan olen yhdistänyt avoimen koodauksen kaksi käsitettä osaamiskeskus uudelleenrakenteistavana ja osaamiskeskuksen roolit, koska ne täydentävät toisiaan. Roolit kertovat rakenteistamisen tavasta. Uudelleenrakenteistaminen tapahtuu roolien avulla. Osaamiskeskus toimii uudelleenorganisoinnin tehtävissä pyrkien kehittämään osaamista ja muuttamaan palveluja tehokkaammiksi ja paremmin asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. Se toimii ulkopuolisena kumppanina kehittämisessä ja koulutuksessa, tunnistaa potentiaalisia toimijoita ja kehittää niiden kanssa palvelukonsepteja, visioi tulevaisuutta ja maastouttaa uusia ajattelu- ja toimintamalleja. Toiminta perustuu informaatio- ja hankeohjaukseen. Toiminnassa pyritään sektori- ja kuntarajojen ylittämiseen, kun puhutaan maakunnallisista tai seudullisista palveluista.

Osaamiskeskuksen roolit voidaan ymmärtää alakategorioina. Osaamiskeskuksen *tukiroolilla* on suuri osuus luottamuksen rakentamisessa. Osaamiskeskus pyrkii olemaan alueelleen aito tuki lähellä olevana toimijana. Se pyrkii tarkkaan kentätuntemukseen kunta- tai aluekohtaisilla selvitystöillä ja tunnistamaan yhteistyökumppaneita. Tukirooliaan se vahvistaa hakemalla mukaansa alueen vahvoja toimijoita. Osaamiskeskus toimii ”kaksoisstrategiansa” mukaisesti sosiaalitoimen ruohonjuuritasolla sekä johdon ja rakenteiden tasolla. Kentän ja Osaamiskeskuksen kohtaaminen tapahtuu projekteissa ja rakenteellisissa muutosaloitteissa. Osaamiskeskus toimii myös oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Vaikka toiminta on virallisesti kuntalähtöistä, Osaamiskeskuksen toiminta kohdistuu kuntaa laajempaan mitatakaavaan. Osaamiskeskuksen alkuajoista valtion ohjaus on lisääntynyt alueille hanke- ja kerhojen painopisteiden myötä. Tukiroolin ominaisuus on asioiden käsittelyssä *positiivisuus*.

”Osaamiskeskus on osa (sosiaali- ja terveysministeriön) valtakunnallista ohjausta. Pehmeä ja ystävällinen tapa ohjata ...’me voidaan auttaa teitä. Turvallinen, ne osaa.’” (K4)

”saada ihmiset (yhteistyöorganisaatioissa) haluamaan jotain omasta roolistaan osaamiskeskuksessa.” (KPI-1)

Toinen alakategoria on *ristiriitojen häivyttäjärooli*, jolla Osaamiskeskus ui myötävirtaan. Se on tullut alueelle, jossa on jännitteitä, kateutta ja kilpailua kuntien kesken sekä erilaisten muiden toimijoiden välillä. Erilaisuus koetaan eri maailmoissa

olemisenä, vieraina sosiaalityöntekijöinä, eri ammatteina ja erikokoisina kaupunkina ja kuntina. Osaamiskeskus itse määrittää itsensä ”neutraalina toimijana, jolla ei ole auktoriteettia, ei valtaa, ei kontrollia, ei tarvitse raportoida, ei edusteta kehtään”⁸¹. Kuitenkin Osaamiskeskus on uusi kilpailija alueensa resurssien hankkimisessa ja allokoinnissa, vaikka se ei siihen rooliin itseään haluakaan määrittää ”yhteistyöroolin” takia. Ristiriidat se pyrkii häivyttämään kätkemällä kritiikin ja ohittamalla ristiriidat käyttämällä ihmissuhdetaitoa⁸². Tietyissä määrin se myös kontrolloi kilpailijoiden toimintaa ja toimii portinvartijana kentälle ”Osaamiskeskuslaisen ajattelun”⁸³ tarkoituksessa ja viitekehyyksessä. Kaikenlaisissa ryhmissä kuitenkin pyritään luottamuksen rakentamiseen. Kategorian ominaisuus on *ristiriitaisuus*.

”Kritiikillähän me (osaamiskeskuksessa) vaan suljetaan ovia.” (K1-1)

”kaikki vaan (kunnissa) ajattelee, ett mitä minä tästä hyödyn.. ja pääsenkö minä nyt varmasti osingoille ... ett kyllä siinä jotenkin on organisaatioiden tasolla sitä samaa ilmiö, mitä ihmistenkin kesken on, ett pelätään, ett menetetään joku ja pelätään, ett joku toinen saa enempi kuin minä ja ettei minun arvovaltani ja paikkani vaan heikkene ... Kauniisti vaan kumarrellaan (osaamiskeskuksessa) joka suuntaan sillain, ettei vaan ☺ pyllistettäis kehenkään suuntaan.” (K9-2)

”(Osaamiskeskuksella) Ei ole poliittista tukea. Organisaatio X on tulossa alueelle omilla organisaatiouudistuksilla. Organisaatio Y hakee sosiaalialan statusta itselleen. Osaamiskeskuksesi ei nouse siivilleen. Paljon toimijoita alueilla, jotka hakee samoja rooleja.” (K3-3)

Kolmantena alakategoriana on *muuttajan rooli*. Osaamiskeskuksella on tehtävä, jolla se pyrkii muuttamaan sosiaalipalveluja asiakkaiden tarpeiden mukaisiksi ja tuomaan uusia ajattelutapoja ja välineitä muutoksen nopeuttamiseksi. Osaamiskeskus toimii ”patistelijana, vauhdittajana, katalysaattorina, aktivoijana, selvityshenkilönä, osaamisen levittäjänä” uusiin toimintamuotoihin⁸⁴. Kategorian ominaisuus on *aktiivisuus*.

”(osaamiskeskuksen tavoite on, että) läheiskontakti saataisiin siirrettyä e-konsultaatiomuotoon ... jos se tulos on se ... hyvä, että on ollut näitä vertaisryhmiä nin sit se ei sitä (hyvä tulos) oo.” (K3-1)

⁸¹ K7-2

⁸² K1-1, S2

⁸³ K3-1

⁸⁴ K4, K5, KP1-1

”(osaamiskeskuksen kannanotto kuntatyöhön:) nyt ei ymmärretä yhtään täällä kentällä, ett mikä se sosionomi on ... pitäis hakee sitä, mitä asioita pitää lähteä muuttamaan, kun on eri koulutusammattista kyse, ja ehkä työkäytäntöjenkin sitä kautta muututtava.” (K8-2)

Muuttajarooli saa aikaan ahdistusta eri osapuolissa. Muutokset tapahtuvat hitaasti ja ollaan epävarmoja siitä, ovatko kanssatoimijat tosissaan tekemässä töitä Osaamiskeskuksen kanssa. Muutosyritykset voidaan kentällä kokea häiriöinä ja ylimääräisenä työnä.

”ollaanko me (osaamiskeskuksessa) sylkykuppina vähän joka suunnasta?” (KPI-2)

”tulee semmonen syyllisyys siitä ... (kun kuntaan) tulee sähköpostia ... siihen (ne) suhtautuukin sillain, ett taasko ne (me osaamiskeskuksessa) nyt häiriköi ☺.” (K8-3)

”aina ei voi olla täysin vakuuttunut siitä, onko ne mukana (osaamiskeskustoiminnassa) jotka on sanonut olevansa, haluuks ne oikeasti ja on ihan oikeita aitoja ristiriitoja.” (K3-1)

Neljäntenä alakategoriana Osaamiskeskuksella on *kumppanuusrooli*. Se pyrkii vahvistamaan toimijoiden omaa toimintaa ja samalla rinnalla ollen muuttamaan toimintaa. Kumppanuusrooli ottaa vasta ensiaskeleitaan, vaikka kriittisesti suhtautuvat sosiaalityöntekijät toivoisivat Osaamiskeskuksen jo olevan aidosti mukana työntekijöiden rinnalla kohtaamassa todellisuutta⁸⁵. Kategorian ominaisuus on aito *rinnakkaisuus*.

”Se on koko ajan hirveen epäselvää, kuka meidän (osaamiskeskuksen) asiakas on, koska me.. pikemminkin pitäis puhua tällasista yhteistyökumppaneista.. vaikka sekin on ihan kamala sana mun mielestä, niin kun “PARTNERI” mutt tavallaan me ollaan etsimässä ja toimimassa erilaisten partnereiden kanssa, yhteistyökumppaneiden kanssa.” (K2-1)

6.2.4 Oppimiseen ja tiedonmuodostukseen liittyvät tekijät

Oppimiseen ja tiedonmuodostukseen sisältyy neljä prosesseihin liittyvää yläkategoriaa: *luottamus ja rajojen ylittäminen, tiedonmuodostaminen, oppiminen ja toimivan tiedon löytäminen*.

⁸⁵ SP-1

Luottamus ja rajojen ylittäminen -kategoriaan sisältyy kolme alakategoriaa. *Luottamus* ja sen ominaisuus *luottamuksellisuus* on luottamista vertaistukeen ja yhteistyökumppaneihin, vastuun jakamista, asioiden ja tunteiden jakamista ja tarvetta kokea itse. *Rajojen ylittäminen* on erilaisten maailmojen tunnistamista, vastarinnan tuntemista ja toimijoiden vastuuttamista. Ominaisuus on *ylittävyys*. *Konkretisoitu kognitiivisuus* on rajattua tiedollista asioiden tarkastelua, näkökulmien löytämistä tilanteeseen tai tapauksiin, konkreettisen tarvetta ja ajatusten soveltamista. Kategorian ominaisuus on *soveltuvuus*.

Toinen yläkategoria *tiedonmuodostaminen* muodostuu alakategorioista *samankaltaistaminen* ja *rajatyöskentely*. *Samankaltaistamisen* avulla muodostetaan sosiaalityölle erityistä tietoa. Samankaltaisuus sisältää ominaisuuksina *samanlaisuuden* ja *erilaisuuden* (samankaltaisuusnominalismin käsitteestä ks. Kakkuri-Knuuttila & Heinlahti 2006, 106–107⁸⁶). Yhteisen keskustelun pohja on kokemuksellinen suhde käytäntöön. Perustana on joiltain osin samanlainen työ, kokemus ja kokemustieto. Samankaltaistamisessa on apuna *rajatyöskentely*. Rajat löytyvät tunnistamisen ja yhteistyöhakuisen keskustelun kautta.

”kun joku juttu on must tuntunut joltain ja sille ei ole pystynyt antamaan mitään selitystä ja sit lukee jonkun kirjan jossa joku tutkija kirjoittaa samasta asiasta ja sille löytyy joku tieteellinen selitys, niin sehän huojentaa kauheasti et mähän olen ollut tavallaan ihan oikeassa.” (S14)

”mää oon oppinu silloin nuorena tyttönä mitä mää oon oppinu ja työssähän mää oon oppinu. Jos mä oisin istunu yliopistolla ja lukenu vaikka kuinka hienoja teorioita, en mä oppis, en mä osais tehdä tätä työtä yhtään.” (S11)

Erikokoiset kunnat, erilaiset työt ja vieraat sosiaalityöntekijät tuovat erilaisuuden kokemuksen. Sosiaalityöntekijät valitsevat ja luokittelevat soveltuvaa tietoa käytännöllisiä tarpeitaan varten. Erilaisuus viittaa toisella tapaa organisoituun työhön ja sen vaatimaan tietopohjaan. Myös tutkijoiden työ ja asema yhteiskunnassa tuottaa erilaisuuden kokemusta sosiaalityöntekijöissä. Erilainen tieto hylätään silloin, kun sen arvioidaan olevan kontekstiin sopimaton.

⁸⁶ *Vaikka todellisuus ei ole valmiiksi luokiteltu, yksittäiset oliot ja asiat ovat monessa suhteessa samanlaisia tai erilaisia. Jotkin luokittelutavat ovat luontevampia kuin toiset. (Kakkuri-Knuuttila & Heinlahti 2006, 106–107.)*

”tutkijat tulee ja professorit juoksee täällä (kentällä), ja tulee ja menee ja ☺ mutt ei mulle oo jääny käteen mitään! Eikä tää oo mitään kritiikkiä, se on vaan jääny vieraaksi elementiksi.” (SPI)

”(koulutustilaisuudessa) missä isokaupunkilaiset oli aika paljon äänessä niin kyllähän ne oli ihan eri maailmasta kun me. Ei jotenkin kuuluttu joukkoon.” (R3-2)

Rajatyöskentelyä tapahtuu teoria- ja tutkimustiedon kanssa. Tutkimustieto tunnustetaan erilaiseksi kuin kokemustieto.

”Miten se voi olla, että saman asian ympärillä olevat puhuvat niin eri kieltä? Mikä on tutkimuksen ja yliopiston kieli, sitä ei ymmärrä. Mitä järkeä tiivistää käsitteitä niin paljon, ettei niitä enää ymmärrä. Jotkut helppoja termejä, joilla suora linkki kokemusmaailmaan. Joskus sivutolkulla määritellään, siinä ei ole järkeä. Sosiaalityöntekijät ei kestä tällaisia käsitteitä. Kuilu kasvaa, kiukku nousee, miten sitten rakennat siltoja.” (KI-4)

Rajojen ylittäminen, erilaisuuden kohtaaminen, tapahtuu riittävän samanlaisuuden, keskinäisen ymmärryksen ja yhteisen tulkinnan kautta – ”kääntämisen avulla”⁸⁷. Samanlaisuutta edistää yhteinen käytännöllinen kokemus, yhteinen asiakastapauksen käsittely tai ”saman kielen” opiskelu. Tutkimustiedon hyödyntämistä lisää yliopistollinen jatkotutkinto ja positiivinen asenne tutkimuksen vieraaseen kieleen. Sosiaalityöntekijät ehdottavat, että tutkijat tulisivat tutkimaan asiakastyötä käytännön sosiaalityön yhteyteen, kulkemaan rinnalla autenttisissa olosuhteissa sosiaalityön ytimen tavoittamiseksi.

Osaamiskeskustyö on osaamisen ja erityisesti palvelujen uudelleenorganisoinnin kannalta uusien ajattelumallien tuomista käytännön työhön. Työn on tarkoitus muuttua mittakaavaltaan ja muodoltaan toisenlaiseksi esimerkiksi seutuyhteistyötä tiivistämällä. Ajattelun erilaisuus kyseenalaistaa nykyisen käytännön ja ajattelun. Uusi tieto vaatii tiedon kuuntelua ja vastaanottamista, mutta myös muutosta työsystemissä. Rajojen ylittäminen on johdon ja poliittisten päättäjien vallankäyttöä, jossa tuodaan näkyviin nykyisen ja tulevan työn rajat. Rajatyöskentelyn ominaisuus on *tunnistettavuus*.

”sisällöltään ihan hyviä asioita perustyöhön ... tutkijat, jotka tuottaa niitä projekteja, onhan ne aika hyvin perillä siitä, mitä täällä tapahtuu. Mut siinä on se sitten, että kun niitä aletaan soveltaa ihan suoraan asiakastyöhön, se tarkoittaisi sitä, että meillä

⁸⁷ KI-1, S1

olisi asiakkaita ainaki puolet vähemmän mitä meillä nyt on jotta me saadaan hallitusti hoidettua (asiakastyö).” (S7)

Kolmas yläkategoria on *oppiminen*. Se on refleктоivaa tiedon kognitiivista selkiyttämistä, perustelujen pohtimista, näkökulmien lisäämistä, välineellisen tiedon hankkimista ja tunnetiedon käsittelyä. Reflektionissa tapahtuu *tulkinta ja tiedon käytännöllinen perustelu*. Kysymyksessä on tiedon käsittelyyn liittyvä alakategoria, joka eroaa muista refleктоivan oppimisen alakategorioista. Ryhmässä tapahtuva reflektointi tukee ammatti-identiteettiä ja vahvistaa ammatillisuutta. Kategorian ominaisuus on *tiedon käytännöllisyys*.

”uskaltaa pontevammin olla sosiaalityöntekijä ja tietää, ett se ei ole minusta henkilönä kiinni, vaan se on mun asemasta kiinni, ett mulla on tietty rooli ja mun pitää toimia tietyllä tavalla ja ... edellyttää toisilta jotain muuta.” (R2-4)

Haastavien tilanteiden kokeminen nostaa tunteet pintaan. Tunteet työssä kohdataan yksityisenä itsenä tai ammatillisen reflektion muovaamina. Yksityisenä itsenä työntekijä on paljas vailla suojaa. Tunteita pyritään hillitsemään ammatilliseen muottiin. Työ herättää pelkoja, ahdistusta, inhoa, tunteiden kuohuntaa, kiukkua, vierautta, kylästäymistä, syyllisyyttä ja epävarmuutta. Vastaavasti työ herättää iloa onnistumisista, mutta sitä kuvataan vähemmän tässä tutkimusaineistossa. Onnistumiskertomuksia on erikseen kuvattu yhden projektin osalta Ritala-Koskisen (2003) artikkelissa Onnistumisia lastensuojelussa. Tunteidensa käsittelyyn sosiaalityöntekijä toivoo hyväksyntää, rehellisyyttä ja ammatillista viileyttä.

”on tehnyt (omassa työssään) parhaansa ... ettei syyllistäsi kauheasti siitä itseänsä ... asiakkaiden manipuloitavissakin ... kun he huomaa että tällä keinolla työntekijän saa nopeasti liikkeelle, et pystys vetään niitä rajoja.” (R2-1)

”asiakkaat on tullu niin sanotusti hankalammaks tai tietää, tietää.. joko TIETÄVÄT oikeutensa tai LUULEVAT tietävänsä enemmän, mitä heillä on oikeus.” (S5)

Tunteiden ”viilentävä” reflektiivinen käsittely auttaa työn vaatimuksiin vastaamisessa ja ammatin vaativuuden kestämisessä. Reflektiivisyys tuo etäisyyttä tunteisiin ja asioiden ottamiseen ”ei-henkilökohtaisina”. Toinen alakategoria *refleктоitu kokemuksellinen tunnetieto* auttaa kestäämään elämän nurjaa puolta ja pahuutta ammatillisten tavoitteiden tähden. Työtä pystyy arvioimaan eettisesti ja joustavan kokonais-

valtaisesti. Sosiaalityöntekijä kykenee myös arvioimaan, asettaako itse työlleen rajat vai jokin muu. Kategorian ominaisuus on *ammattillisuus*.

”se on tosi harvinaista niin kun nyt tuleekin olla, asiakas jotenkin suoraan sanoo, että kiitos, hyvän työn teit, ei me ny sillä voida ratsastaa.” (S4)

”jos joku asiakas on ihan tyytymätön siihen, että mä puolustan hänen lastaan tai yritän hänen lapsenlapselleen hyvät olosuhteet ja ... tulee puhelinlankoja pitkin et mitä sä vittuämmä oikein meinaat, niin mä (en) sitäkään ota henkilökohtaisesti (niin kuin) nuorempana.” (S10)

Kolmantena alakategoriana on *muutokseen suhteen luominen*. Reflektointi kyseenalaistaa aiempia tietoja ja tapoja. Mielenkiinto työhön säilyy, kun työpaikalla korostetaan ja arvostetaan muutosta. Oman toiminnan peilaus ja muuttaminen on ”hirveän rankkaa”⁸⁸, koska se vaatii sekä herkkyyttä että vahvuutta. Uuden omaksuminen vaatii ”tilaa, jonkin vanhan esteen raivaamista alta pois.”⁸⁹ Uusi tieto voi tuoda uutta, tulevaisuutta ja keinoja työhön. Muutosta heikentää väsyminen, kyllästyminen, näivettyminen ja kyynistyminen. Tiedon reflektointi huononee, kun työntekijällä on ”minä tiedän” -asenne. Kategorian ominaisuus on *kyseenalaistaminen*.

”tommonen refleктоiva asenne koko ajan työn tekemiseen on tärkeä, että peilaa itseensä, omia kykyjään ja ja käytettyjä ja käyttämättömiä ja että koko ajan pitää semmosen kehitysvireen päällä ja on avoin uusille vuorovaikutuksille, koskaan ei o valmis, Luojan kiitos. Näin se on nähtävä, ja siltä työyhteisöllisestikin sillä on merkitystä, että.. työyhteisö on tämmönen oppiva, koko ajan hakee semmosta kehityssuuntaa. On valmis tarkastelemaan sitä omaa menettelyä ja ottamaan sitten virikkeitä muualta ja sopeuttamaan sitä siihen omaan, omaan työhönsä. Pitää olla semmonen, että säilyy tuoreus, rakkaus.. uudistumis- kehittämisote koko ajan. Kaikkein pahinta on jäädä paikoilleen. Silloin suunta on taaksepäin. Se vaikuttaa myös jaksamiseen, työssä jaksamiseen.” (S4)

Kokemustiedon reflektointia selkiyttää neljäntenä alakategoriana *ohjaus ja opetus*. Sen ominaisuus on *arvostava tasapuolisuus*. Se mahdollistaa ja ylläpitää vuoropuhelua. Onnistumiseen vaikuttavat kognitiivisen ja välinetiedon käsittelyn lisäksi, kuinka ohjauksessa tavoitetaan ”luissa ja ytimissä” oleva kokemustieto, löydetään tärkeät asiat ja samakielisyys pohdinnassa sekä päästään eteenpäin pohdinnassa.

⁸⁸ S1

⁸⁹ S7

Viides alakategoria on *ytimessä oleva teoria- ja kokemustieto*. Sen ominaisuus on *ytimellisyys*.

”Kyllä Osaamiskeskuksen ongelma on välimaastossa roikkuminen ... vaara, ettei tavoiteta ydintä. Se on ihmisestä kiinni. Kehittäjä X tavoittaa ydintä, se on iät ja ajat ollut töissä. Tietää mistä puhutaan, kun puhutaan ytimestä. Rupattelee ihmisten kanssa ja syntyy ajatuksia. Saa paljon asioita eteenpäin ja ymmärtää. Meidän tehtävä on pitää yllä suhteita tutkimukseen, yliopistoon ja ammattikorkeakouluun. Se on eri kieli, siinä tunnen itseni vieraaksi ja oudoksi.” (K1-4)

Sosiaalityön tutkimustiedon koetaan paljolti kohdistuvan sosiaalityön ”ytimen” ulkopuolelle. Marginaaliseksi määritellyn tiedon tulkintaan ei lähdetä ja odotetaan ”valmiiks purtua ja aika lyhkästä tietoa”⁹⁰. Nykyinen yhteiskuntatieteellinen vuorovaikutuksen tutkimus ja oppimateriaali tuntuu käytäntöä liikaa yksinkertaistavalta tai työntekijöitä aliarvioivalta.

”kaksi uutta nuorta ... tohtoria siä yrittämässä väitöskirjojansa, mutta PERHANA kun se tieto ei oikeen tiedäkö tavota meitä sosiaalityöntekijöitä, että se tieto, mistä on viime vuosina eniten irti saanu ... on LASTENPSYKIATRINEN TIETO. Se kehittyi VALTAVALLA KOHINALLA.” (R1-4)

Neljäs yläkategoria oppimisessa ja tiedonmuodostuksen tekijöissä on *toimiva tieto*. Siihen yhdistän kaksi avoimen koodauksen käsitettä suhdetiedon muodostuminen ja toimivan tiedon löytäminen. Suhdetiedon muodostuminen on pitkäjänteinen, koko ammattiuran kehittyvä tiedonmuodostusprosessi. Aineistossa kiinnittää huomion pitkään alalla työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden ammatillisen tiedon kehittyminen. Se liittyy tiedon varmuuteen. Kokeneet työntekijät haluavat tietoa, mutta tarjolla oleva tieto ei vastaa tarpeeseen. Ammatillista kehittymistään sosiaalityöntekijät kuvaavat spiraalinomaisena. Uransa alussa peruskoulutettu sosiaalityöntekijä tuntee tietävänsä ja tekevänsä helpostikin päätöksiä lasten sijoituksissa. Pitkäaikainen työskentely elävien ihmisten kanssa kuitenkin vie hänet jälleen epävarmuuteen.

Sosiaalityöntekijät pitävät yliopistollista sosiaalityön peruskoulutusta melkein poikkeuksetta itsestään selvänä lähtökohtana sosiaalityöhön, vaikka arjen työtä pidetäänkin kaukana olevana koulutuksesta. Vain yksi opistoasteen suorittanut sosiaalityöntekijä, joka on vakinaisessa virassa, epäilee yliopistokoulutuksen osuvuutta

⁹⁰ R4-4

käytännön työhön. Sosiaalityöntekijöiden mukaan tiedeperusta on osaamisen tae⁹¹. Koulutus pukee sosiaalityöntekijälle ”ammattiroolin viitan”⁹². Työssä oppiminen kertyy oman työn arvostamisesta, malleina toimivilta vahvoilta käytännön sosiaalityöntekijöiltä, työn itsereflektoinnista ja vaikuttavuuden arvioinnista. Erityisen esimerkillisiä opettajia ovat vahvat naissosiaalityöntekijät, jotka toimivat tasa-arvoisina perinteisesti vahvojen ammattiryhmien, kuten lääkärin rinnalla.

”hänellä oli NIIN vankka asema ... nää vanhat legendat lääkärinä ja XX oli niitten kanssa ihan samalla tasolla ja siit se varmaan lähti, ett kun hän oli niin arvostettu. Lääkäri YY tuli juomaan meidän kanssa aamukahvit ja oli hyvä ystävä, mutt XX sano, opetti aina, että ´te ette oo niitten juoksutyttöjä vaan te ootte sosiaalityöntekijä täällä, te tiedätte, te osatte, HE ei osaa´.” (S11)

Oman työn arvostaminen vahvistaa ammatti-identiteettiä. Huolta kannetaan siitä, osataanko nykyään yliopistomaailmassa teroittaa identiteetin tärkeyttä⁹³. Ammatillinen kehittyminen tapahtuu itsereflektoinnin avulla asiakastyössä. Reflektion syvyyttä ja jatkuvuutta lisää se, jos työntekijä haluaa vaikuttaa asiakkaidensa yhteiskunnalliseen asemaan. Peruskoulutuksessa omaksuttu ammatillinen tieto ja yhteiskunnallinen vakaumus reflektoituvat vaativissa asiakassuhteissa. Työn hallintatieto tulee epävarmaksi.

”Ja sitku mä sitä vuodesta toiseen teen ja tulee yhteentörmäyksiä asiakkaan kanssa, pettymyksiä, miks tää juttu ei mee vaikka mää kuinka kauniisti ja vaikka mä mitä tekisin ... siinä joutuu niin monta kertaa aina palaa siihen omaan tapaansa tehdä töitä ... joutuu miettimään kuinkas mä oon tässä oikein toiminut.” (S1)

Virkauran alussa päätösten tekeminen kuvataan helpoksi asiantuntija-aseman vuoksi. Kun kokemusta tulee lisää ja pitkäaikaisten asiakkaiden elämässä tapahtuu ennakkoimattomia asioita romuttaen kaikkien hyvät pyrkimykset, työntekijän on yhä vaikeampi tehdä päätöksiä. Varmalta tiedolta menee pohja. Päätöksiä voi tehdä kulloisenkin tilanteen pohjalta vailla pitkäaikaisia suunnitelmia. Myöskään koulutustieto ei vastaa työntekijän odotuksiin. Se voi toimia vain heikkona peilauspintana ja tuoda miellelyhtymiä omaan työhön.

⁹¹ S7

⁹² S1

⁹³ S5

”silloin kun tuli töihin niin ... kyllähän silloin oli paljon helpompi tehdä päätöksiä... tehdä kielteisiä päätöksiä tai huostaanottopäätöksiä. Mitä pitempään on, sitä jotenkin eri tavalla vaikeempaakin se on, koska sen tajuaa, että se voi mennä niin moneen suuntaan, ei voi muuta kun tehdä siinä hetkessä oikeen ratkasun ja mitä siltä sen jälkeen on, niin sitä ei kukaan tiedä.” (S3)

”kun jossain vaiheessa oli aina semmonen hirveen odotus, kun meni koulutukseen, että täällä saa nyt sitä-ja-sitä, mutta että sitte ne on mulle semmosia niin kun.. tilaisuuksia ... että rupee miettimään sitä työtänsä ... kun siä jotain puhutaan, mulla tulee niinku miellelyhtymiä omiin asiakkaisiin.” (S3)

Tutkimus jää työn kannalta marginaaliin tai on ohutta. Työntekijät kaipaavat pitkästä tutkimukseen perustuvaa ”ihmistietoa”⁹⁴ ja tietoa työn vaikuttavuudesta. Tutkimuksen tulisi tavoittaa sosiaalityön todellisuus sellaisena kuin asiakkaat ja työntekijät sen kokevat. Sosiaalityöntekijät haastavat tutkijat käytäntöön mukaan.

”Meillähän oli tossa nyt myös siitä sosiaalityön tutkimuksesta, miten työtä oli tutkittu ja tutkitaan, mutta jäikö se meidän osalta sitten vähän vieraaks aiheeksi ... eiks me vähän tykätty, että se tutkimuskin oli ... semmosta nollautusta, tutkimusta ... päästiin vähän alkuun jossakin, mutta ei päästy sosiaalityön ytimeen kunnolla.. että se ei oikeen istu tälläseen porukkaan, että siinä tarvis niinku syventyä, että löytää sen langan, koska muuten sitten pitkäikäisiltä työkonkareilta se tuntuu semmoselta ohuelta se tutkimus.” (R2-4)

Sosiaalityön kokemus suhteellistaa sosiaalityöntekijän omaa elämää. Omat murheet eivät tunnu suurilta asiakkaiden elämän rinnalla. Sosiaalityössä kohtaa maailman, joka jää monilta tavallisilta ihmisiltä ja muilta kunnan virkahaltijoilta koskaan näkemättä. Työ saattaa tehdä työntekijän yksinäiseksi omassa kokemuksessaan⁹⁵. Toisaalta sosiaalityöntekijällä voi olla samanlaisia elämän murheita kuin asiakkaallakin, mikä auttaa paremmin ymmärtämään asiakasta⁹⁶. Vaarana on menettää kontakti normaaliin elämään⁹⁷.

Sosiaalityöntekijät arvioivat kaiken tiedon suhteessa konkreettiseen työhönsä. Toimivan tiedon muodostaminen voidaan jakaa alakategorioihin. *Tiedon käytännöllisellä perustelulla* tarkoitan tärkeäksi koettavaa kognitiivista arjen tietoa sekä tutkimustietoa, jolla on käytännöllistä merkitystä. Sosiaalityöntekijä hakee vakuuttavaa ja uskottavaa tietoa. Kategorian ominaisuutena *uskottavuutta* argumentoi se, että

⁹⁴ R1-4

⁹⁵ S3

⁹⁶ S1

⁹⁷ S12

tiedon tunnistaminen tapahtuu intersubjektiivisena, toisin sanoen kun useat työntekijät tunnistavat saman kontekstuaalisen tiedon todeksi. Tiedon uskottavuudella on merkitystä silloin, kun sosiaalityöntekijä pyrkii ymmärtämään, selkiyttämään ja ratkaisemaan työssä nousevia kysymyksiä sekä perustelevaan toimenpiteitään ja päätöksiään asiakkaalle ja lautakunnalle. Hän pyrkii ammatillisesti koherenttiin tietoon. Tietolähteinä ovat asiakas ja hänen maailmansa, muiden työntekijöiden kokemukset, kirjallisuus ja tutkimus. Uskottavaksi tiedoksi ei arvioida yksittäisiin arkihavaintoihin ja mielipiteisiin perustuvaa ”kadunmiehen tietoa”⁹⁸, jonka perustalta kuka tahansa voi antaa ohjeita ja neuvoja sosiaalityöntekijälle. Kadunmiehentietoa ei ole kuitenkaan helppo vakuuttavasti kyseenalaistaa, koska sosiaalityöstä todetaan puuttuvan pitkäaikainen seuranta- ja vaikuttavuustieto. Tutkimustieto, joka kohdistuu sosiaalityön marginaalialueille tai painottuu tutkimusmetodologiaan, ei ole uskottavaa tietoa sosiaalityön käytäntöön⁹⁹.

Tiedon välineellisyys, toinen alakategoria, on työssä tarvittavia konkreettisia neuvoja, selviytymiskeinoja ja menetelmiä. Näitä kokeillaan ja sovelletaan työssä. Osa tiedoista, kuten lainsäädännön tuntemus, auttaa tekemään työn oikein. Kategorian ominaisuus on *soveltuvuus*.

”Totta kai nekin on tärkeitä nämä tällaiset muodolliset seikat että joku lastensuojelun prosessi menee muodollisesti oikein.” (R1-2)

”täällähän esimerkiks hirveesti huudetaan ratkasukeskeisen koulutuksen perään.” (K8)

Ammatillinen ote on kokemuksellisen suhteen muodostamista käytäntöön. Työssä kehittyy *suhdetieto*, joka on kolmas alakategoria. Työntekijä hakee tiedostettuja rajoja ja ulottuvuuksia toimintaansa. Se tapahtuu vuorovaikutuksen, paneutumisen, tunteiden, tilanteen, arvojen ja reflektion avulla. Kokemuksellisen suhteen muodostamisessa ammatin eettiset ohjeet ja itselle määrityvä kutsumus- ja yhteiskunnallinen tehtävä ohjaavat ammatillisissa rajoissa toimimista. Kategorian ominaisuus on *intensivisyys*.

⁹⁸ S3

⁹⁹ R1-4

”semmonen ihan oikee tieto, mitä se on, siis kokemusperänen tieto, ett sä tunnet niinku luissa ja ytimissä, mitä se on, minkälaisia tunteita se työ herättää ja minkälaisia ahdistuksia ja se on se ratkaseva.. ett silloin puhutaan samaa kieltä.” (K1-1)

”emmä tiedä onks se ees ammatillisuutta, onks se itsensä suojelemista enemmän siten, että yrittää pitää niinku jotain, ettei ota sen asiakkaan elämää.. sillai liian.. vakavasti, että se kohtais omaa elämää. Semmoseen se raja on.” (R4-4)

Ominaisuus *tiedon valta ja valtuuttavuus* liittyy *auktorisointiin*, jonka perustalta työntekijällä on oikeus ja velvollisuus käyttää valtaa ammatissaan. Kyseessä on neljäs alakategoria.

”merkittävää ja vaikuttavaa ja vallankäyttöä runsaasti sisältävää työtä ottaen huomioon myöskin sen, että lakeja ja pykäliä tarttee noudattaa ja niukan ajan kuluessa nopeasti pitää työtä miettiä ammattieettisesti.” (R1-1)

”ei ollu selvästikään oikeen valtuutusta siihen niillä sossuilla ruveta kokoomaan sitä (ryhmää).” (K8-3)

Muuttava tieto, viides alakategoria, on usein uutta tietoa, jota toisaalta toivotaan työhön, mutta sen käyttöönottoon liittyy usein yhteys työkäytäntöjen ja auttamisjärjestelmän muuttamiseen, jotka taas edellyttävät sosiaalitoimen johtavien työntekijöiden mukana oloa muutostyössä¹⁰⁰. Oman työn muuttaminen vaikuttaa muidenkin työhön. Osaamiskeskuskontekstissa työskentelyn pääpaino on ollut yhteisessä kollektiivisessa jäsentämisessä tavallisesti henkilökohtaisten asiakastapausten pohjalta. Toimivaa tietoa sovelletaan omaan työhön ja harvemmin sitä pystytään soveltamaan organisaatiota ja työkäytäntöjä muuttavasti. Kategorian ominaisuus on *muuttavuus*.

”jos me ei saataisi laajempaa näkökulmaa, tukea ja tietoa, se saattaa jäädä kapeaksi ja eristäytyneeksi oman työn kehittäminen.” (S10)

Ominaisuudet määrittävät, millaista laadullista tietoa sosiaalityöntekijä arvostaa työssään.

¹⁰⁰ S12

6.2.5 Yhteenveto aksiaalisen koodauksen kategorioista ja niiden ominaisuuksista

Seuraavassa taulukossa on koottuna yhteen edellä muodostetut aksiaalisen koodauksen kategoriat ja niiden ominaisuudet.

Taulukko 1. Aksiaalisen koodauksen ylä- ja alakategoriat ja niiden ominaisuudet

Yläkategoria	alakategoriat	kategorian ominaisuus
1. kehittäminen ja työorganisaatio	1. kehittäminen 2. vuoropuhelu	systemisyys, prosessimaisuus pidättyvyys
2. organisaation valmius muutokseen	1. aika 2. kognitiivinen perusta 3. vuorovaikutus 4. muutoksen lähtökohta	oikea-aikaisuus kognitiivisuus avoimuus aloitteisuus
3. asiakasvalmiudessa oleminen	1. palokuntatyö 2. valmiudessa oleminen	ammattillinen hyve odottavuus
4. sosiaalityön erityisyys	1. ihmiselämän kohtaaminen 2. kokemuksellinen suhdetyö 3. tunnekokemus 4. tekemällä oppiminen	ennustamattomuus hyväksimuuttaminen herkkyys konkreettisuus
5. yksilö- ja ammatti-identiteetti	1. yksilöidentiteetti 2. ammatti-identiteetti	suojaaminen vahvuuden kehittäminen
6. luottamuksellinen oppimistila	1. oppimistilan rakentaminen 2. luottamuksen rakentaminen	vuoropuhelullisuus luottamuksellisuus
7. rakenteistaminen ja roolit	1. tukirooli 2. ristiriitojen häivyttävä-rooli 3. muuttajarooli 4. kumppanuusrooli	positiivisuus ristiriitaisuus aktiivisuus rinnakkaisuus
8. luottamus ja rajojen ylittäminen	1. luottamus 2. rajojen ylittäminen 3. konkretisoitu kognitiivisuus	luottamuksellisuus ylittävyys soveltavuus
9. tiedonmuodostaminen	1. samankaltaisuus 2. rajatyöskentely	samanlaisuus, erilaisuus tunnistettavuus
10. oppiminen	1. tulkinta ja käytännöllinen perustelu 2. reflektoitu, kokemuksellinen tunnetieto 3. muutokseen suhteen luominen 4. ohjaus ja opetus 5. teoria- ja kokemustieto	käytännöllisyys ammattillisuus kyseenalaistavuus arvostava tasapuolisuus ytimellisyys
11. toimiva tieto	1. tiedon käytännöllinen perustelu 2. tiedon välineellisyys 3. suhdetieto 4. tiedon auktorisointi 5. muuttava tieto	uskottavuus soveltavuus intensiivisyys valta ja valtuuttavuus muuttavuus

Kategorioiden dimensio liikkuu tavallisimmin välillä vähemmän-enemmän, esimerkiksi kehittäminen ja työorganisaatio -kategoria sisältää ominaisuutena ajatuksen, että kehittämistyössä otetaan huomioon systeemisyyttä enemmän tai vähemmän.

6.3 Tutkimustulokset: Osaamisen kehittämisen dialektinen jännite tiloissa

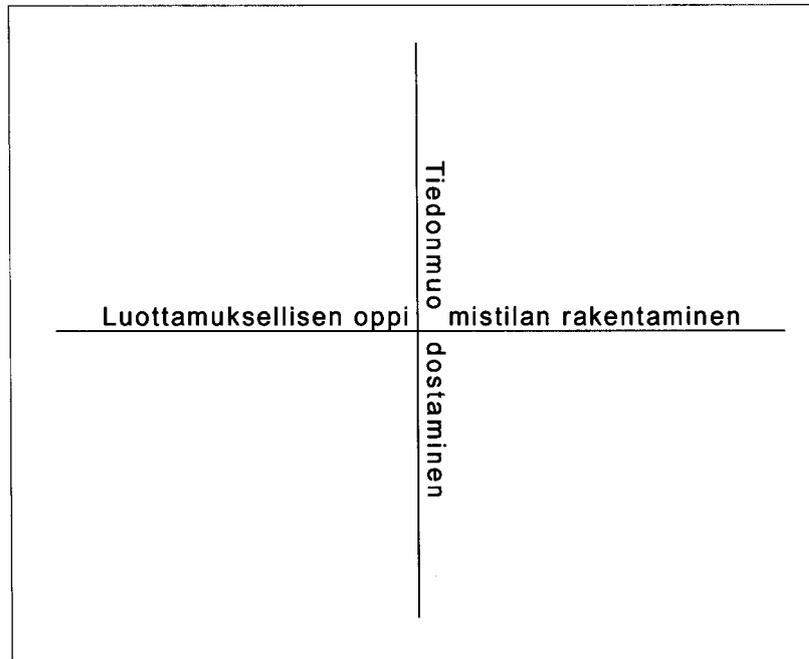
Seuraavaksi jatkan kategorioiden työstämistä selektiivisen koodauksen avulla tarkoitukseni muodostaa aineistolähtöinen teoria ydinkategorian pohjalta. Jatkossa käytän käsitettä teoria, kun selitän GT-metodia. Oman tutkimukseni aineistosta käytän käsitettä teoreettinen malli. Ydinkategoriaksi valitaan yksi tai kaksi kategoriaa. Ydinkategoria ilmaisee koko tutkimuksen keskeisen teeman ja sillä tulee olla analyttistä voimaa. Se selittää suuren osan muiden kategorioiden vaihtelusta. (Strauss & Corbin 1998, 146, 157.) Analyysissa etsitään tutkittavien kokemaa käsitteellistettyä ongelmaa tai huolta ja sitä, miten ongelmaa tai huolta yritetään prosessissa ratkaista sekä tutkitaan kategoriaa tai kategorian ominaisuutta, mitä tapahtuma osoittaa. Kategorioista etsitään prosessi- ja rakennekategoriat. Kategorioista tutkitaan niiden väliset yhteydet ja mitä niistä seuraa. Aineistolähtöistä, substantiivista teoriaa muodostettaessa ei tuoda uutta aineistoa esiin, vaan teoria muodostuu aiempien jäsennysten pohjalta. Selektiivisessä koodauksessa tutkimuksen abstraktiotasoa nostetaan aksiaalisen tason koodauksesta. (Strauss & Corbin 1998; Glaser 1992, 4; Glaser 2001, 103.)

Aineistolähtöisen teorian muodostamisen yhteydessä vastaan tutkimuksen alakysymyksiin. Pääkysymykseen vastaan formaalin grounded teorian lopussa kappaleessa 7.3.5.

6.3.1 Osaamisen kehittämisen neljä mikrotilaa

Tässä kappaleessa tutkin ensimmäistä ja kolmatta alakysymystä, *miten osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimistojen yhteistyö toimii ja mitä osaamiskeskus tuottaa*. Tarkastelen kahta pääkategoriaa, jotka nimeän ydinkategorioiksi ja joista muodostan integratiivisen minidiagrammin. Straussin ja

Corbinin (1998, 238) mukaan diagrammin avulla pystytään ilmaisemaan syntyvän teorian tiheyttä ja kompleksisuutta. Tämän tutkimuksen ydinkategoriat ovat *tiedonmuodostaminen ja luottamuksellisen oppimistilan rakentaminen*.



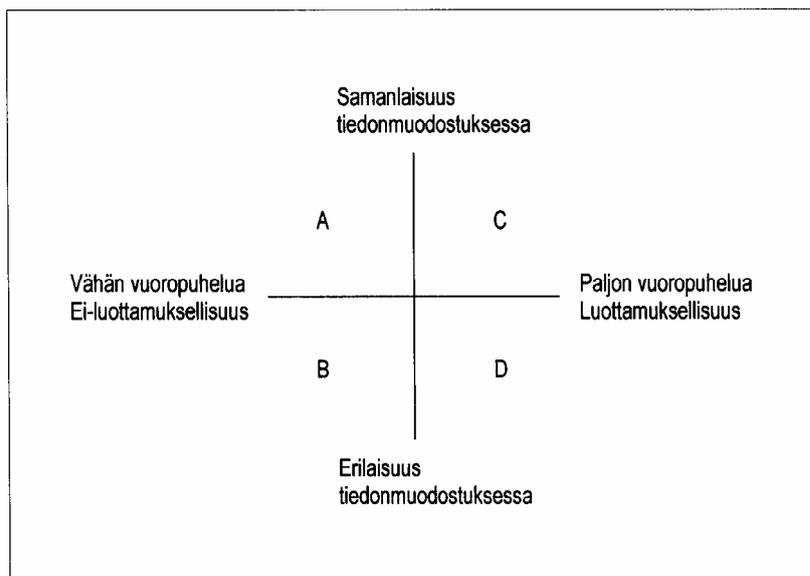
Kuva 5. Kahden ydinkategorian muodostama integratiivinen minidiagrammi

Tiedonmuodostaminen osoittautuu ydinkategoriaksi sen vuoksi, että sosiaalitoimiston haasteellisimmat asiakastilanteet nostavat esiin kysymykset, minkälaista tietoa työssä tarvitaan asioiden ratkaisemiseksi ja mikä tieto on riittävää. Työn tiedollinen hallinta kysyy tiedon rajoja, jotta tieto olisi laadullisesti yhden työntekijän tai tiimin hallittavissa. Kun osaamiskeskustuksen tavoitteena on erilaisten rajojen venyttäminen ja ylittäminen, tutkimusaineisto kertoo päinvastaisesti rajojen hakemisesta ja asettamisesta (liian) laajassa työssä. Toisin kuin yleensä ajatellaan, rajojen löytyminen ja jäsentyminen avaa tiedollisia jännitteitä ja tästä seuraa uusien työskentelymahdollisuuksien löytyminen. Työntekijä käsittelee rajojaan suhteessa tietoon, tutkimukseen, kokemukseen ja itseensä. Tiedonmuodostus alkaa tiedon samankaltaisuuden käsittelyprosessista, jolloin tieto ymmärretään samanlaiseksi tai erilaiseksi. Näin sosiaalityöntekijä pyrkii saamaan työalueensa paremmin hallintaan. Mikäli tutkisin yleensä sosiaalityön tiedonmuodostusta asiantuntijaosaamisen kehittämisessä, tiedonmuodostaminen riittäisi ainoaksi ydinkategoriaksi. Kun kyseessä on kui-

tenkin osaamiskeskuksen interventio¹⁰¹ sosiaalityön osaamisen kehittämiseksi, on samanaikaisesti tiedonmuodostuksen rinnalla tutkittava luottamuksellisen oppimistilan rakentumista. Mikä yhteys luottamuksellisella oppimistilalla on tiedonmuodostamiseen? Luottamuksellinen oppimistila -kategoria ilmaisee, että kyseessä on sosiaalityöntekijöille ja Osaamiskeskuksen työntekijöille henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja kollektiivinen kohtaamispaikka, jossa osaamisen elementit ovat kehittämisen kohteena. Ominaisuudet kertovat tilassa käynnissä olevista prosesseista eli vuoropuhelun ja luottamuksen kehittymisestä.

Minidiagrammi muodostetaan ydinkategorioiden *ominaisuusdimensioiden* vaaraan. Toisen ominaisuusakselin muodostaa luottamuksellisen oppimistilan rakentamisen dimensio paljon vuoropuhelua-vähän vuoropuhelua ja luottamuksellisuus-eiluottamuksellisuus. Pidän ominaisuudet samalla akselilla, koska kategoriassa niillä on vahva yhteys toisiinsa. Luottamuksellisuus lisää vuoropuhelua ja vastaavasti vähäinen luottamuksellisuus vähentää vuoropuhelua. Aineisto myös osoittaa, että avoin vuoropuhelu ("herkkyys" ilmaisemisessa) voi lisätä luottamuksellisuutta ja niukka vuoropuhelu vähentää sitä. Toinen dimensio tulee tiedonmuodostamisen samankaltaisuusominaisuudesta. Dimensio on samanlaisuus-erilaisuus. Samanlaisuuksia haetaan muiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksista ja työskentelyolosuhteista, kokemustiedosta sekä tieteellisestä tiedosta. Työntekijät sietävät eri tavoin erilaisuuksia rajatyöskentelyssä, jonka aiemmin nimesin tiedonmuodostamisen toiseksi alakategoriaksi ja jonka ominaisuus on tunnistettavuus.

¹⁰¹ Käytän käsitettä *interventio*, väliintulo, koska Osaamiskeskus on vain yksi toimijoista suhteessa sosiaalitoimiston sosiaalityöhön. Samanaikaisesti kunnallisen sosiaalityön jäsennykseen vaikuttavat monet muut tekijät (oma toiminta, poliittiset päätökset, johdon toiminta, muiden järjestäjien koulutukset ja kehittämisprojektit jne.). Sosiaalityössä *interventiolla* on vahva semantiikka. *Interventio* merkitsee vahvaa toimenpidettä, esimerkiksi vastentahtoista huostaanottoa lastensuojelussa. Sitä ennen pyritään soveltamaan avohuollon tukitoimenpiteitä (ks. Heino 2007, 50–51; Toikko 2005, 224–226).



Kuva 6. Ydinkategorioiden ominaisuusdimensioiden muodostamat tilat

Kategoriaominaisuuksien dimensioiden pohjalta muodostuu neljä osaamisen kehittämisen mikrotilaa:

A. Tila sisältää prosesseina vähän vuoropuhelua ja luottamuksellisuutta sekä tiedonmuodostamisen samanlaisuuden pohjalta. Nimeän tilan *vetäytyväksi tilaksi*. Käytännössä osallistujat vetäytyvät vuorovaikutuksellisesta tiedonmuodostuksesta ja uuden oppimista tapahtuu vähän. Tilan etäiset kontaktit ja luottamuksen puute johtavat siihen, ettei muodostu jaettuja ajattelutapoja, kieltä ja yhteisiä työstettäviä kohteita.

”Vähäisin mihin on sitouduttu, on rahallinen sitoutuminen. Kaikista kunnista ei tule osallistujia, vaikka ne rahaa pistää.” (KPI-1)

B. Tila sisältää prosessina vähän vuoropuhelua ja luottamuksellisuutta ja tiedonmuodostaminen perustuu erilaiseen tietokäsitykseen. Vähäinen vuoropuhelu, palautteen käsittelemättömyys ja luottamuksellisuuden puute aiheuttavat pettymystä ja aggressiota tiedonmuodostukseen. Uutta tietoa pidetään kokonaan tai osin soveltumattomana käytäntöön. On vaikea löytää yhteistä kieltä ja ajattelutapoja. Lisätekijänä toimijoihin liitetyt arvostushierarkiat herättävät vihamielisyyttä. Nimeän tilan *vastustavaksi tilaksi*. Sitä vahvistaa yhteistyön perustuminen ulkoa

ohjattuun velvollisuuteen tai koettuun pakkoon. Osaamiskeskuksen näkökulmasta voidaan puhua *suostuttelevasta tilasta*.

”tohtoria siä yrittämässä niitä väitöskirjojansa ... perhana kun se tieto ei oikeen tiedäkö tavota meitä sosiaalityöntekijöitä.” (R1-4)

Osaamiskeskustyöntekijät työstävät tulkitsemaansa vetovastuurooliaan ja kohtaamaansa vastustusta.

”(osaamiskeskuksella tulee) olla näky uuden tuomisesta kentän tarpeisiin.” (K7-2)

”mä nään siinä semmosen analogian, me (osaamiskeskuksessa) ollaan VÄLISSÄ, jos sosiaalityöntekijä on tämmösen.. yhteisön ja yhteiskunnan ja asiakkaan ja asiakkaan todellisuusmaailman kanssa, ett se on siinä välissä, se yrittää kertoa, ett tää on se yhteiskunnan reaali maailma, normit ja pakot ja sellaset, mitä voi sanoo, ett tietty kontrollikin, mutt että yrittää välittää sitten todellisuutta asiakkaalle ja asiakas yrittää välittää, ett tää on mun maailma, ett miten mä nyt tähän ja sosiaalityöntekijä on siinä välissä, me ollaan vähän siinä.. hurjan erilaisessa tilanteessa, mutt me ollaan vähän samanlaisessa.” (K2-1)

C. Tilaan on kehittynyt paljon vuoropuhelua ja luottamuksellisuutta ja tiedonmuodostaminen perustuu tiedon samanlaisuuden kokemukseen. Nimeän tilan *henkilökohtaistavaksi tilaksi*. Tila koetaan terapeuttisena ongelmanratkaisupaikkana ja ammatti-identiteettiä lisäävänä, ei rakenteellisia muutoksia aikaansaavana. Tilassa halutaan olla luottamuksellisessa ja tunnepitoisessa yhteistyössä, mikä johtaa haluun jakaa ajatuksia. Yhteisen ja erilaisen tunnistaminen tuo arkityötä näkyväksi. Henkilökohtaistava tila on kuitenkin arka ja haavoittuva, joten siihen on vaikea ottaa etäisyyttä kytkemällä keskusteluun erilaista kieltä ja tietoa.

”alkuosa aina oli puhdas kaatopaikka, ett pudotit sen “kassis” siihen ... minusta se on ollu terapeuttista suorastaan ... opetuksellinen osuus on jääny vähän jalkoihin.” (R3-4)

D. Tilassa on paljon vuoropuhelua ja luottamuksellisuutta ja tiedonmuodostaminen perustuu erilaisiin tietokäsityksiin. Tila vaatii osapuolilta vahvaa ammatti-identiteettiä ja sosiaalityöntekijät edellyttävät tilassa tasavertaisuuden kokemusta. Tilan odotetaan toimivan jaettuna kohtaamispaikkana erilaisen tiedon asiantuntijoille. Tiedonmuodostus on työtä, jossa haetaan yhteistä kieltä ja rajaobjekteja. Nimeän tilan *jaetuksi tilaksi*.

”Tärkeää olisi saada teoreettinen, tiedollinen aines oikeisiin asiakastilanteisiin. Tehdä makro- ja mikrotason analyysit. Tähän tarvitaan käsitteitä. Tunnistetaanko tähän tarve ja tunnustetaanko se? On oikeasti tärkeää, että tutkimus kuulee työntekijää. Työntekijän tulee saada jotain uutta tutkimukselta. Ratkaisu olisi tutkimuskysymysten yhteinen määrittely. Jos lähtee toisen kysymyksistä, se jää vieraaksi ... Olisi päästävä siihen, että pystyy käsitteellistämään sen, mikä on työssä totta. Tutkimuksen tulisi avata työtä käytännölle, laajemmin teoreettiseen maailmaan.” (A1)

Aineistolähtöisen teorian muodostamiseksi aineistolle tehdään kysymyksiä tai hypoteeseja. Kokoan aineiston käsittelyssä syntyneet ajatukseni hypoteeseiksi tutkiakseni kategorioiden välisiä yhteyksiä tiloissa. Ensimmäinen hypoteesini on, että osaamisen kehittämisen tilassa vuorovaikutuksen molemmat osapuolet ylläpitävät kontekstia positioillaan ja toimenpiteillään. Toinen hypoteesini koskee osaamisen kehittämisen tiloissa tapahtuvaa liikettä. Kun luottamuksellisuudessa ja vuoropuhelussa tapahtuu muutoksia, osallistujat liikkuvat tilojen välillä. Kolmas hypoteesini on, että tiedonmuodostaminen tuo jännitteen tiloihin. Edellä olevista hypoteeseista seuraa neljäs hypoteesi. Mitä luottamuksellisempi ja vuoropuhelullisempi tila on, sitä avoimemmin osallistujat pystyvät käsittelemään erilaista tietoa ja toisinpäin, mitä vähemmän tilassa on luottamuksellisuutta ja vuoropuhelua, sitä varauksellisemmin suhtaudutaan erilaiseen tietoon ja tukeudutaan samanlaiseen. *Osaamisen kehittämisen tiloissa vaikuttaa ydinkategorioiden ominaisuuksien vaihteluun liittyvä jännite*. Luottamuksen ja vuoropuhelun sekä tiedonmuodostuksen keskinäisestä riippuvuudesta muodostuu *perusjännite* tiloihin. Lähdän tutkimaan hypoteeseja seuraavan analyysin avustuksella.

Ensimmäiseksi tutkin kategorioiden avulla, millaisia ovat osaamisen kehittämisen mikrotilat eli jatkan alakysymyksen osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston yhteistyön tutkimista. Kategorioiden nimet muuntuvat suhteessa osaamisen kehittämisen tilaan (vrt. Koskela 2003), jolloin analyysissa tulee näkyviin aiemmin muodostetut käsitteet *ominaisuusdimensioineen* (ks. kuvat liitteessä 4). Käytän tilakuvauksissa lyhyitä aineistositaatteja kuvaamaan tulkintojani. Kehittämisen tilojen nimeäminen ja tulkinta tihentää substantiivista teoriaa (Strauss & Corbin 1998, 238). Muodostan analyysin seuraamiseksi yhteenvetotaulukon neljän tilan kategorianalyysistä ja vasta tämän jälkeen kuvaan tilat tila kerrallaan. Pyrin kuvauksissa tuomaan esiin tilojen vahvimmat erityispiirteet, mutta niillä on yhteisiäkin tekijöitä. Kuvauksissa ei voi kokonaan välttää toistoa, koska käsite voi pysyä samana

tilasta toiseen. Tilat eivät ole täysin toisensa poissulkevia, mitä ilmentää myöhemmin kappaleessa 6.3.4. kuvattu liike tilojen välillä.

Taulukko 2. Kategoriat muodostavat erilaiset osaamisen kehittämisen tilat

alkuperäinen kategoria	vetäytyvä tila	vastustava tila	henkilökohtaistava tila	jaettu tila
1. kehittäminen ja työorganisaatio	kehittämiskokemusten heikkous	työn systeemisyyden ja prosessimaisuuden huomioimattomuus	pidättyvyys sosiaalityön ja johdon vuoropuhelussa	tuen tarve johdolta systeemin kehittämiseksi
2. organisaation valmius muutokseen	vähäinen valmius	muutoslähtökohdan suuri merkitys; aloite sisältä vai ulkoa	oikea-aikaisuuden ja vuoropuhelun löytyminen	avoimuus aikaansaapaan muutosprosessiin
3. asiakasvalmiudessa oleminen	valmiudessa oleminen pitää resurssit varattuna	resurssien sitovuus	taipumus samantyyppisyyden säilyttämiseen	vahvalla hyvearvolla työn tekeminen
4. sosiaalityön erityisyys	konkreettisen työn hallintaan otto	asiakkaan hyvän ennakoimisen vaikeus	samantyyppisyys lähentää (herkkyys)	vahvan ammattietiikan kehittäminen pohjana erilaisen tiedon kohtaamiselle
5. yksilö- ja ammatti-identiteetti	identiteetti heikkojen kokemusten kompensatona	vahvan identiteetin uhat	tiedon ja toiminnan koherenssi	vahva ammatti-identiteetti
6. luottamuksellinen oppimistila	epäluottamuksen tilan rakentuminen	nakertava jännitteisyys	turvallisuuden rakentaminen epävarmuuden käsittelyä varten	avoimen vuoropuhelullisen tilan rakentaminen
7. rakenteistaminen ja roolit	mitkään roolit eivät toimi	ristiriitojen häivyttämisen rooli aiheuttaa näkyviä jännitteitä	tuki- ja ristiriitojen häivyttämisen roolien vahvuus	ristiriitojen häivyttämisen roolista aitoon rinnakkaiseen kumppanuuteen
8. luottamus ja rajojen ylittäminen	yhteisiä tehtäviä ei muodostu	muutostehdävät kohtaavat vastustusta	samantyyppisyyden pohjalta rajojen ylittäminen	rajat ylittävät konkreettiset tehtävät
9. tiedonmuodostaminen	erilaisen tiedon välttäminen	erilainen tieto torjutaan	soveltuvan samantyyppisyyden löytäminen yhteiseltä kokemuspohjalta	erilaisuuden sietävä, ylittävä käsittely
10. oppiminen	reflektiova oppiminen käynnistyy hitaasti, jos ollenkaan	oppiminen sisältää vastustusta käytännöllisyyden vaatimuksen takia	tasapuolisen, arvostavan ryhmäkokemuksen ylläpitäminen	arvostava, tasapuolinen, ammatillinen, kyseenalaistava tiedon käsittely
11. toimiva tieto	toimivan, soveltuvan tiedon löytäminen	erilainen tieto tarvitsee suhteenmuodostuksen ja valtuutuksen muuttamiseksi jossain	toimiva tieto tarvitsee valtuutusta	tutkimus- ja teoretisen tiedon intensiivinen vuorovaikutus kokemustiedon kanssa

6.3.1.1 Vetäytyvä tila

Vetäytyvää tilaa kuvaa epäluottamus ja vuoropuhelun vähäisyys. Sosiaalityöntekijät eivät hakeudu oppimistilaan tai he vetäytyvät siitä alun jälkeen. Erityisesti koulutustilaisuudet kuvataan tiedon ja tunteen jännitteisinä kohtaamispaikkoina,

koska työntekijöillä on aiemmista koulutuksista kielteisiä kokemuksia lähtien peruskoulutuksesta. Täydennyskoulutusta pidetään etäisenä¹⁰² suhteessa niihin kysymyksiin, jotka ovat työntekijöille merkittäviä. Koulutus on ”eri maailma”¹⁰³. Koulutuksen esiin nostamalle asialle ei ole palvelujärjestelmässä tilaa, sillä muutos vaatisi johdolta toimenpiteitä. Koulutusryhmän toisiin työntekijöihin ei ole kiinnostusta tutustua. Näkyvästi tutkija- tai yliopistotaustaisiin Osaamiskeskustyöntekijöihin sosiaalityöntekijät suhtautuvat vierastaen. Erilaisuutta hahmotetaan ammattihierarkioissa, erilaisissa työtehtävissä sekä teoria- ja käytäntömerkityksen ymmärtämisessä.

”onko sitä tietoo sitte Osaamiskeskuksessa. Väitän, että ei ehkä ainakaan tähän (työhön).” (S1)

Yhteistyössä osapuolilla on omat näkökulmansa ja jakamattomat huolensa. Piilevät, auki purkamattomat tekijät synnyttävät kiukkua ja epäluottamusta.

”Resurssejahan ei oo ollu. Oonhan mä sitä kiroillu, että hitto taas pitäs mennä ja Osaamiskeskuskin tos jotain pyytää, niin se on ollut sellainen ärsyttäväkin välillä. Et se aika on hyvin rajallista.” (S9)

” X-kunnastakin oli kaikki muut paitsi se sosiaalityöntekijä¹⁰⁴, joka ei kerennyt sinne. Toiselle päivälle se ilmoittautui ... hauskaa siinä oli se, kun me siellä oltiin ja niillä oli kotitehtävä, kaikki muut olivat sen tehtävän innolla tehneet paitsi se sosiaalityöntekijä..” (KPI-1)

Vetäytyvässä tilassa mikään osaamiskeskuksen rooleista ei toimi ja yhteisiin tehtäviin ei päästä kiinni. Tiedon käsittelyä heikentää väsyminen, kyllästyminen, näivetyminen ja kyynistyminen. Tiedon reflektointi huononee, kun työntekijällä on ”minä tiedän”-asenne.

”Kyynistyy (sosiaalityössä) ja entistä enemmän alkaa ottaa ´kyllä minä tiedän, kuinka tämä asia pitää hoitaa´-asennetta pitääkseen itensä jotenkin järjissään.” (S1)

Tilaisuuksista vetäytyvät sekä uudet että kokeneet työntekijät, mutta eri syistä. Uudet työntekijät vetoavat työkiireisiinsä, kokeneet tuovat epäilyn ja vaativuuden uutta tietoa kohtaan. Varma tieto on menettänyt varmuuttaan työkokemuksen lisääntyessä

¹⁰² S7

¹⁰³ S3

¹⁰⁴ Tarkoitetaan samaa sosiaalityöntekijää, joka puhui edellisessä sitaatissa.

sä. Sosiaalityöntekijä on jatkuvasti asiakasvalmiudessa, mikä pitää resurssit sidot-
tuina. Sosiaalityössä tiedon epävarmuus liittyy ihmiselämän ennustamattomuuteen
ja työn laajuuteen¹⁰⁵.

”(uusi sosiaalityöntekijä) voisi miettiä omaa sosiaalityöntekijyyttään, se olisi työn-
ohjauksellinen juttu ... siihen ei ilmoittautunut kukaan ... Sen jälkeen kun tiedotin
yleisesti, laitoin erityisesti henkilökohtaisesti postia muutamille ihmisille joita mä
ajattelin ja tiesin tältä alueelta, jotka ajattelin, että olis hyötyä niille ja alkutaipaleella
tai yksinäisiä tai jotain näin. Tasan yksi vastasi. Hän vastasi, että asia on mielenkiin-
toinen, mutta syksyn työtilanne on mahdoton. (Se olisi vaatinut) Kaksi tuntia kuu-
kaudessa.”(K7-1)

”täss (sosiaali)työssä eihän voi ikinä aatella sillain, että.. kun sais jonkun elämän
muutettua loppuiäks hyväks ... ett vois sanoo, ett lopullisesti ollaan onnistuttu, niin
eihän tässä oo sellasta.” (S12)

Vetäytyvyyden taustalla on sosiaalitoimiston kehittämisrakenteiden heikkous. Ta-
loudelliset resurssit kilpailevat asiakaslähtöisyyden kanssa, työntekijöistä on pulaa,
palvelut tuntuvat kaupungeissa hajanaisilta eivätkä sosiaalitoimistojen kulttuurit,
organisaatioiden rakenteet ja johdon toiminta tue kehittämistä. Pahimmillaan sosiaa-
lityöntekijöitä passivoi ei-dynaaminen ilmapiiri ja välinpitämätön johto. Linjatto-
muutta tuo myös toimiston antaa mennä -kulttuuri.

”tämmönen antaa mennä -ajattelu. Ja mitä se ... osastonjohtajien palaverissa toi tästä
kouluttautumisesta, että se on parasta sillon, kun kukin tekee sitä, mitä tahtoo.”
(K7-3)

Oppiminen on konkreettista tekemällä oppimista. Uuvuttavat työolosuhteet, joihin
kuuluvat asiakasmäärien nousu ja asiakkaiden ongelmien luonteen muuttuminen
viime vuosien aikana, eivät motivoi osaamisen kehittämiseen. Työ on jaksamisen
hakemista ja säilyttämistä, vuorotteluvapaan ja muutoksen odottamista. Erityisen
tärkeää on pitää kiinni omasta ajasta. Heikkojen kehittämisolosuhteiden vastapai-
nona sosiaalityöntekijä pitää yksilö- ja ammatti-identiteettiä suojanaan.

¹⁰⁵ RI-4

6.3.1.2 *Vastustava tila*

Osaamiskeskuksen oppimistila muodostuu nakertavaksi jännitteiseksi tilaksi, josta puuttuu luottamus yhteiseen tiedonmuodostamiseen. Julkilausuttuna tavoitteena on yhteistyörakenteiden muodostaminen, mutta Osaamiskeskuksen tavoitteen tulkitaan ohjaavan toimintaa¹⁰⁶. Yhteistyössä kullakin osapuolella on omat vastustavat näkökulmansa ja jakamattomia huolia.

”Kaikilla muilla oli jo yhteinen kieli siihen, että miten meidän kannattaa edetä, niin tää yks sitten (joka ei ole osallistunut) on ihan hoona siellä, mutta.. niin kyllä se on must haitannu sitä työntekookin, varsinkin viime vuoden.” (KPI-1)

Vasta kaksi vuotta myöhemmin verkostossa syntyi kokonaisnäkemys sosiaalityöntekijän asemasta. Keskinäinen luottamuspula vei mahdollisuuden yhteiseltä tiedonmuodostukselta.

”mull ei ainakaan ollu mitään tajuu, että ... minkälaisen.. projektipaineitten kohteena se (sosiaalityöntekijä¹⁰⁷) myöskin on ... sen työmäärä on aivan kohtuuton.” (KPI-2)

Uuden toimijan tulo toimintaympäristöön on myös rakenteellinen uhka perustyölle ja se koettelee sosiaalitoimisto-organisaatiota ja sen aktiivisimpia työntekijöitä. Sekä johto että kollegat saattavat asettua vastustamaan sosiaalityön kehittämistä yhteistyössä osaamiskeskuksen kanssa.

”ihmiset ovat alkaneet suhtautua paljon kriittisemmin. Ei se (Osaamiskeskus) mahdollistakaan sitä, mitä toivoisi (so. pitkäaikaiset tutkija- ja kehittäjätehtävät) ... (ennen pitkää) ihmiset ei saa enää virkavapautta ... (projekteissa) pääsee ehkä vähemmällä kuin perustehtävässä. Tämmösiä ristiriitoja tullut, nähdään että tutkiminen, kehittäminen ja suunnittelu on arvostetumpaa kuin perustyö.” (S10)

Osaamiskeskuksen ristiriitojen *häivyttäjärooli* kuplii pinnan alla. Osaamiskeskus on tullut alueelle, jossa on jännitteitä, kateutta ja kilpailua kuntien kesken sekä erilaisten muiden toimijoiden välillä¹⁰⁸. Osaamiskeskus itse pyrkii kieltämään jännitteisen roolinsa, kun se määrittä itsensä ”neutraalina toimijana, jolla ei ole auktori-

¹⁰⁶ K7-2

¹⁰⁷ Puhutaan samasta sosiaalityöntekijästä kuin edellisessä sitaatissa.

¹⁰⁸ K9-2

teettä, ei valtaa, ei kontrollia, ei tarvitse raportoida, ei edusteta ketään”¹⁰⁹. Ristiriidat se pyrkii häivyttämään ihmissuhdetaidolla¹¹⁰. Tietyissä määrin se myös kontrolloi kilpailijoiden toimintaa ja toimii portinvartijana kentälle ”Osaamiskeskuslaisen ajattelun”¹¹¹ tarkoituksessa.

”Kritiikillähän me vaan suljetaan ovia.” (K1-1)

”saada ihmiset haluamaan jotain omasta roolistaan osaamiskeskuksessa.”(KPI-1)

Muuttajan roolissa Osaamiskeskus tarttuu muutosmahdollisuuksiin ja pettyy, kun ei onnistu tavoitteissaan. Osaamiskeskus toimii ”patistelijana, vauhdittajana, katalyysaattorina, aktivoijana, selvityshenkilönä, osaamisen levittäjänä” uusiin toimintamuotoihin¹¹².

”läheiskontakti saataisiin siirrettyä e-konsultaatiomuotoon ... jos se tulos on se ... että on ollut näitä vertaisryhmiä nin sit se ei sitä (hyvä tulos) oo.” (K3-1)

”nyt ei ymmärretä yhtään täällä kentällä, ett mikä se sosionomi on ... ehkä työikäntäntöjenkin sitä kautta muututtava.” (K8-2)

Muuttajarooli saa aikaan ahdistusta osapuolissa. Muutokset tapahtuvat hitaasti ja ollaan epävarmoja siitä, ovatko kanssatoimijat tosissaan tekemässä kehittämistyötä¹¹³. Yhteydenotto- ja muutosyritykset voidaan kentällä kokea häiriöinä ja ylimääräisenä työnä. Sosiaalityöntekijät puhuvat ”työhön sopimattomista menetelmistä” ja Osaamiskeskustyöntekijät ”ajattelumallin vääntämisestä”¹¹⁴. Molemmilla osapuolilla on turhautumista suhteessa odotuksiinsa saavutettujen hyötyjen lisäksi.

”(osaamiskeskustyössä) pitää olla sellaista taitoa että osaamista itellä, että ryhmäprosessit, ylipäätään miten kehittäminen menee hitaina syklinä eteenpäin ja sellaiset lainalaisuudet mitkä monelta, kun ei tiedä, niin takoo vielä enemmän päättään seinään. Ja valmius reflektoida työtään, että me ei ahdistuta tosta että ihmisiä ei saa liikkeelle tai tää on näin vaikeeta” (K-8)

”varmaan on se halu oppia uutta ja näin, mutta.. miten jos ne lähtöehdot on oikeesti, että ... ooksä tääll illalla vai et, niin silloin sä sitt jätät sellaset niinku vaan ja teet sen,

¹⁰⁹ K7-2

¹¹⁰ K1-1, S2

¹¹¹ K3-1

¹¹² K4, K5, KPI-1

¹¹³ K3-1

¹¹⁴ S3, SP2, K8-3

mikä kaatuu päälle koko ajan ... mahdollisuudet tällä hetkellä paneutua johonkin koulutusasioihin niin ne on aika huonot. ” (S3)

Erikokoiset kunnat, erilaiset työt ja vieraat sosiaalityöntekijät tuovat erilaisuuden kokemuksen. Erilaisuus viittaa toisella tapaa organisoituun työhön ja sen vaatimaan tietopohjaan. Myös tutkijoiden työ ja asema yhteiskunnassa tuottavat erilaisuuden kokemuksen sosiaalityöntekijöissä¹¹⁵. Erilainen tieto hylätään silloin, kun sen arvioidaan olevan kontekstiin sopimatonta.

”Mitä voi sisältyä puolen tunnin (asiakas)keskusteluun, jossa pitää koko ihmisen sotkuinen elämänvyhti koettaa ratkaista ja missä järjestyksessä aletaan jotain teemmään. Ei siten, että pientä pätkää tutkitaan ja analysoidaan vuositolulla. Ja kirjoja kirjoitetaan. Tutkimus ei ota sosiaalityön kokonaisuutta huomioon.” (K1-4)

Konkreettiset rajat ylittävät tehtävät kohtaavat vastustusta, jos ne eivät sovellu työorganisaation käytäntöihin. Eniten problematisoituu tutkimus- ja teorian tieto sekä sosiaalityön menetelmätieto ja sen uskottavuus käytännön työssä. Teoria- ja tutkimustieto saatetaan torjua aggressiivisesti.

”siis ekspertti tällä alalla ... Sitten joku kysy, kuinka monessa (tietystä asiakastoinmenpiteessä) sää oot ollu mukana? Ei yh-des-säkään!” (S11)

Myös Osaamiskeskus ottaa kantaa tutkimuksen käsitteisiin ja kieleen. Tiedon odotetaan olevan käytännöllistä. Erilainen tieto kohtaa vastustusta.

”Miten se voi olla, että saman asian ympärillä olevat puhuvat niin eri kieltä? Mikä on tutkimuksen ja yliopiston kieli, sitä ei ymmärrä. Mitä järkeä tiivistää käsitteitä niin paljon, ettei niitä enää ymmärrä ... Joskus sivutolkulla määritellään, siinä ei ole järkeä. Sosiaalityöntekijät ei kestä tällaisia käsitteitä. Kuilu kasvaa, kiukku nousee, miten sitten rakennat siltoja.” (K1-4)

”Meidän tehtävä (osaamiskeskuksessa) on pitää yllä suhteita tutkimukseen, yliopistoon ja ammattikorkeakouluun. Se on eri kieli, siinä tunnen itseni vieraaksi ja oudoksi.” (K1-4)

Sosiaalityön tutkimustiedon koetaan paljolti kohdistuvan sosiaalityön ytimen ulkopuolelle. Nykyinen yhteiskuntatieteellinen vuorovaikutuksen tutkimus ja oppimateriaali tuntuvat käytäntöä yksinkertaistavalta. Työntekijät kaipaavat pitkäaikaistutki-

¹¹⁵ SPI

mukseen perustuvaa ”ihmistietoa”¹¹⁶ ja tietoa työn vaikuttavuudesta. Tutkimuksen tulisi tavoittaa sosiaalityön todellisuus niin syvällisenä ja monimutkaisena kuin asiakkaat ja työntekijät sen kokevat. Myös teoreettiseksi koettavan lakitiedon käsittely koetaan vaativana.

”jos sanot tän lastensuojelulain pykälän mukaan ja tän pykälän mukaan ja tää merkittee tätä näin, puolet meistä ei kuuntele ... Kun on kova päivä töissä takana, niin ei kuuntele sitä. Eli sitä just sitä esityshommaa.” (R1-4)

”Joo se (tietyn lain käsittely) oli niinku itsestäänselvyyttä tavallaan ... ryhmän vähän aliarvioi.” (R1-4)

”jos johonkin tutkimukseen ja oman työn tutkimukseen mennään ... siin tarvis syventyä, että löytää sen langan, koska muuten sitten pitkäikäisistä työkonkareista tuntuu ohuelta se tutkimus.” (R2-4)

Vastustavan tilan taustalla ovat samat rakenteelliset tekijät kuin vetäytyvyyden tilankin, kuten kireä talous. Kehittämisideoiden tuominen ulkopuolelta organisaatioon pysähtyy usein heti alkuunsa¹¹⁷. Sosiaalitoimen ylimmän johdon toiminta ja lähijohdon toiminta eivät välttämättä tue sosiaalityön kehittämistä, koska vuorovaikutus sosiaalityöntekijöiden kanssa on etäistä tai pidättyvää. Sosiaalitoimiston kehittäminen voi olla myös irrallaan käytännön työn tarpeista.

”ei ole kunnolla varmistettu, liittyykö projekti oikeasti työn sisällön kehittämiseen ... on koettu, että pojat saa sulkia hattuunsa ja saa sanoa että Kaupunki on mukana jossain.” (S1)

Johtajien odotetaan raamittavan työtä, tekevän päätöksiä linjauksista ja priorisoinnista. Nyt päätökset jäävät asiakas- ja työntekijäkohtaisiksi, mikä kuormittaa paljon työntekijää. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu, miten sosiaalityön johto itse määrittelee suhteensa sosiaalityöhön. Yksi sosiaalityön johtaja kertoo ”syvästä riittämättömyydestä olla sosiaalityön käytettävissä”¹¹⁸.

Osaamiskeskuksessa tunnistetaan työn systeemisyys ja prosessimaisuus¹¹⁹, mutta toteutettava ”kaksoisstrategia” jättää ne vähälle huomiolle toimiessaan erikseen eri tasoilla.

¹¹⁶ R1-4

¹¹⁷ S7

¹¹⁸ S4

¹¹⁹ K3-1

”Jos perussosiaalityöntekijät, peruslastentarhanopettajat ei usko, että Osaamiskeskus on joku ihan oikea toimija, josta on heille hyötyä, niin silloin ollaan aika isoissa vaikeuksissa, me ei pelkkien rakenteitten tai pelkän johdon tasolla päästä eteenpäin ... Meillä pitää nää tasot olla, tässä me ollaan aika yksimielisiä työntekijäjoukkona.” (K3-1)

Sosiaalityöntekijän tulkinta odottavassa asiakasvalmiudessa olemisesta pitää työntekijän jatkuvasti valppaana ja sitoo resursseja. Asiakassuhteita on paljon, vaikka niiden kanssa ei koko ajan työskentelisikään. Huolellisesti työn tekeminen sitoo resursseja varmuuden vuoksi.

”me ollaan tavallaan niin kun joku palokunta, paloasema, että jos tulee hälytys tai kiireellinen tehtävä ja se arvioidaan, että tää on kiireellinen, niin sehän sitten hoidetaan ... semmonen tietynlainen skarpina oleminen tähän.. näitten asioiden kanssa ja vähän tunnistaa sen, että minkälainen lastensuojelujuttu tämä on ja minkälainen tämä ja kehittykö ehkä tästä vuoden kahden kuluttua jotain semmosta, että täytyy ehkä valikoida hyvin tarkkaan, että tästä tarvii hyvin tarkkaan kirjottaa teksti ja tästä nyt ei. Tämmöstä rajanvetoo siinä tarvitaan.” (S-8)

Sosiaalityöntekijät kompensoivat heikkoja kehittämisen olosuhteita ammatti-identiteetillä. Liian jämäkäsi kehittynyt identiteetti voi myös rajoittaa osallistumista tilaisuuteen, jossa käsitellään tietoa erilaisesta näkökulmasta¹²⁰. Vahvalla identiteetillä työn tekeminen saattaa huomaamatta kuluttaa voimavaroja.

”Pitää olla aika vahva ... henkisesti ja jos sulle sattuu monta vakavaa lastensuojelujuttua, niin kyllä se sitten myös kuluttaakin aika tavalla sun henkisiä voimavaroja ... semmonen juttu voi vaikuttaa omaan vapaa-aikaan ja elämäänkin sitten, eikä sitä välttämättä edes tiedosta ... Niin ja ylipäänsä olemiseen ...Vasta näin jälkikäteen.. olemiseen, ärtyneisyyteen, kiukkusuuteen ja apaattiseen, että ei pysty keskittymään kotona mihinkään. Se voi kestää kuukausia, vuosia ... nää vanhat rasitteet, mitkä meillä on, mikkä aina on tavallaan esteenä.” (SP2)

6.3.1.3 Henkilökohtaistava tila

Henkilökohtaistava oppimistila toimii turvallisena, konkreettisena ja henkisenä tilana sosiaalityöntekijöille. Kun tila muuttuu vuoropuhelulliseksi ja luottamukselliseksi, mahdollistuu työntekijän epävarmuuksien, pelkojen ja virheiden käsittely. Sosiaalityöntekijä käsittelee itseään avoimesti, rehellisesti ja reflektiivisesti suhteessa asiakkaaseen ja asioihin. Onnistunutta oppimistilaa

¹²⁰ S9

kuvataan ilmapiiriltään positiivisena, tasa-arvoisena, kaikille tilaa antavana ja erityisesti kaikkien ajatuksia arvostavana ja kunnioittavana. Samanlaisuuden pohjalta tapahtuva käsittely rakentaa turvallisuutta ja rajoja sekä lisää luottamusta. Uudelleen rakenteistaminen etenee hitaasti samanlaisuuden jatkuvuuden takia. Työ säilyy yksilöllistyneenä. Muutostyö on vähäistä ja kohdistuu enimmäkseen omaan työhön.

”Ei ne käytännöt loppujen lopuksi niin hirveän erilaiset ole ollutkaan ... Ne on tullut tutuksi nyt ne tavallaan tietyt toimintatavat. Osa niistä saattaa olla että ottaa mallia jossain huomaamattaan tai ei mutta ne ei ole noussut niin kun pintaan enää viime aikoina. Tällaista yleiskeskustelua enemmän jos ajattelee mitä keskusteltiin alkuun.”
(R1-2)

Osaamiskeskuksella on kuitenkin toiminnalleen laajemmat tavoitteet, jotka jäävät henkilökohtaistavassa tilassa vaikuttamaan piiloisina, rakenteellisina tavoitteina. Osaamiskeskuksen rooleista korostuvat tuki- ja ristiriitojen häivyttämisrooli. Osaamiskeskus pyrkii olemaan alueelleen aito tuki lähellä olevana toimijana. Se pyrkii kenttätuntemukseen selvitysraporteilla, tunnistamaan hyviä yhteistyökumppaneita ja käynnistämään yhteisprojekteja. Vaikka osaamiskeskustoiminta on virallisesti kuntalähtöistä, toiminta kohdistuu kuntaa laajempaan mittakaavaan.

”kaikissa valtion rahoituskuvioissa ... on tää seudullisuus ... ja maakunta-ajattelu, ei se sattumaa oo.” (K3-1)

Ristiriitojen häivyttämisroolilla Osaamiskeskus ui myötävirtaan.

”Osaamiskeskuksenkin semmonen ydinosaaminen, ett saadaan nää eri suuntiin vetävät ja toisiaan kateellisesti vahtivat toimijat.. edes joillain alueilla toimimaan samansuuntaisesti ja yhdessä ... ja välttämään semmosia eturistiriitoja .. edes osittain, ei niitä kokonaan voi välttää, koska nehan on olemassa olevaa todellisuutta, mutta ett aina voitais irrottaa sieltä jotain semmosia osa-alueita, missä voitais tehdä yhdessä.. jotenkin vilpittömästi ilman, ett toinen kampittaa toista ja pelkää, ett toinen jotenkin vie, varastaa jotain.” (K1-2)

Sosiaalityöntekijä hakee tiedon rajoja rajattomuudessa, koska työn haasteet koetelevat osaamista ja jaksamista. Tiedon rajatyöskentely on myös keskustelua siitä, mikä on riittävän hyvää työtä. Muut kunnat ja työntekijät standardoivat ammatillista työskentelyä. Koko inhimillisen elämän kohtaaminen venyttää työntekijän tiedon ja kokemuksen rajoja sekä koskettaa työntekijän tunteita. Omien rajojen tunnistaminen

oikealle kohdalle tunnustetaan ammatillisuuden tunnusmerkiksi. Muut työntekijät toimivat rajaamisessa peilinä.

”niilläkin on yhtä huonosti tai hyvin, niin kai se semmosta vahvistustakin ... niin lohduttavaa, ett kun kaikki on samassa liemessä.” (R1-4)

”Kun me ollaan kuntina aika samantyyppisiä, pieniä kuntia, tunnetaan toinen toisemme, niin jotenkin tuntuu, että tässä on vaan syventyny jotenkin koko ajan tässä ryhmässä ... semmonen samahenkisyys ... tää on kauheen saumaton.” (R3-4)

Tiedon reflektointivaiheessa tapahtuu tulkinta ja tiedon käytännöllinen perustelu. Ryhmässä tapahtuva reflektointi tukee ammatti-identiteettiä ja vahvistaa ammatillisuutta.

”uskaltaa pontevammin olla sosiaalityöntekijä ja tietää, ett se ei ole minusta henkilönä kiinni, vaan se on mun asemasta kiinni, ett mulla on tietty rooli ja mun pitää toimia tietyllä tavalla ja ... edellyttää toisilta jotain muuta.” (R2-4)

Rajojen ylittäminen, erilaisuuden kohtaaminen, tapahtuu riittävän samanlaisuuden, keskinäisen ymmärryksen ja yhteisen tulkinnan kautta – ”kielen kääntämisen avulla”¹²¹. Samanlaisuutta edistää yhteinen käytännöllinen kokemus, yhteinen asiakastapauksen käsittely tai ”saman kielen” opiskelu. Tutkimustiedon hyödyntämistä vähentää tutkimuskielen käyttö.

”Kaksi tutkijaa, jotka käytännön elämässä tehnyt paljon työtä ... Mitä on yhdistää käytännön elämä ja tutkimus ... miten persoonallisesti kertoisi yliopistolla tutkimuksesta ... rupesivat kertomaan tutkimuksista, mitä ja miten tutkineet ... pitivät luentoa toisille tutkijoille, ei ottanut yleisöä (sosiaalityöntekijöitä) huomioon ... se oli suuri pettymys. Onks siinä joku semmonen, että ovat hurahtaneet tutkimuksen maailmaan eikä puhu kielellä, jota kollegat (kentällä) ymmärtäisi. (K1-4)

Haastavien työtilanteiden kokeminen nostaa pintaan tunteet, jotka kohdataan yksityisenä itsenä tai ammatillisen reflektion muovaamina. Tunteita pyritään hillitsemään ammatilliseen muottiin. Työ herättää pelkoja, ahdistusta, inhoa, kuohuntaa, kiukkua, vierautta, kyllästymistä, syyllisyyttä ja epävarmuutta. Vastaavasti työ herättää iloa onnistumisista. Tunteidensa käsittelyyn sosiaalityöntekijä toivoo hyväksyntää, rehellisyyttä ja ammatillista viileyttä. Reflektiivisyys tuo etäisyyttä tunteisiin ja asioiden ottamisen ”ei-henkilökohtaisina”.

¹²¹ K1-1

Reflektoitu tunnetieto auttaa kestävämpään elämään nurjaa puolta ja pahuutta ammatillisten tavoitteiden tähden. Työtä pystyy arvioimaan eettisesti ja joustavan kokonaisvaltaisesti. Sosiaalityöntekijä kykenee myös arvioimaan, asettaako itse työlleen rajat vai tekeekö sen joku muu.

”se oli niin ÄLLÖTTÄVÄÄ, kun siihen liittyi niin monta semmosta ärsyttävää juttua ... olla niin kun millään tavalla järkevin siinä tilanteessa ... mies, joka (hankalista terveys)vaivoistaan mulle kerto ja taas kerto ja selitti ...– ei näyttänyt! – niitä (vaivoja) on siinä edestakasin vatvottu kerta toisensa jälkeen jo siis pitkän aikaa ... kaiken lisäksi ... se on nostanu toimeentulotukee vuosia aiheetta ... mä olisin tarvinu rohkeutta ... sanoo, ett tää on nyt jonkun muun asiantuntijan hoidettava. No niin mää yritin sanoo, mutt ett miten mää oisin saanu sen keskeytettyä?” (R4-3)

”kun on luonteeltaan sellainen että haalii näitä asioita niin tuli sellainen kova tarve niin kun onko se nyt sitten auttamista vai mitä se oli vai omatuntojen jakamista.” R3-2

Muutokseen suhteen luominen kyseenalaistaa aiempia tietoja ja tapoja. Oman toiminnan peilaus ja muuttaminen on ”hirveän rankkaa”¹²², koska se vaatii sekä herkkyyttä että vahvuutta. Uuden omaksuminen vaatii ”tilaa, jonkin vanhan esteen raivaamista alta pois”¹²³. Uusi tieto voi tuoda uutta, tulevaisuutta ja keinoja työhön. Muutosta heikentää väsyminen, jolloin tiedon reflektointi huononee.

Kokemustiedon reflektointia mahdollistaa arvostava, tasapuolinen ohjaus ja opetus. Onnistumiseen vaikuttaa kognitiivisen ja välinetiedon käsittelyn lisäksi se, kuinka ohjauksessa tavoitetaan kokemustieto, soveltuva teoretieto, tärkeät asiat ja samakielisyys pohdinnassa sekä miten pohdinnassa päästään eteenpäin. Marginaaliseksi määritellyn tutkimustiedon tulkintaan ei lähdetä ja odotetaankin ”valmiiksi purtua ja aika lyhkästä tietoa”¹²⁴. Tutkimuksen näkökulma käytäntöön on vieras tai etäinen.

”Niin se on ihan totta, ett ei kai yliopisto voi kauheen konkreettisiin mennäkään, mutta teoreettisessakin tiedossa ne vois vähän laajentaa sitä skaalaa.” (R1-4)

Tiedon epävarmuudessa toimivat sosiaalityöntekijät tunnistavat keskenään, milloin ollaan sosiaalityön ydintiedossa ja milloin siitä kauempana. Tunnistaminen ryhmässä on kokemuksellinen prosessi.

¹²² S1

¹²³ S7

¹²⁴ R4-4

”Työntekijä ei lähde analysoimaan, mistä intuitiivinen tuli ja minne se meni. Sossu toteuttaa tunteen. Intuitio on pitkänlinjan kautta tullutta, perusteellisesti harkittua tietoa. Tapahtuu tiedostamattomassa. Intuitiot ei tule sattumasta, ne osuu oikeaan usein.” (K1-4)

Pitkään ammatissa toimineet työntekijät kaipaavat pitkittäistutkimukseen perustuvaa, syventävää tietoa ihmisestä¹²⁵ ja tietoa työn vaikuttavuudesta.

”semmonen säikähdys sosiaalityöntekijöissä ... ne on pelästynyt, että mitä kaikkea voi olla, ja sitten semmonen hirveä huoli, että mitä on semmosta vielä, mistä me ei tiedetä mitään. Kun ajatellaan, että noi ongelmat tulevat noin kamaliksi.” (K1-1)

”vanhemmuudessa on se sukupolvi, joka on elänyt uusavuttomuuden ajan ... niinku riittämätön vanhemmuus, eli ei oo keinoja asettaa rajoja.. tai puuttuu vanhemmuus ... puuttuu aikuisuus. Eli on keinottomuus, näköalattomuus, uusavuttomuus ... aikuinen hakee keinoja pähteistä.” (S4)

Sosiaalityöntekijä hakee käytännöllisesti perusteltua ja uskottavaa tietoa¹²⁶. Hän pyrkii ammatillisesti koherenttiin tietoon. Tietolähteinä ovat asiakas ja hänen maailmansa, muiden työntekijöiden kokemukset, kirjallisuus ja tutkimus. Sosiaalityössä tarvitaan välinetietoa, informaatiota saatavilla olevista palveluista ja tietoa käytettävissä työmenetelmistä¹²⁷. Työssä kehittyy suhdetieto. Työntekijä hakee tiedostettuja rajoja toimintaansa. Se tapahtuu situationaalisesti vuorovaikutuksen, paneutumisen, tunteiden, tilanteen, arvojen ja reflektion avulla. Suhdetiedon muodostamiseksi ammatin eettiset ohjeet ja itselle määrittyvä kutsumus- ja yhteiskunnallinen tehtävä ohjaavat ammatillisissa rajoissa toimimista. Muuttava tieto on usein uutta tietoa, jota toisaalta toivotaan työhön, mutta sen hyödyntämiseen liittyy usein työkäytäntöjen ja auttamisjärjestelmän muuttaminen, mikä taas edellyttää sosiaalitoimen johtavien työntekijöiden mukana oloa muutostyössä. Johdon välittämä kehittämisen arvostaminen antaa tilaa kehittämistyölle ja innostaa tarttumaan uudistaviin kokeiluihin. Yhdessä kehittämisseminaarissa sosiaalityön johtaja totesi keskustelun sosiaalityöntekijöiden kanssa olevan vaikeaa heidän heikentyneen ammatti-identiteetin takia¹²⁸.

¹²⁵ R1-4

¹²⁶ R1-4

¹²⁷ K8-1

¹²⁸ S17

Sosiaalityöntekijät kiinnittävät Osaamiskeskusta enemmän huomiota siihen, että oma työ koskettaa toimistossa myös muiden työtä ja työn rakenteita. Työn systeemisyyden ja prosessimaisuuden huomioonottamattomuus tuo pettymystä ja turhautumista. Yksilölliset oppimistehtävät ja yksittäinen työntekijä eivät saa aikaan muutosta. Tärkeimmät muutokseen johtavat tekijät ovat aloitteen oikea-aikaisuus ja riittävä keskustelu-aika. Organisaation valmius muutokseen syntyy kognitiivisen perustan selkiyttämisestä ja vuorovaikutuksesta. Kognitiivinen perusta on työn filosofisia ja käytännöllisiä perusteita, lainsäädäntöä ja tutkimustietoa. Muuttavaan interventioon, varsinkin jos se koskee isoja asioita, arvioidaan tarvittavan ulkopuolista tietoa. Ulkopuolinen, asioita tasapuolisesti käsittelevä henkilö nähdään tärkeänä muutokseen auttavana tekijänä. Omien tulkintojen pohjalta lähtevä muutosvalmius perustellaan omien ideoiden syntymisellä ja turhautumisella irrallisiksi jääviin projekteihin.

Odottavassa asiakasvalmiudessa oleminen pitää työntekijän jatkuvasti valppaana, verottaa voimia ja heikentää pitkäjänteisen työn kehittämisen ehtoja. Valmiutta perustellaan myönteisesti vastaamisella asiakkaiden akuutteihin tarpeisiin ja ajan käyttämisellä asioihin silloin, kun se on tarpeen¹²⁹.

”Ei koskaan tiedä, mutta sen yhden puhelinsoiton takana voi olla sulla edessä viiden vuoden työ ja kymmeniä neuvotteluja ... kaikki aineistot ... oltava tänä päivänä hyvin tarkasti kirjoitettuna tietokoneella, tarvittaessa niitä voidaan ... käyttää sua vastaan.” (SP2)

Heikkoja kehittämisrakenteita sosiaalityöntekijät pyrkivät kompensoimaan vahvistamalla yksilö- ja ammatti-identiteettiään. Kun identiteetti on vahva, työntekijä arvostaa omaa työtään, rajaa sosiaalityöntekijälle kuuluvat tehtävät ammatillisen mielikuvansa pohjalta sekä pystyy tarkastelemaan työtään kokonaisuutena. Työssä jaksamisen tae on oman elämän kunnossapitäminen.

6.3.1.4 *Jaettu tila*

Jaettu osaamisen kehittämisen tila rakennetaan luottamuksellisuuden ja vuoropuhelun tilaksi. Se voi olla myös olemassa oleva, konkreettinen yhteinen tila, jolloin kohtaaminen on arkipäiväistä. Konkreettinen yhteinen tila ei kuitenkaan ole tae kommunikaation syntymiselle, ratkaisevaa on luottamuksellisuuden

¹²⁹ R3-2

kehittyminen ja vuoropuhelun avoimuus. Onnistunutta tilaa kuvataan erilaisia tiedon lajeja täydentävänä, kasvokkaisena, ilmapiiriltään positiivisena, kannustavana, tasaveroisena kumppanuutena, tilaa antavana ja kaikkien ajatuksia kunnioittavana. Jaettu tila perustuu tiedon samankaltaistamiselle, samanlaisen ja erilaisen tiedon käsittelylle. Sosiaalityöntekijä hakee samanlaisuutta toisten sosiaalityöntekijöiden kokemustiedosta ja tutkimustiedosta vahvistaakseen omaa ymmärrystään. Hän myös sietää erilaista tietoa, kun hänellä on riittävät tiedolliset valmiudet käsitellä tietoa ja kyseenalaistaa sitä. Erilaisen tiedon sietämistä auttavat vahva ammatti-identiteetti ja ammattietiikka yhdistyneenä itsereflektiivisyyteen. Tila on kuitenkin enemmän tavoite kuin vielä todellisuus, mutta kohtaamisia on jo tapahtunut.

”tää juttu ei toimi tai etene, niin sitte kehittäjä sanoo, tuokin viittauksen johonkin tutkimukseen ... tulee olo, että meidän kompastuskivet ovat luonnollisia. Saataisiin käsitys siitä, että me ei tehdä yksin tai vastoinkäymiset ei ole meistä johtuvia vaan ne liittyvät joihinkin prosesseihin. Sitä kautta tieteellisempää ja teoreettisempää tietoa tulee oman työn kehittämiseen ... Tuo yhden näkökulman mukaan työn kehittämiseen. Kehittäminen ei tule pelkästään arjen työstä, vaan siihen saadaan vakaampi sävy, miten olisi hyvä kehittää.” (S10)

Uudelleenrakenteistava osaamiskeskus pyrkii toimimaan ulkopuolisena kumppanina, tunnistamaan potentiaalisia yhteistoimijoita ja kehittämään uusia palvelukonsepteja. Se visioi tulevaisuutta ja maastouttaa uusia ajattelu- ja toimintamalleja. Sosiaalialan työtä tarkastellaan sektori-, kunta- ja maakuntarajat ylittävänä toimintana. Osaamiskeskusta ja tutkijoita vaaditaan tulemaan mukaan maailmaan, jossa asiakas ja työntekijä kohtaavat¹³⁰. Osaamiskeskus pyrkii vahvistamaan sosiaalityöntekijöiden omaa toimintaa ja rinnalla ollen muuttamaan toimintaa. Kumppanuusrooli ottaa vasta ensiaskeleitaan.

”Tutkija: Sitä mä vaan mietin, ett miten teiän käytännössä pysyy mukana

S5: KYSYMÄLLÄ MEILTÄ! ... TULEMALLA MUKAAN ... vaikka tulee sa-noon, että Minä olen tutkija. Saanko tulla kotikäynnille tän sosiaalityöntekijän kanssa? Mutta ei, ei kertaakaan multa o kysytty, että voisinko mä tulla ... palaveria näkemään.

S6: semmosess, jossa asiakkaita, ennen kaikkee, miss asiakkaita on paikalla.

S5: Niin. Se on aivan eri nähdä se ihminen kasvotusten. Kyll hienot teoriat rapisee aika nopeesti, kun sä joudut ottaan käyttöön niin kun ihan maalaisjärkee.”

¹³⁰ S5

Rajat ylittävät tehtävät edellyttävät luottamusta. Luottamuksellisuus on luottamista vertaistukeen ja yhteistyökumppaneihin, vastuun jakamista, asioiden ja tunteiden jakamista ja tarvetta kokea itse. Rajojen ylittäminen on erilaisten maailmojen tunnistamista, vastarinnan tuntemista ja toimijoiden vastuuttamista. Konkretisoitu kognitiivisuus on rajattua tiedollista asioiden tarkastelua, näkökulmien löytämistä tilanteeseen tai tapauksiin, konkreettisen tarvetta ja ajatusten soveltamista.

”me eri osajat kokoonnuttiin viemään eteenpäin sitä, mitä me nyt.. ammattitaitoo yhdistämällä ja perusturvan kokonaisuuden velvottamana sitten voitais tehdä lisää ja siitä sitten nousi niitä eri kehittämisajatuksia ja silloin tuli sitten Osaamiskeskuskehittäjät X ja Y mukaan. Siinä sitten ideoitettiin, ideoitettiin eteenpäin ja sitten meillä oli ... iso.. tapahtuma tai kokoontuminen, jossa sitten käytännössä tää lähestymistapa informoitiin osallistujille ja sitten käytännössä ihan se käytännön toteutus ... he lähtivät innolla mukaan ... tuolit meinas loppuu kesken.” (S13)

”No musta tuntuu, että me ollaan opittu siitä, kun ollaan pysähdetty miettiä, ajatteleen asioita, tekemään myös toisin, suhtautumaankin toisin.” (R1-4)

Sosiaalityöntekijät pitävät yliopistollista sosiaalityön peruskoulutusta itsestään selvänä lähtökohtana sosiaalityöhön. Työssä oppiminen kertyy oman työn arvostamisesta, malleina toimivilta vahvoilta käytännön sosiaalityöntekijöiltä, työn itsereflektoinnista ja vaikuttavuuden arvioinnista. Tuoreet yliopisto-opinnot lisäävät kielen ymmärtämistä.

”On (maisteritutkinnosta) ... ollu paljonki hyötyä, että pystyy kattoon laajoja kokonaisuuksia...diskurssianalyysistä ei o mitään hyötyä tässä työssä, no tavallaan just käytännön jutussa on ... jää miettiä, että kaikkihan eri viranomaiset puhuu ihan eri kieltä ja ne törmäilee toisiinsa ... kyllä mä tällain oon niitä yrittäny jäsentää ... sosiaalityön kirjallisuus on...joissakin yliopistoissa ... tosi vanhaa ... Stakesilta löytyy suht ajankohtasta ja ... ihan hyviä juttuja ja Lastenkeskus julkasee kanssa aika hyvin ... aiheeseen liittyvää ... ihan pelkästään sosiaalityön kirjallisuutta on mun mielestä on vähän hankalaa (löytää).” (R2-4)

Yksittäistä työntekijää voi ohjata ”sosiaalityön viehätys”¹³¹. Työntekijä on sitoutunut ammatinvalinnassaan ihmisten auttamiseen ja yhteiskunnallisten olojen edistämiseen¹³². Oman työn arvostaminen ja itsereflektointi vahvistavat ammatti-identiteettiä. Sosiaalityössä kohtaa maailman, joka jää monilta tavallisilta ihmisiltä

¹³¹ KI-2

¹³² RI-4

ja kunnan viranhaltijoilta koskaan näkemättä. Työ saattaa tehdä sosiaalityöntekijän yksinäiseksi omassa kokemuksessaan, mutta myös omat ongelmat voivat näyttäytyä vähäisiltä. Toisaalta sosiaalityöntekijällä on samanlaisia elämän murheita kuin asiakkaallakin, mikä auttaa paremmin ymmärtämään asiakkaita. Vaarana on menettää kontakti normaaliin elämään.

”mullakin on ystäviä, joilla ei varmastikaan oo aavistustakaan, ett nykymaailmassa on tämmösiäkin asioita ... henkilökohtasesti ... (työ) tietysti antanu niin kun tosi paljon, mutt sitten.. myös just kyllä sitt taas on niin, ett unohtaa sen normaalin elämän.” (S3)

”Mitä kaikkea hirveitä ihmiset joutuu kestään, miltä ihmisten elämä näyttää täältä päin katsottuna, mitä kaikkea hirveää ihmisten pitää kestää, minkälaisissa pirunlaisissa tilanteissa niitten pitää räpeltää ja kuinka pirullisista lapsuksista pitäs yrittää elämää hallita, mitä kaikkea hirveää on kestämistä ja silti vaaditaan täyttä, kuinka kylmiä nämä hallintoihmiset saattaa puhua näistä samoista ihmisistä, joille ei ole elämässä kovinkauheita tapahtunut. Siis ääretön kylmyys, ääretön kauheus, mitä elämä tuottaa.” (S2)

”mä ainakin nään sen kun on tullut ittelle ikää ja on elämässään joutunut kokee jo paljon kaikenlaisia tällasia inhimillisiä juttuja, vaikeitakin elämäntilanteita, njiin oppinut ymmärtämään asiakkaita ihan toisella tavalla. Että jos mä nuorempana ajattelisin että joku masentunut äiti ei kerta kaikkiaan pääse sängystä ylös niin ei kerta kaikkiaan jaksu huolehtia lapsistaan, niin se ei tarkoita sitä et se ei välittänyt vaan se ei kerta kaikkiaan pysty sitä tekeen, kunnes on itse ollut siinä tilanteessa että meille olis suunnillee voinut tulla sosiaaliviranomaiset ja sanoo, et sä et kykene huolehtimaan lapsistas et tavallaan niinku mä en enää kauheasti nää sitä semmosta rajaa.” (S14)

Jaetussa tilassa sosiaalityöntekijä sietää muuttamaan pyrkivää tietoa. Toiveita on tietenkin siihen suuntaan, että uutta voisi kokeilla työnantajan paremmalla myötävaikutuksella ja tuella¹³³.

”meillä on esimies hirveen hyvin MYÖNTYNY näihin muutoksiin.” (R5-4)

Jaetussa tilassa kohtaavat erilaiset asiantuntijat omista positioistaan käsin. Heitä ovat sosiaalityöntekijät, muiden ammattien edustajat, tutkijat, kehittäjät, hallinto- ja johtohenkilöt. Tavoitteena on tasavertainen vuoropuhelu siten, että jokainen tuo oman asiantuntemuksensa keskusteluun. Erittäin tärkeää on paikantaa jokaisen paikka avoimessa kehittämisprosessissa, joka ei peittele ristiriitoja. Osallistujiltaan

¹³³ S12

kohtaaminen edellyttää paitsi vuorovaikutuskykyä, myös erilaisuuden hyödyntämistä ja ammatillista itseluottamusta. Sosiaalityöntekijöiden kokemustieto asettuu samalle viivalle muiden tiedon lajien kanssa. Identiteetin kehittyminen on pitkän prosessin tulos seurauksena reflektioivasta asiakastyöstä, keskusteluista kollegojen kanssa ja omasta jaksamisesta. Paradoksaalisesti heikot sosiaalityön kehittämisrakenteet ja johdon tuen puute ovat voineet vahvistaa sitä. Sosiaalityöntekijät osallistuvat myös omalla kustannuksellaan pitkäkestoiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen.

”täällä työnantaja ei maksa siis mitään ulkopuolisia koulutuksia.” (S12)

Johdon välittämä kehittämisen arvostaminen antaa tilaa kehittämistyölle ja innostaa tarttumaan uudistaviin kokeiluihin. Sosiaalityöntekijöillä on myös odotuksia osaamiskeskusidean mukaisesti kehittäjä-tutkijan tehtäviin pääsemiseksi. Heillä on halu pitkäjänteisesti kehittää sekä omaa työtä että yleensä sosiaalityötä. Työn systeemisyteen ja prosessimaisuuteen koko kunnan tai kaupungin tasolla halutaan myös johdon kiinnittävän huomion. Johdon tulisi siirtyä omasta sektorikeskeisestä työskentelystään sektorit ylittävään toimintaan, sillä ei riitä, että työntekijät yksin siirtyvät verkostomaiseen työhön¹³⁴. Työntekijöillä tulee olla johdon valtuutus, jopa määräys toimia strategioiden mukaisesti sektorit ylittävässä toiminnassa.

Muuttavaan interventioon, varsinkin jos se koskee isoja asioita, arvioidaan tarvittavan ulkopuolista tietoa ja henkilötä, joka käsittelee asioita ja työntekijöitä tasapuolisesti¹³⁵. Myös omat ideat tulee ottaa huomioon kehittämissuunnitelmissa¹³⁶. Muutoksille tulee olla oikea aika ja perustelut. Jatkuvassa asiakastyön valmiudessa oleminen sitoo työntekijöiden resursseja. Poikkeuksellisesti joillakin sosiaalityöntekijöillä on mahdollisuus säädellä uusien asiakkaiden vastaanottoa, ehkä vain silloin, kun he siirtyvät johtavan työntekijän tehtäviin tai muihin erityistehtäviin¹³⁷.

¹³⁴ S1

¹³⁵ S10

¹³⁶ S7

¹³⁷ S11

6.3.2 Makrotarkastelu: Osaamisen kehittämisen tilan jännitteisyyden yhteydessä olevat tekijät ja niiden ominaisuudet

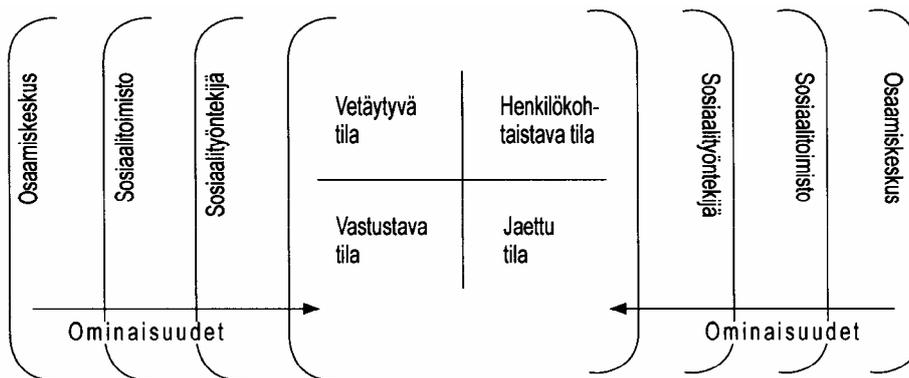
Makrotarkastelun avulla tutkin tutkimuksen toista alakysymystä, *mitkä tekijät ovat yhteydessä osaamisen kehittämiseen ja miten*. Tässä kappaleessa tutkin yleisesti sitä, mitkä kategoriat lisäävät ja ylläpitävät osaamisen kehittämisen tilan jännitteisyyttä tai vähentävät sitä sekä miten. Kehittämisen tilan perusjännite muodostuu kategorioiden luottamuksellisen tilan rakentaminen ja tiedonmuodostaminen yhteisvaikutteisuudesta, jota käsiteltiin kappaleessa 6.3.2.1. Kappaleessa 6.3.3. yhdistän kategoriat ja erityisesti niiden *ominaisuudet* jäsentämään neljään osaamisen kehittämisen tilaan. Kappaleessa 6.3.4. tutkin jännitteisyyden ilmenemistä tiloissa ja liikettä tilojen välillä. Sosiaalityöntekijät liikkuvat osaamiskeskusprojektissa eri tilojen välillä ollen kuitenkin pääasiallisesti yhdessä tilassa.

Aloitan makrotarkastelun tutkimalla, mitkä rakennetekijöitä kuvaavat kategoriat lisäävät ja ylläpitävät osaamisen kehittämisen tilan jännitteisyyttä tai vähentävät sitä. Niitä ovat kehittäminen ja työorganisaatio, organisaation valmius muutokseen, sosiaalityön erityisyys, yksilö- ja ammatti-identiteetti, asiakasvalmiudessa oleminen sekä rakenteistaminen ja roolit. Kontekstuaalisen yhteyden tutkimiseksi ryhmittelen kategoriat samalla tavalla kuin aksiaalisessa koodauksessa¹³⁸ sosiaalitoimisto, sosiaalityöntekijä ja osaamiskeskus otsikoiden alle (ks. kategorioiden yhdistämisestä Koskela 2003). *Sosiaalitoimistoon* kuuluvat kategoriat kehittäminen ja työorganisaatio sekä organisaation valmius muutokseen. Edellinen sisältää alakategoriat kehittäminen ja vuoropuhelu, jälkimmäinen sisältää kategoriat aika, kognitiivinen perusta, vuorovaikutus ja muutoksen lähtökohta. *Sosiaalityöntekijä* muodostuu kategorioista sosiaalityön erityisyys, yksilö- ja ammatti-identiteetti sekä asiakasvalmiudessa oleminen. Sosiaalityön erityisyys sisältää alakategoriat ihmiselämän kohtaaminen, kokemuksellinen suhdetyö, tunnekokemus ja asiakastapauksista oppiminen. Asiakasvalmiudessa oleminen sisältää alakategoriat palokuntatyö ja valmiudessa oleminen. *Osaamiskeskus* muodostuu kategoriasta rakenteistaminen ja roolit. Sen alakategoriat ovat tukirooli, ristiriitojen häivyttäjärooli, muuttajarooli ja kumppanuusrooli.

¹³⁸ Kappaleet 6.2.1.- 6.2.3.

Straussin ja Corbinin mukaan teorian muodostamisen koodausapuvälineenä voidaan käyttää ehto- ja seurausmatriisia. Sen avulla tutkitaan mikro- ja makro-olosuhteiden vaikutusta vuorovaikutukseen ja sen seurauksiin. Analyysissa on olennaista, ettei rakenteita häivytetä taustamateriaaliksi. Jos ne nousevat aineistosta, ne tuodaan mukaan analyysiin. (Strauss & Corbin 1998, 157, 182–183; Koskela 2003, 180.)

Muodostan ehto- ja seurausmatriisin kehistä (ks. Strauss & Corbin 1998, 184) siten, että sisimmän kehän muodostaa diagrammi neljästä osaamisen kehittämisen mikrotilasta. Seuraavat kehät muodostuvat makrotasoa kuvaavista rakennetekijöistä järjestyksessä sosiaalityöntekijä, sosiaalitoimisto ja osaamiskeskus. Rakennetekijät vaikuttavat kaikissa osaamisen kehittämisen mikrotiloissa, mutta tiloja erottavat tekijät muodostuvat rakennetekijöiden ominaisuuksista. Käsittelem niitä seuraavissa kappaleissa.

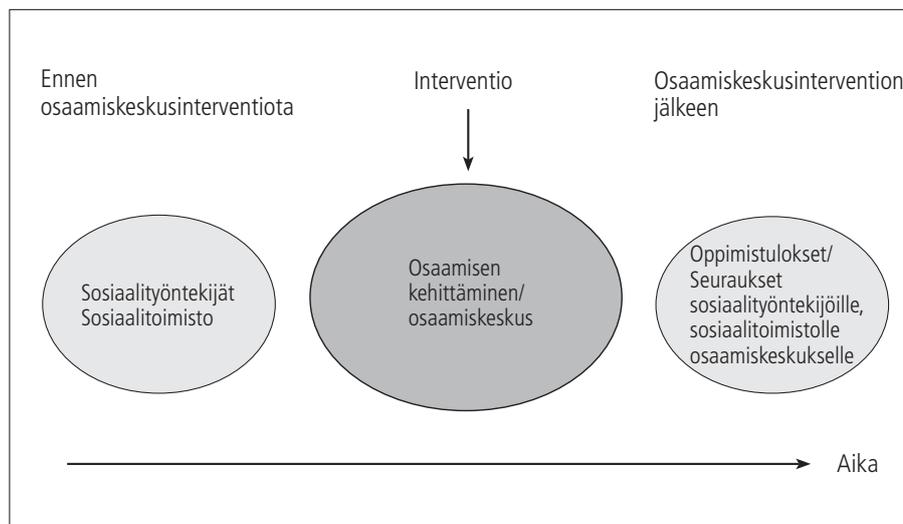


Kuva 7. Kategorioiden ominaisuudet ovat yhteydessä osaamisen kehittämisen tiloihin

Ehto- ja seurausmatriisilla voidaan tarkastella myös aikaa tutkittaessa osaamisen kehittämisprosessissa tapahtuvaa liikettä. Liike liittyy jännitteisyyden lisääntymiseen tai vähenemiseen osaamisen kehittämisessä. Osaamiskeskuksella on projektitavoitteiden lisäksi koko kehittämistoiminnalle omat institutionaaliset tavoitteensa, joista sosiaalityöntekijät ja sosiaalitoimisto eivät välttämättä ole tietoisia tai niiden esiintuomista ei pidetä vielä ajankohtaisena. Projektitavoitteet kuvataan ennakkoinformaatiossa tapaamisissa, sähköpostilla ja paperiesitteissä. Kirjalliset kuvaukset eivät ole niin tarkkoja, että niissä kuvattaisiin projektin vaatima osallistujatyömäärä työ- tai omana aikana, työskentelytavat tai työpaikalla vaadittavat kokeilut ja työpaikalta edellytettävä konkreettinen tuki. Osaamiskeskustoiminnan alussa sosiaali-

työntekijät muodostivat tavoitteita oman osaamisensa kehittymiseksi. Osaamiskeskusten ja sosiaalityöntekijöiden väliin muodostui jännitettä, sillä tavoitteet poikkesivat toisistaan. Osaamiskeskusten tavoiteasettelu liittyy rakenteellisiin muutoksiin palvelujärjestelmässä ja osaamisen kehittämisen uusiin muotoihin. *Kehittämistä ohjaa lineaarinen projektiaika*. Osaamiskeskusinterventio jälkeen jännitteisyys purkaantuu tyytyväisyytenä tai pettymyksenä saavutettuihin tavoitteisiin.

Osaamisen kehittämistä voidaan tutkia suhteessa lineaariseen aikaan:



Kuva 8. Osaamiskeskusinterventio lineaarinen aikadimensio yhteistyöhön perustuvassa osaamisen kehittämisessä

Sosiaalitoimistoaikaa ennen osaamiskeskusta kuvataan monin tavoin toiminta- ja johtamisrakenteina, erilaisena maailmana sekä tietynlaisina työ- ja kulttuurisina käytänteinä. Sosiaalitoimisto näyttäytyy ajassa hitaasti muuttavana ja niukkaressurssisena instituutiona. Mukanaan se kuljettaa organisaation kollektiivista muistia.

”hirveen monta perimmäistä kulttuuria. On pysähtymisen ja taantumuksen kulttuureita.” (KPI-2)

Itseään arvostavaa sosiaalityöntekijää ennen osaamiskeskusinterventiota kuvataan reflektiivisenä, professionaalisenä sekä yhteiskunnallisesti orientoituneena ja samalla itsestään huolehtivana. Monet asiat ovat tapahtuneet ennen osaamiskeskusinterventiota.

”aktivoituin yhteiskunnallisesti, menin nuorisopoliittiseen järjestöön mukaan, rupe-
sin ajattelemaan heikompiosien asemaa.” (R1-4)

”se (harjoittelu-aika perustutkinnossa) oli semmonen koulutus kyllä, ett mä luulen,
ett se on mun paras opettaja ollu KOKO tässä sosiaalityössä ja.. tosi, tosi pätevä
ihminen ja oman arvonsa tunteva.” (S11)

”semmonen niinku ihmisenä kasvaminen on tosi tärkeitä, taikka tämmösen niinku
yksityis-, yksityisessä persoonassa, että jos siellä on isoja luurankoja kaapissa, niin e-
ei, ei pysty tekemään, ei pysty selviytymään näist tilanteista, ei kerta kaikkiaan. Sitt
sitä törmää jossakin kohdassa sitte.. niin siin on itsensä kanssa..” (S13)

Interventioaikaan liittyvät osaamiskeskuksen rakenteistaminen ja roolit, jotka ovat
tuki-, ristiriitojen häivyttämis-, muuttaja- ja kumppanuusroolit. Roolit on määritelty
kappaleessa 6.2.3. Seuraukset osaamiskeskusinterventiosta ovat tulkittavissa sosiaa-
lityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen kokemusten kautta, jotka tässä tutkimuksessa
ilmenevät erilaisina kehittämisen mikrotiloina. Intervention tuloksena ei synny yhtä,
vaan monta todellisuutta.

6.3.2.1 Jännitteisyyden ilmeneminen osaamisen kehittämisen tiloissa ja aika

Seuraavaksi tutkin, miten osaamisen kehittämisen tilaan sisältyvä jännite ilmenee
aineistossa. Perusjännite muodostuu osaamisen kehittämisen mikrotilan
ominaisuuksien dimensioista. Mitä vähemmän osaamisen kehittämisen tilassa on
vuoropuhelua ja luottamuksellisuutta, sitä enemmän muodostuu jännitettä. Lisäksi
jo aiemmin olen todennut, että luottamuksellisuuden ja vuoropuhelun
prosessimainen kehittyminen ei yksin riitä osaamisen kehittämisessä.
Sosiaalityöntekijöiden suhde tiedonmuodostukseen voi yhtäkkiä katkaista
pitkällekin edenneen luottamuksen. Vahvimmat jännitteet ovat vetäytyvässä ja
vastustavassa tilassa, kun taas jännite pystytään ratkaisemaan käsiteltäväksi
henkilökohtaistavassa ja jaetussa tilassa.

Osaamisen kehittämisen tilat sisältävät prosessikategoriat *luottamus ja rajojen
ylittäminen, oppiminen ja toimiva tieto*. Tutkin tässä kappaleessa näiden kategorioi-
den avulla yleensä jännitteisyyden ilmenemistä tiloissa ja vasta myöhemmin erik-
seen neljässä tilassa¹³⁹. Kategoriaan *luottamus ja rajojen ylittäminen* liittyy konk-

¹³⁹ Kategorioihin liittyviä ominaisuuksia voi systemaattisesti seurata liitteen 4 kuvista.

reettisten tehtävien tekemisen ehdot, jotka sisältyvät alakategorioihin luottamus, rajojen ylittäminen ja konkretisoitu kognitiivisuus.

Konkreettisten tehtävien tekemistä, joiden tarkoituksena on ylittää rajat, ei voi irrottaa työntekijän lähisysteemistä eli siitä, miten oman työn muuttaminen muuttaa myös muiden työtä. Kun kehittäminen ja oppimistehtävät lähtevät yksilönäkökulmasta, rajoja ylittävillä tehtävillä ei ole luotu systeemiä edellytyksiä. Suurta jännitteisyyttä aiheuttaa koko sosiaalialan palvelujen organisoinnin (toivoton) tulevaisuuden kuva, strategisten tavoitteiden epäselvyys ja merkitys työntekijätasolla. Kyse on sosiaalitoimiston sekä laajemmin kuntien ja seutukuntien resursseista ja niiden käytämisestä, mikä heijastuu suoraan osaamisen kehittämisen tiloihin eikä pysy vain taustatekijänä. Monet mainituista tekijöistä ovat olemassa ennen osaamiskeskusinterventiota.

”Johdon tulee tehdä keskenään päätös, missä on toiminnan painopiste, mitä se tarkoittaa, tarkoittaako se arvopohjaa ja ideologiaa, korostetaanko palveluja kaikille vai hyväosaisille, puhalletaanko yhteen hiileen, johto luo maaperän, mitä yhdessä tehdään tässä kaupungissa.” (S10)

Sosiaalityöntekijät tarttuvat kehittämisprojekteihin mahdollisuutena tai velvollisuudesta.

”Vaikka mä puhuin kriittisesti projekteista, mä olen aina innolla niihin osallistunut silloin kun tilaisuus on tullut.” (S7)

”Oonhan mä sitä kiroillu, että hitto taas pitäs mennä.” (S9)

Osaamiskeskukselle sosiaalityöntekijöiden mukaan saaminen yhteistyötä vaativiin tehtäviin on ponnistelujen tulos silloin, kun yhteistyö ei käynnisty sosiaalityöntekijöiden kokemista tarpeista lähtien. Lisäjännitettä luo se, että yhteistyökumppaneiden toimintatavat eivät tunnu perustuvan yhteistyöhön, vaan oman näkökulman ylläpitämiseen.

”sosiaalityöntekijöitä on kaikkein vaikein liikauttaa ... Kunnissa toivomus oli, että tarvitaan pitkäjänteistä koulutusta ... Kokemus on sen suuntainen, mutta on pitkä matka että ne lähtee mukaan pitkäjänteiseen.” (K7-1)

”äkkiä selvisi tämä todellisuus ... reflektointi on vähäistä. Siihen pitäisi ihmisiä opettaa.” (K8-1)

”ei (osaamiskeskus) meiltä hirveesti kysele ... ei ehditä vanhaa ees kokeilla ennen kun uutta lykätään.”(S5)

”Niin, niill (kunnalla) oli se ryhmä jo olemassa, ett ne oli ruvennu miettimään näit yhteistyön kysymyksiä, ett semmonen valmius siell oli.” (KPI-1)

Osaamiskeskusintervention seurauksena *reflektioiva oppiminen vähentää jännitteisyyttä* silloin, kun se pystyy tulkitsemaan tietoa käytännön perustelujen näkökulmasta ja käytäntö löytää *soveltuvaa tietoa*. Ohjauksella ja opetuksella on merkittävä osuus reflektion aikaansaamisessa. Niiden tulisi saavuttaa *tasapuolisen, arvostavan* ilmapiirin avulla sosiaalityöntekijöiden kokemustieto ja sovittaa siihen teorian tietoa. Muussa tapauksessa syntyy jännitteitä, kuten ”välimaastossa roikkuminen”¹⁴⁰.

Sosiaalityön tutkimustiedon koetaan kohdistuvan sosiaalityön ”ytimen”, *toimivan tiedon*, ulkopuolelle¹⁴¹. Tieto ei ole *soveltuvaa* eikä *uskottavaa*. Työn toteuttamiseksi tarvitaan käytännöllisesti perusteltua tietoa toimenpiteistä ja niiden vaikuttavuudesta.

”me niitä ihmisiä tavataan ja tarvitaan eväitä niitten ihmisten kohtaamiseen, ymmärtää niitten ongelmia ja ymmärtää semmosia asioita, ett jos niille tapahtuu näin, mitä siitä seuraa ja meillä pitää olla myöskin semmosia sanallisia valmiuksia kertoo näistä asioista ... me oltas vakuuttavia. Esimerkiks sosiaaliLAUTAKUNNALLE, ett miks me otetaan tää kakara huostaan, kun se on joutunu väkivallan kohteeksi tai. Me ei pystyttäs työskenteleen, jos me liikututtas joka asiakkaasta niin paljon (kuin tutkija).” (RI-4)

Toimivan tiedon muodostaminen on myös kokemustiedon uutta jäsentämistä ja uudenlaisen *valtuutuksen ottamista tai saamista*. Se on yhteydessä työikäntöjen muutokseen. Osaamiskeskuksen tuoma työskentelymalli voi kuitenkin olla ristiriidassa koko kaupungin sosiaalialan työikäntöjen kanssa, mikä ahdistaa vastuullista yksittäistä työntekijää.

”tää on must menny semmoseks, ettei o enää semmosiin samanlaisiin asiakassuhteisiin mahdollisuus kun joskus ennen oli, ett oikeesti koki ett oli joku suhde asiakkaaseen. Nyt se on menny enemmän siihen, ett sitt nää yhteistyökumppanit on ne, jotka pystyy rakentaan sen suhteen ja itse on enemmän semmonen kriisityöntekijä, ett hoitaa niitä, mitkä sitt kaatuu niin ett missä pitää just jotakin tehdä.” (S12)

¹⁴⁰ KI-4

¹⁴¹ RI-4

Sosiaalityöntekijöiden ja Osaamiskeskuksen tavoitteiden välille muodostuvaa jännitettä voi tarkastella toisaalta sosiaalityöntekijöiden ja toisaalta osaamiskeskuksen näkökulmasta. Sitä on kuvattu liitteessä 5 Blacklerin (1995) tiedon lajien näkökulmasta. En sisällytä tarkastelua varsinaiseen analyysiini, koska siinä on käytetty kirjallisuudesta otettuja valmiita käsitteitä, jotka eivät kuulu tämän tutkimuksen luonteeseen. Liite tuo kuitenkin kokonaisvaltaista ja samalla yksityiskohtaista tietoa osaamiskeskuksen vaikutuksesta sosiaalityöhön ja tukee mikrotasolla grounded theoryn kategoria-analyysin tuloksia.

6.3.2.2 *Sosiaalityöntekijän yhteys tilan jännitteisyyteen ja aika*

Sosiaalityöntekijäkategorioina tarkastelen *sosiaalityön erityisyyttä, asiakasvalmiudessa olemista sekä yksilö- ja ammatti-identiteettiä*. Osaamisen kehittämisen tilassa jännitteisyyttä aiheuttavat tekijät vievät energiaa osaamisen kehittämiseltä ja vastaavasti jännitteisyyttä alentavat tekijät vapauttavat energiaa. Sosiaalityöntekijä pyrkii työssään asiakkaan tilanteen ”hyväksi muuttamiseen”¹⁴² ja vahvasti työhönsä sitoutuneet työntekijät kiinnittävät huomiota työnsä eettisyyteen. Huolimatta siitä, että työntekijä pyrkii hyvin tehtyyn työhön ja tekemään parhaansa, hän kohtaa ”riittämättömyyden tunteen”. *Jännitteisyyttä ylläpitää ja lisää sosiaalityöntekijän tulkinta työnsä laadusta ja kiinnipitävyydestä*. Työ on yllätyksellistä ja työmäärä ennakoimatonta¹⁴³. Jännitteisyyttä lisää oman itsen ja tehdyn työn puolustaminen mahdollisia tulevia oikeudellisia tai hallinnollisia toimenpiteitä vastaan. Myös haastavat asiakkaat kuormittavat jo etukäteen ja varaavat energiaa mahdolliselta muulta toiminnalta¹⁴⁴. Jännitteisyyttä ylläpitää ja lisää tutkimustiedon käsittely metodologisesta näkökulmasta¹⁴⁵. Käytännön havainnot ovat ristiriitaisia tai ne eivät anna työlle riittävää pohjaa ymmärtää ihmisten käyttäytymistä nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa¹⁴⁶.

Jännitteisyyttä vähentää syyllisyyden, häpeän, vihan, surun ja inhon tunteiden käsittely sekä omien rajojen käsittely. Osa sosiaalityöntekijöistä arvioi, että työssä ei

¹⁴² S3

¹⁴³ S3 ja SP2

¹⁴⁴ SP2, R4-4

¹⁴⁵ R1-4

¹⁴⁶ S3, S4

pysty selviämään, jos oma tausta ei ole kunnossa¹⁴⁷. Kun tunteet on käsitelty, tilaa tulee muunkinlaisen tiedon käsittelylle. Tunteiden käsittely edellyttää luottamuksellisuuden syntymistä osaamisen kehittämisen tilassa. Työn itsereflektointi lisää ammatillista vahvuutta työn tavoitteiden toteuttamiseksi ja säätelee herkkyysominaisuutta.¹⁴⁸ Jännitteisyyttä vähentää itsestä huolen pitäminen¹⁴⁹. On myös arvioitava asiakkaan omia voimavaroja ja sosiaalityöntekijän roolia asiakastyöskentelyssä.

”(pitäisi riittää, että) on tehnyt parhaansa ... ettei syyllistäsi kauheasti siitä itseensä...asiakkaiden manipuloitavissakin ... kun he huomaa että tällä keinolla työntekijän saa nopeasti liikkeelle, et pystys vetään niitä rajoja.” (R2-1)

”Ja ylityöt mä pidän pois, etten mä muuten jaksa täällä. En mä oo ollu kipeänä, mä pystyn huolehtiin.” (S2)

Yhteistyö muiden viranomaisten ja toimijoiden kanssa sekä lisää että vähentää jännitteisyyttä. Etenkin pienissä kunnissa voidaan sopia viranomaisten keskinäisestä avunannosta¹⁵⁰. Lastensuojelutyön vastuun jakaminen tekemällä kunnan lapsipoliittinen ohjelma vähentää sosiaalityön kuormitusta. Sosiaalityöntekijä voikin todeta helpottuneena, että ”lastensuojelu on kaikkien ihmisten asia”¹⁵¹. Pitkäkestoinen asiakkaan kanssa työskentely voi vähentää kuormitusta, jos se lisää asiakkaan tuntemusta ja apu kohdentuu¹⁵². Seuraus jännitteisyyttä aiheuttavien tekijöiden prosessoinnista on identiteetin vahvistuminen¹⁵³.

¹⁴⁷ S4

¹⁴⁸ S10

¹⁴⁹ SP2

¹⁵⁰ R3-2

¹⁵¹ S2, R6-2

¹⁵² R3-2

¹⁵³ R2-4

Taulukko 3. Sosiaalityöntekijän yhteys osaamisen kehittämisen tilan jännitteisyyteen

sosiaalityöntekijän yhteys jännitteisyyteen	aihe	seuraukset
ylläpitävät ja lisäävät jännitteisyyttä	<ul style="list-style-type: none"> – sosiaalityöntekijän tulkinta työnsä laadusta ja kiinnipitävyydestä – kriisi- ja palokuntatyönä – dokumentointitarve oikeusturvan takia – haastavat asiakkaat – kyynistyminen työhön – etäiseksi koettu tutkimustieto 	<ul style="list-style-type: none"> – työn vaativuus-tulkinta kuormittaa – kyynistyminen vähentää vuoropuhelua asiakkaan kanssa ja kommunikaatiota työstä – tutkimuksen metodologinen käsittely ja vieras kieli ärsyttävät
vähentävät jännitteisyyttä	<ul style="list-style-type: none"> – pitkäkestoinen sosiaalityön arvojen ja ihmiskäsityksen mukainen asiakastyö – itsestä huolenpitäminen, sosiaalityöntekijäroolin terävöittäminen – luottamuksellinen tunteiden ja rajojen käsittely – kriittinen itsereflektio 	<ul style="list-style-type: none"> – kuormituksen vähentyminen – avun kohdentuminen asiakkaan tuntemuksen perusteella – itseluottamuksen kasvu – roolin vahvistuminen – tilaa muulle tiedolle – ammatillisen vahvuuden lisääntyminen
sekä vähentävät että lisäävät jännitteisyyttä	<ul style="list-style-type: none"> – yhteistyö muiden viranomaisten kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> – yhteistyön määrä lisää kuormitusta – yhteistyön laatu vähentää kuormitusta jakamalla vastuuta ja antamalla kokonaiskuvaa

Jännitteisyyttä aiheuttavat ja lisäävät seikat ovat olemassa jo ennen osaamiskeskuksen interventiota. Erityisen paljon vaikuttavat sosiaalityöntekijän käsitys työnsä luonteesta arvopohjaisena kriisi- ja palokuntatyönä, asiakastyön tarkka dokumentointi asiakkaan ja itsen suojaamiseksi oikeusturvan takia, asenne koulutus- ja tutkimustietoon ei-konkreettisena tietona sekä työn kuormitukseen liittyvä kyynistymisen herkkyyden menetyksen seurauksena. Osaamiskeskusintervention seurauksena jännitteisyys vähentyy, mikä näkyy kuormituksen vähenemisenä, itseluottamuksen ja sosiaalityöntekijäroolin vahvistumisena ja tilan muodostumisena muulle tiedolle kuin tunteiden ja omien rajojen käsittelylle. Jännitteisyyden vähenemisen pitkäaikaisesta vaikutuksesta ei tämän tutkimuksen perusteella voi esittää arvioita. Seurauksia tarkasteltiin yksi ja kaksi vuotta projektin käynnistymisestä. Eniten jännitteisyyttä laukaisee työn herättämien tunteiden ja haastavien tilanteiden akuutti käsittely sekä työn käsittely sosiaalityön arvoista käsin. Arvokäsittely tukee identiteettiä.

6.3.2.3 Sosiaalitoimiston yhteys tilan jännitteisyyteen ja aika

Sosiaalitoimiston yhteyttä jännitteisyyden lisääntymiseen tai vähenemiseen tarkastelen *kategorioiden kehittäminen ja työorganisaatio* sekä *organisaation valmius muutokseen* avulla. *Sosiaalityön kehittämiskrakenteet systeeminä ja prosesseina sosiaalitoimistossa eivät ole kunnossa*, vaikka esimerkiksi kaupungeissa tapahtuu jatkuvasti työn uudelleen organisointia. Sosiaalitoimiston sosiaalityöhön liitetään vastuu raskaasta ja vaikeasti rajattavasta työstä. Aikatekijänä sosiaalitoimiston olosuhteet ovat olemassa jo ennen osaamiskeskusta. Sosiaalityön kehittäminen ja sosiaalityössä lisäkouluttautuminen olivat tutkimusaikana usein vailla pitkäjänteistä suunnittelua eikä niitä sidottu organisaation strategioihin¹⁵⁴. Sosiaalitoimistoa kuvataan rakennetekijänä, jossa taloudelliset resurssit kilpailevat asiakaslähtöisyyden kanssa, työntekijöistä on pulaa, kaupungeissa palvelut tuntuvat hajanaisilta eivätkä sosiaalitoimistojen kulttuurit, organisaatioiden rakenteet ja sosiaalitoimen johdon toiminta tue sosiaalityön kehittämistä¹⁵⁵.

Kehittämistyössä kohtaavat kehittämisen, koulutuksen ja työn eri maailmat ja muutosprosessin systeemisyiden heikko huomioonotto. Kehittämisen ja koulutuksen edellytyksiä ei ole rakennettu prosessiin lähdettäessä¹⁵⁶. Osaamiskeskuksessa kannetaan huolta muutosprosessin jatkuvuudesta, mutta sen murtumakohtat eivät ole sen hallinnassa.

”ei sinne (sosiaalitoimistoon) kutsuttu(kaan) mukaan ... sitt vähän hämmentääkin, ett joku semmonen, joka tuntuu, ett sillä on ihan selvä yhteys, niin.. ett kun näissä on niin vahva se semmonen toisaalta se kunnan oma juttu ... ja osaamiskeskus on jotain muuta.” (KPI-3)

Jännitteisyyttä vähentää se, että heikoille kehittämisen ja työorganisaation rakenteille muodostuu kompensatio sosiaalityöntekijän kehittymisen avulla. Kompensatio muodostuu itseluottamuksen, riittävän ammattitaidon ja avoimuuteen perustuvan asiakassuhteen kehittymisestä. Kun tarkastelee aikatekijää, Osaamiskeskus ei parin vuoden aikana paljonkaan kyennyt vaikuttamaan sosiaalityön rakennetekijöihin

¹⁵⁴ K7-3

¹⁵⁵ S4

¹⁵⁶ S3

paitsi vahvistamalla yksittäisen työntekijän valmiuksia työssään¹⁵⁷. Tärkein muutokseen johtava tekijä muuttavien rakenneinterventioiden onnistumiseksi on valmius: oikea aika, oikeus ja valtuutus muuttavat asioita. Valmius merkitsee oikea-aikaisuutta ja kognitiivisen perustan muodostumista muutosta varten sekä vuorovaikutuksen avoimuutta muutoksen kaikkien osapuolten kanssa.

Taulukko 4. Sosiaalitoimiston yhteys osaamisen kehittämisen tilan jännitteisyyteen

sosiaalitoimistotekijät, joilla yhteys jännitteisyyteen	Aihe	seuraukset
lisäävät jännitteisyyttä	<ul style="list-style-type: none"> – ennakkoon jäsentämätön työ- ja kehittämis/koulutusmaailman kohtaaminen – muutosprosessin jatkuvuuden ylläpitäminen – sosiaalityön johdon riittämättömyys – työn suunnittelemattomuus – taloudellisten arvojen painottuminen sosiaalityön kustannuksella – yhteyden puute strategioihin – työn laaja vastuu 	<ul style="list-style-type: none"> – johto ja työntekijät toimivat irrallaan toisistaan – katkokset – tuen puute johdolta – ammatillinen epävarmuus
vähentävät jännitteisyyttä	<ul style="list-style-type: none"> – itseluottamuksen, riittävän ammattitaidon hallitseminen ja asiakassuhteen avoimuus – organisaation valmius muutokseen 	<ul style="list-style-type: none"> – itseriittoisuus, työn hallinta – muutoksen käynnistyminen

Sosiaalitoimiston koulutus- ja kehittämistyön suunnittelemattomuus ja strategia-työn näkymättömyys osaamisen kehittämisen tavoitteissa ylläpitävät ja lisäävät jännitteisyyttä osaamisen kehittämisen tilassa ja se heijastuu sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalijohdon vuorovaikutuksen vähäisyytenä tai tuen puutteena sosiaalijohdolta. Sosiaalityöntekijöiden itseluottamuksen ja ammattitaidon kehittäminen ja organisaation valmius muutokseen vähentävät jännitteisyyttä. Myös asiakassuhteen toimivuus ja avoimuus vähentää jännitteisyyttä.

¹⁵⁷ Myöhemmin Osaamiskeskus on kehittänyt esimerkiksi sosiaalityöntekijä-sosionomiparityöskentelyä, mutta ensi vaiheessa muutossuunnitelmat kriisiyttivät sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiä (lähde S17).

6.3.2.4 Osaamiskeskuksen roolien yhteys tilan jännitteisyyteen ja aika

Osaamiskeskus tuo kunnalliseen sosiaalityöhön ajankohtaisia ja tulevaisuuteen suuntautuvia muutosjännitteitä. Muutoksiin pyritään nopealla aikataululla. Osaamiskeskus on uusi kilpailija alueensa resurssien hankkimisessa ja allokoinnissa, vaikka se peittääkin sen yhteistyöroolin takia. Ristiriidat se pyrkii häivyttämään kätkemällä kritiikin ja ohittamalla ne käyttämällä ihmissuhdetaitoa¹⁵⁸. Se myös toimii portinvartijana kentälle ”Osaamiskeskuksellaisen ajattelun”¹⁵⁹ tarkoituksessa.

”ollaan kaikkien partnereidemme kanssa hyvin monimutkasissa kilpailu- ja intressitilanteissa ja määrittelykysymyksissä ... tarvitaanko sellasta välissäolijaa, joka tulee ja kilpailee järjestöjen kanssa, kilpailee kuntien kanssa tai ... ammattikorkeakoulujen kanssa tutkimus-selvitystyypisistä asiasta ... kilpailijana koulutus- ja konsultti-markkinoilla ... yliopistossa on varmasti ajatusta siitä, että pyritäänkö me määritteleen heidän tehtäviään.” (K2-1)

Osaamiskeskus pyrkii tuomaan uusia toimintamuotoja työkäytäntöjen kehittämiseksi. Uusi idea ei ole entisen jatkumo.

”nyt ei ymmärretä yhtään täällä kentällä, että mikä se sosionomi on ... pitäisi hakea sitä, mitä asioita pitää lähteä muuttamaan ... ehkä työkäytäntöjenkin muututtava.” (K8-2)

Muuttajarooli saa aikaan ahdistusta sekä osaamiskeskuskehittäjissä että sosiaalityöntekijöissä. Muutokset tapahtuvat hitaasti, jos ollenkaan. Kritiikkiä kohdistetaan Osaamiskeskuksen tapaan suunnata kehittämistyö yksittäisiin työntekijöihin eikä työprosesseihin ja organisaatiosysteemiin.

”onhan eri maailmassa sitten, että eihän tommot koulutukset hyödytä oikeesti mitään, jos on niin koko ajan kiire, että silti kun koulutus päättyy, niin, niin unohtuu kaikki asiat niin kun mun mielestä nyt ehkä PIKKASEN on käymässä .. kyllähän aina jotakin jää, mutt sitte se että.. että kuinka paljon me niitä ollaan oikeesti hyödynnetty ... niin-niin, että.. että jotenkin just SITÄ, SITÄ vois olla niin kun yhdessä sitten jotenkin työstämässä ja viemässä ehkä eteenpäinkin, mutt se on mun mielestä ainakin yks semmonen TOSI iso.. iso asia ... että koska siin on siis kuitenkin, onhan siinä (lastensuojelussa) tosi paljon.. isoista rahoistakin kyse.” (S-12)

¹⁵⁸ K1-1, S2

¹⁵⁹ K3-1

Osaamiskeskus pyrkii vähentämään tilan jännitteisyyttä sitomalla työorganisaatiot ja niiden työntekijät oman organisaationsa tavoitteisiin¹⁶⁰. Se pyrkii laajentamaan toimintatilaansa. Osaamiskeskus pitää yllä tuen antajan rooli -imagoa¹⁶¹. Osaamiskeskus määrittää itsensä ”neutraalina toimijana, jolla ei ole auktoriteettia, ei valtaa, ei kontrollia, ei tarvitse raportoida, ei edusteta ketään”¹⁶². Osaamiskeskus pyrkii olemaan myös kumppani, joka vahvistaa sosiaalialan toimijoita ja samalla muuttaa toimintaa. Sosiaalitoimisto ei poikkeuksetta huomioi osaamiskeskuksen tekemää työtä.

”tulee odotus työntekijänä, kun on tehny monta vuotta hommia, että ois jotain jatkuvuutta tai pysyvyyttä tai että vois mennä eteenpäin, mutt ett se on raakaa realismia, ett sitä rahaa ei ole ... Kyllähän täällä on suunnittelijoita, jotka tekee projekteja, rakentaa niitä ... ett olis siinä ollut mahdollisuus (jatkaa tiivistä kuntayhteistyötä) ... kun (on ollut koko ajan) tieto siitä, että tää projekti päättyy ... koska tästä ne ihmiset irtoo.” (KPI-3)

Taulukko 5. Osaamiskeskuksen yhteys osaamisen kehittämisen tilaan

osaamiskeskustekijät, joilla yhteys jännitteisyyteen	aihe	seuraukset
lisäävät jännitteisyyttä	– osaamiskeskuksen muuttajarooli – ristiriitojen häivyttäjärooli	– tavoitteiden vastakkainasettelu – kilpailuvuus – pettymykset ja turhautumiset
vähentävät jännitteisyyttä	– tuki – yhteistyökumppaneiden sitominen mukaan toimintaan, vauhdittaja, kumppanuus	– eteenpäin vievä rinnalla kulkeminen – toiminnan tunteminen

Muuttaja- ja ristiriitojen häivyttäjäroolit aiheuttavat jännitteisyyttä tavoiteasetteluun ja kehittämistoiminnan seurauksiin. Jännitteisyyttä lisäävät tekijät pitävät kiinni vanhoissa käytännöissä, jännitteisyyttä vähentävät tekijät vievät kohden uusia käytänteitä.

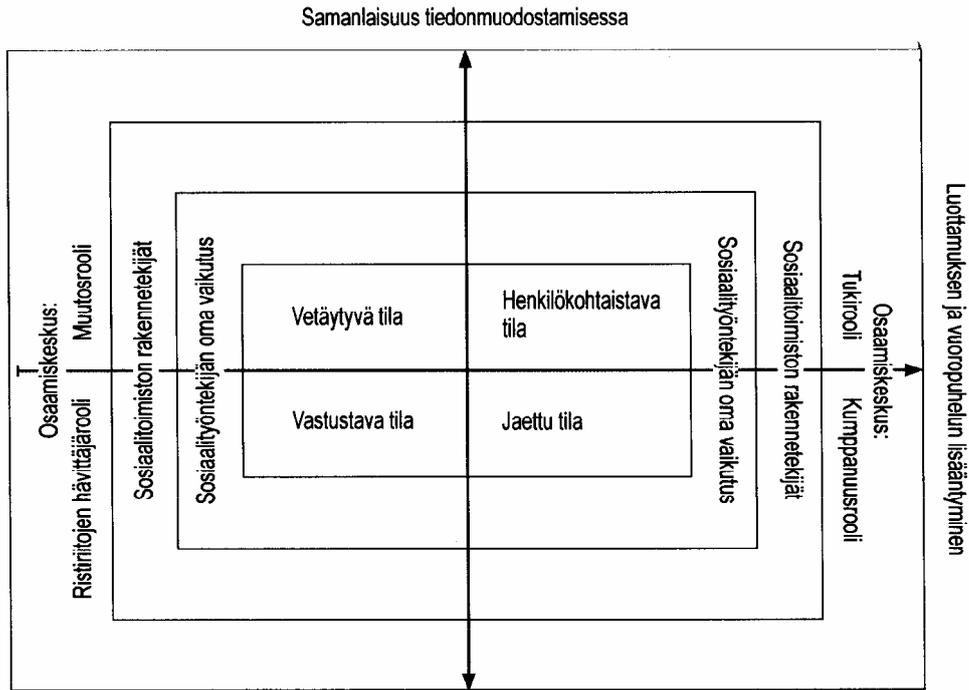
¹⁶⁰ KPI-1

¹⁶¹ K4

¹⁶² K7-2

6.3.3 Osaamisen kehittämisen mikrotilojen kiinnittyminen jännitteisyyttä sääteleviin kategoriaominaisuuksiin

Osaamisen kehittämisen neljä mikrotilaa muodostavat kukin erityisen vuorovaikutustilan osaamisen kehittämisessä. Tutkin, miten sosiaalityöntekijän, sosiaalitoimiston ja osaamiskeskuksen kategoriaominaisuudet ovat yhteydessä tilojen jännitteisyyteen. Tulkintamalli on kuvassa 9.



Kuva 9. Perusasetelma rakennetekijöiden vaikutuksesta osaamisen kehittämisen mikrotiloihin

6.3.3.1 Vetäytyvän tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin

Vetäytyvän tilan tarkastelussa huomio kiinnittyy sosiaalitoimiston *rakennetekijöiden sitovuuteen tai sosiaalityöntekijöiden tulkintaan niiden sitovuudesta*. Vuoropuhelusta *pidättäydytään ja systemisesti tulkittuna kaikki vaikuttavat kaikkeen*. Kielteisyyden ja niukkuuden kehä ei ole ratkaistavissa pelkästään koulutuksella. Sosiaalitoimistoa kuvataan rakenteellisesti ”eri maailmana” kuin

koulutus tai muu maailma¹⁶³, pysähtyneisyyden tilana¹⁶⁴, yksin työskentelynä pienessä toimistossa¹⁶⁵, kuormittavana¹⁶⁶, johdon välinpitämättömyytenä¹⁶⁷ ja sosiaalityöntekijöiden puutteena¹⁶⁸. Vetäytyvyyteen johtaa yksinkertaisesti myös pelko tai ujous, mikä on osa suojaavaa ja heikkoa identiteettiä.

”mun on kauhean vaikea lähteä vaikka tietää että asiat saattaa olla tuttuja, mutta mun on niin vaikea lähteä mukaan ja suuni aukaista siellä ... väliin mietitty, lähtekö mukaan.” (R3-2)

Vetäytyvyyden estämiseksi Osaamiskeskus tekee useitakin yrityksiä ennen kuin luopuu.

”meitä testataan ihan selvästi siinä koko ajan ... ja sitten kun me ollaan lähdössä, niin sanotaan, että lääke-esittelijähän tuo yleensä täytekakkua, että teillä ei okkaan mitään ☺ tuomisia.” (KPI-3)

”Emmää o revenny (enää) soittamaan henkilökohtaisesti niille ihmisille. Ett onks se sellasta työtä tää, kun ihmiset ei.. ett mun mielestä me ei voida mennä siihen, ett me haetaan jokainen kädestä jonnekin.. mutt ett aika lähelle sitä joutuu menemään.” (K7-1)

Osaamiskeskusaikaista interventiota ei voi tämän aineiston pohjalta paljon tarkemmin kuvata, koska vetäytyneet sosiaalityöntekijät eivät ole osallistuneet toimintaan tai he ovat jääneet yhteistyöstä pois varhaisessa vaiheessa. *Muiden osaamisen kehittämisen tilojen sosiaalityöntekijät kuitenkin liikkuvat tilojen välillä ollen ajoittain vetäytyvässä tilassa eri syistä johtuen.*

Sosiaalityöntekijät vetoavat usein kiireeseensä, kun eivät osallistu koulutus- ja kehittämistilaisuuksiin. Yhtä paljon vetäytyvyyteen vaikuttaa ennakoitu tilaisuuden anti. Aiemmista koulutuksista on kielteisiä kokemuksia lähtien jo peruskoulutuksesta ja yliopistollista ja ammattikorkeakoulun täydennyskoulutusta pidetään etäisenä¹⁶⁹ suhteessa niihin kysymyksiin, jotka ovat sosiaalityöntekijöille merkittäviä. Vetäytyvään tilaan johtaa teoria-, menetelmä- ja tutkimustieto, joka ei kiinnosta tai

¹⁶³ S3

¹⁶⁴ K7-1

¹⁶⁵ R3-4

¹⁶⁶ S9

¹⁶⁷ R4-4

¹⁶⁸ S15

¹⁶⁹ S7

jonka käsittelytapa on puutteellinen. Myös osaamiskeskuksessa on jyrkkää kantaa yliopistoa kohtaan, mikä välittyy yhteistyöryhmiin.

”Yliopisto ei arvosta käytännön osaamista ollenkaan. Sosiaalityön opettajaa jos haetaan, hakuilmoituksessa käytännön kokemus tarpeellinen, mutta käytännössä harjoittelujakso riittää. Sitten menee opettamaan käytäntöä, opetuskin on kaukana käytännöstä. Mä ajattelen, että se olis yliopiston tehtävä ottaa askel käytännön suuntaan. No puheissa arvostaa, muttei käytännössä. Opettaja ei saa meriittiä käytännön kokemuksesta, eteenpäin pääsee opiskelijasta tutkimuksen tekijäksi.” (K1-4)

Sosiaalityöntekijän sisäisestä, toimintaa ohjaavasta tiedosta ei aineiston perusteella saa tarkkaa kuvausta, kuten ei toiminnassakaan käytettävästä tiedosta. Yleisesti oletetaan toimittavan ”selviytyä hengissä -mentaliteetilla”¹⁷⁰.

Osaamiskeskusinterventtion jälkeen rakennetekijöiden seurauksia vetäytyvyyden tilassa voi tutkia tarkastelemalla ominaisuuksia, jotka lisäävät tai vähentävät osaamisen kehittämisen jännitteisyyttä. *Sosiaalityöntekijöiden tulkinta työnsä laadusta palokunta- ja kriisityönä lisää vetäytyvyyden tarvetta*¹⁷¹. Jos ei ole kiirettä, on aika vetää henkeä ennen seuraavaa tulipaloa¹⁷². Vetäytyvyyttä lisää kyynistyminen työhön¹⁷³ sekä marginaaliseksi koettu ja metodologisesti käsitelty teoria- ja tutkimuskirjallisuus¹⁷⁴. Myös huono pedagogiikka opetusmateriaalin käsittelyssä lisää jännitteisyyttä. Koulutusryhmän toisiin työntekijöihin ei aina kyetä tutustumaan¹⁷⁵.

”meillä on ollu se yks kirja keskustelun pohjana ... sitä alkaa silmät vähän räpsähtää. Aiheet ja tyyli on muuten hyvät, mutta se tavallaan se alustus niin se vois olla vähän erilainen.” (R1-4)

Koulutuksen esiin nostamalle uudelle asialle ei ehkä ole palvelujärjestelmässä tilaa, sillä muutos vaatii pidättyvältä johdolta toimenpiteitä. Normaalityöntekijä ylläpitävä ajatus oppimistehtävistä herättää jo etukäteen ärsyyntymistä sosiaalityöntekijöissä¹⁷⁶. Osaamiskeskuksen rooli tulevaisuuteen suuntautuvana,

¹⁷⁰ K8-1

¹⁷¹ SP2

¹⁷² SP2. Ero palomiehiin lienee kuitenkin se, ettei käytettävissä ole kuntosaliin verrattavissa olevaa tilaa, jossa ylläpitää työkykyä?

¹⁷³ S14

¹⁷⁴ S1-4

¹⁷⁵ S6

¹⁷⁶ S9

muutostyötä tekevänä aktiivisena yhteistyökumppanina aiheuttaa rakenteellista jännitettä.

Vetäytyvässä tilassa jännitteisyyttä vähentää tunne- ja tiedollisten tarpeiden kohtaaminen sekä luottamuksen ja vuoropuhelun lisääntyminen.

”Joo, onhan sieltä nyt tullu semmosta ... ihan uusia asioita noi menetelmät, niihin mä en oo törmänny viä tähänastisessa elämässäni. Niissä mä olin kauheesti innostunu sitten. Ja ollaan sitä sitten käytettykin ihan työkaluna ... Joo. Mä en kyllä valitettavasti mitään semmosta hirmusen.. mitään tämmöstä konkreettia sitten uskalla sanoa, mitä mää ny oisin saanu.” (S9)

6.3.3.2 *Vastustavan tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin*

Vastustava tila kiinnittyy lujasti olemassa oleviin *sosiaalitoimiston käytäntöihin ja niiden pysyvyyteen*. Sosiaalitoimiston sisällä ei ole riittävästi luottamusta työn yhteiseksi kehittämiseksi. Kehittäminen voi olla myös hajanaista ja suurissa kaupungeissa yksikkökohtaista¹⁷⁷.

Sosiaalityöntekijät voivat vastustaa osallistumista osaamiskeskustoimintaan tai suhtautua siihen välinpitämättömästi. He eivät miellä osaamiskeskusta osana kehittämisen systeemiä tai ulkopuolinen toimija ei sovi kehittämistä sosiaalitoimistokontekstiin. Myös osaamiskeskuksen perusidea on voinut jäädä epäselväksi, saateen viitata, että johtava henkilö tietää paremmin, mistä on kyse¹⁷⁸.

”No sitten johtava sosiaalityöntekijä oikeestaan vähän niinku velvotti.” (KPI-1)

”Mua tosiaan kiukuttaa tänä päivänä tää kehittäminen, ett se ei lähde siitä työstä itestään vaan jotenkin tuolta nyt sitten joku suunnittelee meidän puolesta.” (S7)

Osaamiskeskusyhteistyö vastustavassa tilassa on *osaamiskeskusjohtoista*¹⁷⁹. Sosiaalityöntekijät pitävät osaamiskeskustoimintaa etäisenä työlleen, mikä johti luottamuksen punnintaan¹⁸⁰. Uuden lähestymistavan tai työmenetelmän edellytysvaatimuksista työpaikoille ei neuvoteltu etukäteen ennen koulutusta, vaikka sosiaalitoimisto-organisaation johtavia työntekijöitä oli esimerkiksi projektin ohjausryhmässä.

¹⁷⁷ S10

¹⁷⁸ S5

¹⁷⁹ K7-2

¹⁸⁰ S5

Vastustavassa tilassa uuden lähestymistavan vienti käytäntöön aiheuttaa vastustusta, koska sosiaalityön *toimintakäytänteitä ja -rutiineita koskeva tieto ei ole sosiaalityöntekijöiden hallinnassa*. Useat sosiaalityöntekijät odottavat saavansa kokeilulle johdon tuen, jotta mahdolliset häiriöt ja viiveet normaalissa asiakasvastauksessa eivät jää yksittäisen työntekijän vastuulle.

”Sitten kun olisi lähiesimies joka tukisi työntekijän omaa kasvua ja kehitystä toisella tavalla kuin siihen nyt on mahdollisuutta ja antaisi työntekijälle aikaa, sulla olis tilaa ja oikeus, arvioida tuntuuko uusi työtapa hyvältä ja sopiiko se sun työkäytäntöihisi ja mitä siinä tapahtuu persoonallista muutosta, kehitystä tavallaan sellasta lähipeilauksen mahdollisuutta meillä ei ole ollenkaan.” (S14)

Vertailevat keskustelut tuovat näkyväksi omia käytäntöjä. Oman toimiston vakiintuneita toimintakäytäntöjä verrataan muiden käytäntöihin. Joitakin muutoksia tehdään, mutta vertailu tuo myös muuttumattomuutta. Oma kysymyksensä on työhön liittyvä toivottomuuden kulttuuri, joka ottaa hallintaansa työkäytäntöjä.

”Sitten se toivottomuus ... on yleensä että voi ei, miten tästäkin selviää, että ei voi olla totta mistä mä saan selvitettyä tämän ja minne mun pitää soittaa ja miten tällaisia ihmisiä voi olla ja jakaa sitä toivottomuutta, se on vähemmän toivotonta ... Ja voi olla että muut on aivan yhtä toivottomia ... Niin, sekin on lohdullista.” (R3-2)

”Kyllähän monissa seutukunnissa näyttää nii niin toivottomalta se tulevaisuudenkuva. Ei siellä innostusta tunnu oikein mihinkään olevan millään tällä sosiaalialan tasolla ... On niitä (seutukuntia) huolestuttavan paljon ... jossa se näköalattomuus yhdistyy.” (K3-1)

Vastustava tila sisältää erittäin paljon jännitteisyyttä osaamiskeskusjohtoisena työnä. Intervention jälkeen on sekä tyytymättömiä sosiaalityöntekijöitä että osaamiskeskustyöntekijöitä, mutta yksittäisiä ideoita ja työvälineitä on kuitenkin voinut siirtyä työkäytänteihin. Koska iso muutos työkäytänteissä ei ole mahdollinen, entinen käytäntö jatkuu ehkä vähäisin muutoksin.

”Mutt olettaisin, ett jotain näist menetelmist voi vähän käyttää.. ehkä hieman muunneltunakin.” (S6)

”tulipahan nyt oltua sitten mukana jossakin, että joka varmaan on tulevaisuutta ja tietää vähän siitä sittenkin.” (S8)

”Joku siinä sano, että missä koulutuksessa nyt sitten oli ollukin, että hän sen jälkeen ajatteli, että hän ei ikinä lähde enää mihinkään koulutuksiin, ett nyt saa riittää vähäks aikaa, mutt ett hän sitt vaan kumminkin lähti tähän ja kyll hän on kauheen hyvillään, ett hän lähti, ett kyll täst on saanu jotain semmosta erilaista, mitä jostain

muun tyyppisistä koulutus- tai oppimisprosesseista. Mutta työn takana, ett siihen löyty ne ihmiset. Mutt ett sitten kun ne löyty, ne oli sitoutuneita.” (K7-1)

Muutos ja onnistuminen eivät riipu vain työntekijöistä, joille säilytetään viimesijaisesti paljon erilaista vastuuta eri tahoilta. Kyse ei ole edes sosiaalitoimistosta, vaan kunnan ja valtion päättäjistä.

”Muutos ei tule aikaiseksi koulutuksella, vaatisi hallinnollisia toimenpiteitä ... Kaikki ei ole sosiaalityöntekijän henkilökohtaisessa valinnassa, mitä tekee ja mitä ei. Nykysysteemi, kun ohjaus on informaatio-ohjausta ja se vastuuttaa viimeisen työntekijän, joka kohtaa asiakkaan ja paljon yksilökohtaista harkintaa ja asiakaskin tietää. Koko ristiriita on asiakkaan ja työntekijän välissä, kunnan päättäjät ja Stakesissa ja sosiaali- ja terveysministeriössä eivät ota vastuuta mistään, olisi hyvä että näin tekisitte, vastuu jää yksilökohtaiselle työntekijälle.” (K1-4)

6.3.3.3 *Henkilökohtaistavan tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin*

Pienten kuntien sosiaalitoimistoissa sosiaalityöntekijät toimivat yksin tai pienissä työyhteisöissä. Kollegat löytyvät ympäristökuntien sosiaalityöntekijöistä. Työskentely on henkilökohtaistunut johtuen paitsi olosuhteista, niin myös psykososiaalisena toimintatapana. Asiakkaan kohtaaminen kahden kesken edellyttää henkilökohtaisia ammatillisia valmiuksia, jolloin osaamistavoitteet asettuvat henkilökohtaisesta näkökulmasta. Haastavat asiakkaat kuormittavat työntekijöiden tunteita ja henkilökohtaisia rajoja. Suuremmissa kunnissa on pari- ja tiimityöskentelyä¹⁸¹. Aineistosta saa kuvan vakiintuneesta sosiaalitoimistosta ja sosiaalityön käytännöstä. Sosiaalityöntekijät toimivat hyvin itsenäisesti. Kehittämistyö ei ole aktiivista ja joissain toimistoissa itse sosiaalityökin on lamaantunutta. Vuoropuhelua sosiaalijohdon kanssa kuvataan usein etäisenä ja pidättäytydään vaikeiden asioiden ja virheiden esiinottamisesta.

”saada näitä eväitä tähän hommaan, oppia sietään tätä hommaa, sitähan se on.. eri kannalta katottuna sekä tiedollisesti että taidollisesti ja tosiaan henkilökohtaisesti.” (R1-3)

”joku lastensuojeluasias tulee, sitte työkaverit kattoo mua vähän sen näkösenä, ett niin ett tää olis vähän niinkö sun hommia ☺, sillon tulee semmonen pakonomanen tunne, ett mun täytyy tästä tietää enempi tai mun täytyy ainakin ottaa täst vastuuta

¹⁸¹ SI

enempi kuin muut, ett tää on sitä mun aluettani, mull on tässä jotenkin tää otettava.”
(R4-4)

Sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen kohtaaminen on sosiaalityöntekijälähtöistä silloin, kun kokemustieto on lähtökohtana vuorovaikutuksessa. Osaamiskeskuksen tukirooli toimii myönteisellä tavalla. Opetus ja kirjallinen aineisto sovitetaan käytännön tarpeisiin.

”semmosta viisautta, levollisuutta ja oppineisuutta, mitä ohjaajassa on.” (R3-4)

”en mää muista kellään koskaan olleen niin pientä, vaatimatonta probleemaa, ettei sitä olisi käsitelty.. kunnolla.. siinä aikarajan puitteissa.” (R4-4)

Sosiaalityöntekijän oma työkäytäntö on kehittämisen kohteena ja siihen pystytäänkin tekemään pieniä muutoksia. Ryhmässä työntekijöitä palvelee työkäytänteitä vertaileva ote, jolloin omat käytänteet tulevat näkyviksi¹⁸². Ryhmä auttaa hahmottamaan sosiaalityön todellisuutta, kun muillakin havaitaan samoja ongelmia. Työntekijät kokevat olevansa samassa veneessä¹⁸³ tai ruoho ei ole vihreämpää naapurin puolella¹⁸⁴. Ryhmissä tapahtuu yhteistä pohdintaa, jolloin löydetään uusia ratkaisukeinoja ongelmiin.

”Toisaaltahan me on käyty vaan näit tämmösiä tilanteita läpi, ettei ME o yritetty hakee mitään.. että ei meistä varmaan o kukaan saanu täällä semmosta sabluunaa käteensä, ett kun mää meen työpaikalle huomenna, niin mää ratkase sen tällä systeemillä, vaan on tarvinu itte luoda siit tilanteesta se oma ratkasunsa.. eikä sitä o muut sanonu, jokainen sitt itte itessään miettii.” (R3-4)

Luottamuksellinen käsittely lisää työn sujuvuutta tuomalla työhön toivoa. Työntekijä saa apua tunteiden ja rajojen käsittelyyn ja saa esittää tyhmiä kysymyksiä. Myös huumoria käytetään vaikeissa asioissa.

Intervention jälkeen sosiaalityöntekijät ovat tyytyväisiä, kun on itse saanut asettaa itselleen ja ryhmälle tavoitteita. Vielä tyytyväisempiä he ovat, jos ovat tyytyväisiä ohjaajaan ja ohjaukseen tai opetukseen. Sosiaalityöntekijät ovat voimaantuneet ryhmissä ja sosiaalityöidentiteetti on vahvistunut. Kokemuslähtöisissä ryhmissä

¹⁸² S8

¹⁸³ R1-3

¹⁸⁴ R2-2

Osaamiskeskus pitää omia muutostavoitteita taustalla, mutta piiloisten tavoitteiden saavuttamattomuus aiheuttaa pettymystä osaamiskeskustyöntekijöissä.

”jos se ... oikeasti lisää niitten itseymmärrystä, työntekijöitten reflektiivistä työtettä, jos niitten kautta näyttäis olevan mahdollista, että herää kysymys mahdollisuus työn uudelleen organisoimiseksi ja tälläseks, mut ne on niitä kynnyksysymyksiä mut jos se tulos on se että se on jääny vaan siihen että on ollut hyvä, että on ollut näitä vertaisryhmiä nin sit se ei sitä oo.” (K3-1)

Jännitteisyyttä lisää paradoksaalisesti työntekijöiden voimakas sitoutuminen työkäytänteihin ja asiakastyöhön. Sitä lisää myös ammatillinen epävarmuus ja tutkimustiedon käsittely erityisesti metodologisesta näkökulmasta. Kun sosiaalitoimiston kehittämistrakenteet eivät ole kunnossa ja pitkäjänteinen aktiivinen suunnittelu puuttuu, koulutusta tai kehittämisyrityksiä ei kytketä käytännön suunnitelmalliseen toimintaan. Osaamiskeskus lisää jännitteitä omilla muutosroolin mukaisilla tavoitteillaan. Myöskään ristiriitojen häivyttämistöön ei edistä jännitteisyyden lievenemistä. Se jättää työntekijät yksin henkilökohtaistavaan tilaan, kun kehittäminen puolestaan vaatii yhteistyötä.

Jännitteisyyttä vähentää kokemusten ja tunteiden intensiivinen käsittely sekä sosiaalityöntekijäidentiteetin vahvistaminen. Perusta työn tekemiselle on itsestä huolen pitäminen. Jännitteisyyttä vähentää myös pitkäkestoinen asiakastyö, jos asiakassuhde toimii. Tällöin sosiaalityöntekijä tuntee kykenevänsä vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Sosiaalitoimiston valmius muutokseen on edellytys kehittämistyölle. Osaamiskeskus vähentää jännitteisyyttä tukiroolissaan tekemällä itseään tutuksi ja tarjoamalla foorumeja eri työskentelytasolle ja sitouttamalla osallistujat niihin.

6.3.3.4 *Jaetun tilan kiinnittyminen jänniteominaisuuksiin*

Jaettu tila perustuu vuoropuhelun ja luottamuksen kehittymiseen erilaisen tiedon sietämiseksi. Tilan toimivuuden edellytyksinä ovat sosiaalityöntekijän vahva identiteetti, sensitiivinen työetiikka sekä vuoropuhelu johdon kanssa sosiaalitoimistossa. Edelleen odotus on, että sosiaalijohto kykenee kunnallisissa rakenteissa saamaan vuoropuhelua yli hallinnon rajojen. Sosiaalityöntekijä on sitoutunut työhönsä, reflektiivinen, hankkinut lisäkoulutusta ja pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan. Sosiaalitoimistossa on rohkeutta ottaa esiin asioita. Vuoropuhelussa suuntaudutaan ristiriitojen käsittelyyn työn kehittämiseksi.

”(sosiaalitoimistossa) sosiaalityöntekijöiden ehdotus (toiminnan rakenteeseen) aikaan oli se ...”(S1)

”mä haluan ajaa ihmisten asioita, ja tässä työssäni mä teen sitä koko ajan ... mä pystyn vaikuttamaan ihmisten asioihin.” (S16)

Jaettu tila edellyttää osaamiskeskusinterventiona vuoropuhelun toimimista jännitteisessä tilassa, myös *ristiriitojen havaitsemista ja niihin tarttumista*. Sosiaalityöntekijän luottamus itseensä, ammatti-identiteetti ja ammattietiikka lisäävät valmiuksia kumppanuuteen muiden ammattiryhmien, hallinnon, tutkijoiden ja kehittäjien kanssa. Toimimista parantaa, jos hän on hankkinut teoreettista lisäkoulutusta. Lisäkoulutus antaa pohjan kirjallisuuden lukemiselle sekä tutkimustiedon kriittiselle paikantamiselle. Sosiaalityöntekijöiden vuorovaikutus osaamiskeskuksen kanssa toimii, jos osaamiskeskustyöntekijöillä on riittävä tutkimuksen, teorian ja käytännön työn tuntemus sekä ohjaustaitoa. Jaettu tila käsittelee kokemus- ja organisationaalista tietoa ja se on avoin ulkopuolisille ideoille, myös teoreettisille. Sosiaalityöntekijä on suuntautunut pitkäjänteiseen kehittämiseen, myös muodolliseen opiskeluun.

*Edellytys jaetun tilan säilymiseen on vuoropuhelu erilaisen tiedon ja toimijoiden kanssa. Vuoropuhelu estyy, jos asetutaan toisen ylä- tai alapuolelle*¹⁸⁵. *Jännitteisyyttä tilassa vähentää* opiskelu, itseluottamuksen kasvu, tunteiden ja omien rajojen käsittely ja itsestä huolen pitäminen. Myös itsessä inhimillisyyden tunnistaminen on tarpeen¹⁸⁶.

”Kyllä mä olen kokenu, että tällainen itsekasvatuksellinen merkitys tästä on ollu.” (R3-4)

Jännitteisyyttä vähentää osaamiskeskuksen kumppanuusrooli, kun kehittäjä tai tutkija koetaan tasavertaisena oman alansa asiantuntijana ja työskentelyn ohjaajana. Sosiaalityöntekijöille tärkeää on kohtaaminen jollakin yhteisellä pohjalla, mikä useimmille merkitsee sosiaalityön käytännön tuntemista. Myös opiskelu lähentää matkaa teoreettiseen ymmärtämiseen. Yhteisen kohtaamisen tilan tulisi olla monitasoinen. Yksi kanava ei riitä.

”se on kyllä tosi vähästä, mitä niitten ... kanssa on tekemisissä, mitään muuta kun ... sähköpostista lukee, mitä hän lähettää viestiä.” (SP1)

¹⁸⁵ S6

¹⁸⁶ S1

Samassa tilassa toimiminen voi lähentää, jos vuorovaikutus on henkilökohtaisella tasolla.

6.3.4 Dialektinen jännite tiloissa ja liike tilojen välillä

Tutkin palaamalla alkuperäiseen aineistoon¹⁸⁷, miten sosiaalityöntekijät suhtautuvat tietoon, oppimiseen ja sosiaalityön käytäntöön osaamisen kehittämisen eri tiloissa ja millaiseksi vuorovaikutus muodostuu osaamiskeskuksen kanssa. Tarkastelu jatkaa kappaleen 6.3.2.1. jänniteanalyysia tilakohtaisena. Kategorioina kyse on *toimivasta tiedosta, oppimisesta, luottamuksesta ja rajojen ylittämisestä sekä niiden ominaisuuksista*. Perusjännitteenä on luottamuksen, vuoropuhelun ja tiedonmuodostuksen jännitteinen, jopa kohtalokas suhde osaamisen edistämiseksi. Alkuperäisen aineiston voi ajatella antavan vivahteikkuutta ja uutta osaamisen kehittämisen mallin analysointiin.

Lisäksi tutkin, mitkä tekijät osaamisen kehittämisen tiloissa edistävät siirtymistä kohden jaettua tilaa, jossa tutkimus, käytäntö ja opetus näyttäisivät olevan vuoropuheluyhteydessä ja mitkä tekijät vetävät pois jaetusta tilasta. Liike on kuvattu kuvassa 10. Jokaisessa tilassa tapahtuu tilalle ominaista vuorovaikutusta tuloksena tilan rakenne- ja prosessitekijöistä. Sosiaalityöntekijä voi liikkua koulutus- ja kehittämisprojektissa eri tilojen välillä, vaikka onkin pääasiallisessa ”kotipaikassaan”. Erityisesti kriittiset sosiaalityöntekijät liikkuvat ajatuksellisesti useassa tilassa, mikä voi merkitä *kriittisen reflektion* tärkeyttä muutostyössä.

Seppo Pöntisen ja Markku Hongiston (2003) mukaan *dialektisessa jännitteessä* ei ole kysymys vain vuoropuhelusta, jossa yhdessä projektiin osallisten kanssa muutetaan käytäntöjä. Lähtökohtaisesti interventio tilaan sisältää toimijoiden omat tavoitteet ja intressit riippumatta tehtäväksiannon sisällöstä. Tässä tutkimuksessa osaamisen kehittämisen tiloissa sosiaalityöntekijät pitävät kiinni omista tavoitteistaan ja intresseistään huolimatta Osaamiskeskuksen tavoitteista.¹⁸⁸ Dialektisuus tuo esiin sosiaalityöntekijöiden odotuksia, valmiuksia ja ennakkokäsityksiä osaamisen kehit-

¹⁸⁷ Koskela (2003) rakentaessaan substantiivista teoriaa palasi usein alkuperäiseen aineistoon pysyäkseen kiinni aineistossa.

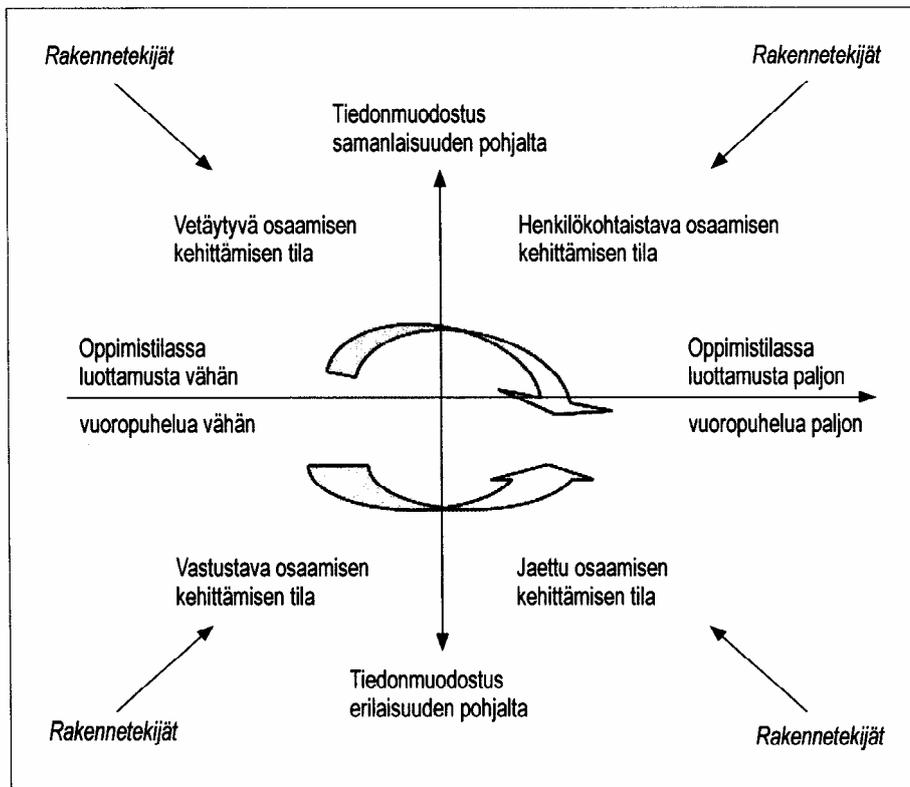
¹⁸⁸ Kehittämisasetelma antaa myös sosiaalitoimistolle mahdollisuuden pitää kiinni omista käytänteistään ja tavoitteistaan.

tymisestä ja sen ehdoista. Dialektisuus etenee osapuolten välisinä neuvotteluina ja kamppailuina päätyen erilaisiin osaamisen kehittämisen tiloihin ja lopulta mahdolliseen yhteisymmärrykseen ja jaettuun tilaan.

Tiloissa liikkuvilla sosiaalityöntekijöillä on sosiaalihuoltajatutkinto tai sosiaalityön maisteritutkinto. Tilan valinta ei ole yhteydessä peruskoulutukseen, vaan kaikissa tiloissa on eri tutkinnon suorittaneita henkilöitä. Hyvin henkilökohtaistunut orientaatio on epäpätevällä sosiaalityöntekijällä, joka kantaa huolta pärjäämisestään. Hän käyttää työssä oppimisen mahdollisuudet tarkasti hyväkseen.

”Mulla ei vielä ole muodollista pätevyyttä, mutta muuten sosiaalitoimessa toiminu pitkään, niin mää ainakin oon.. imeny aika paljon tältä ryhmältä, ja huomaan, että mä peilaan tietoja, mitä mä täältä saan näiltä pitkään konkareina olleilta. Totta kai siä omassa työyhteisössäkin on se tuki olemassa, mutta sitten taas siihen tulee sellasta uutta ulottuvuutta, kun saa toisestakin kunnasta sitä ... sitten on kunta X, jossa on paljon sellasia tapauksia, mitä meillä on harvemmin, niin mä ainakin oon saanu tukea ja uutta mallia.” (R1-4)

Seuraavissa kappaleissa tutkin liikettä tilojen välillä. Lähtökohtana on kuva 10.



Kuva 10. Liike ja dialektinen jännite osaamisen kehittämisen tilojen välillä

6.3.4.1 *Dialektiikka vetäytyvässä tilassa*

Tarkastelen ensin, minkälainen suhde sosiaalityöntekijöiden ja Osaamiskeskuksen kohtaamisessa syntyy tietoon ja minkälainen tiedonmuodostuksen prosessi on¹⁸⁹. Sen jälkeen tarkastelen oppimisprosessia ja oppijan suhdetta muutoksiin käytännön työssä.

Vetäytyvässä tilassa sosiaalityöntekijä odottaa Osaamiskeskuksen esittelevän tiivistetysti käytäntöön soveltuvaa ja uskottavaa uutta tietoa, mihin Osaamiskeskus on myös valmistautunut. Sosiaalityöntekijä asettautuu valmiin tiedon vastaanottajaksi, jonka hän hyväksyy tai hylkää.

”se on voimakkaasti niinkun sun sitä roolia, tämä on sitä meille tiedonlisää ... me ollaan enemmän vaan ottavana osapuolena.” (R6-2)

”sillai on parempi että sä valmistelet ja siitä puhutaan kuin että meillä olis etukäteen joku homma.” (R4-2)

Vetäytyvyyttä vahvistavat ennakkokäsitykset ja tulkinta tutkimustiedon vaikeudesta, kielestä tai monimutkaisuudesta. Osaamiskeskus voi pyrkiä ottamaan tulkin aseman tiedon välittämiseksi, mutta yhtä hyvin se voi asettua tukemaan sosiaalityöntekijöiden käsityksiä tutkimusta vastaan.

”Tutkijat yksinkertaistaa maailmaa. Siitä se selittämisen tarve tulee. Tekee mieli sanoa, ettei se noin ole, mutta aina ei jaksa.” (K1-3)

Sosiaalityöntekijät haluavat käyttöönsä käytäntötutkimustietoa, mutta sitä ei ole riittävästi saatavilla.

”en minä tiedä kuinka paljon esimerkiksi tutkimustietoa on siitä että miksi joku sijoitus ei tuota niitä lopputuloksia mitä sillä tavallaan haetaan tai oletetaan tavaltaan niinkun syvempi analyysi siitä että milloinkaan se sijoitus ja mistä syystä se sitten poikii hyvään lopputulokseen ja milloin ei, että pystyisi senkin jotenkin ennakoimaan, että nyt viimeksi just tuli semmoista että ollaan entistä enemmän menossa

¹⁸⁹ *Toimivan tiedon alakategoriat ja niiden ominaisuudet ovat:*

1. *tiedon käytännöllinen perustelu – uskottavuus*
2. *tiedon välineellisyys – soveltuvuus*
3. *suhdetieto – intensiivisyys*
4. *tiedon auktorisointi – valta ja valtuuttavuus*
5. *muuttava tieto – muuttavuus*

niinkun perhekoteihin sen takia että nämä sijaisperheet ei enää vastaa niihin odotuksiin.” (R4-2)

Vetäytyvässä tilassa sosiaalityöntekijä pyrkii pakonomaisesti oman arkityönsä hallintaan ja refleктоiva oppiminen käynnistyy hitaasti, jos ollenkaan¹⁹⁰. Osaamiskeskus kokee sosiaalityön kentän toimimattomuuden huolestuttavana. Osaamiskeskuksessa arvioidaan kentän tarvitsevan ”itsetunnon huoltoa” kehittämisen ja tutkimuksen mahdollistamiseksi.

”Nujerrettu kenttä, joka tarvitsee itsetunnon huoltoa. Se on alistunut ulkoihin ahtaisiin raameihin. Ennen 90-lukua olleet yhteistyömallit ovat dekonstruoituneet. Ennen kuin (käytäntö)tutkimusta voidaan aloittaa, tarvitaan henkilökohtaista huoltoa.” (SM3)

Kehittämistoimintaa ei hyödynnetä sosiaalityöhön. Sosiaalityöntekijät tunnistavat, että työn laadussa olisi parantamisen varaa.

”En tiedä, ollaanko me suhteessa niin paljo pystytty hyödyntämään sitä, ainakaan sitä koulutusta. Tosimukavia koulutuskokonaisuuksia ja ilmasia mutta pitäisi olla aikaa siihen.” (S2)

”Mä olen kyllä niin laiska lukee lakia ... vaikka se (lakikirja) on kaikkien saatavilla mutta ei sitä tule luettua, laittaa vaan jonkun pykälän johonkin päätökseen ... Joskus ihan kaipais sellaista että tuntis vähän sitä lainsäädäntöä sitten ihan silleen että jäis mieleenkin jotain.” (R4-2)

Koska osaamiskeskustoiminnan tavoitteena on käytännön, tutkimuksen ja opetuksen tiivis vuorovaikutus, tutkin vetäytyvässä tilassa siirtymisen mahdollisuutta johonkin toiseen tilaan. Mitkä tekijät edistävät siirtymistä? Vastustava tila – osaamiskeskuksen näkökulmasta suostutteleva tila – ei ole hyvä tavoittelemisen kohde, koska se aiheuttaa jännitteitä osallistumiseen erityisesti sosiaalityöntekijöiden tietokäsityksen vuoksi. Pakko ei toimi. Vetäytyvyyden tilassa torjutaan erilainen tieto. Henkilökohtaistava tila sen sijaan tarjoaa mahdollisuuden turvalliseen ja luottamuk-

¹⁹⁰ *Oppiminen sisältää alakategoriat ja niitä vastaavat ominaisuudet:*

1. tulkinta ja käytännöllinen perustelu – käytännöllisyys
2. refleктоitu, kokemuksellinen tunnetieto – ammatillisuus
3. muutokseen suhteen luominen – kyseenalaistavuus
4. ohjaus ja opetus – arvostava tasapuolisuus
5. teoria- ja kokemustieto – ytimellisyys

selliseen foorumiin, jos osallistumisen kynnyks tehdään matalaksi. Pienet ryhmät, ohjaajan arvostava asenne, osaaminen ja käytännön tuntemus rohkaisevat osallistumaan. Koska osallistujat kiinnittyvät jopa pakonomaisesti päivittäisen työnsä hallintaan, sosiaalitoimen johdon tulisi tukea työstä irrottautumisessa. Siirtyminen jattuun tilaan vetäytyvyyden tilasta on pitkä tie. Se edellyttää paitsi ammatti-identiteetin ja ammattietiikan vahvistumista, myös uteliaisuutta teoriaa ja tutkimustietoa kohtaan.

6.3.4.2 *Dialektiikka vastustavassa tilassa*

Vastustava tila jännittyy erityisesti siitä, kun kehittämis- ja tutkimustiedon ei tulkita saavuttavan sosiaalityön ydintä. Hyödyntämiskelpoiselle tutkimustiedolle tarvitaan soveltamismahdollisuus käytäntöön, mutta toimiakseen organisaatiossa muutokseen pyrkivä tieto tarvitsee lisäksi valtuutuksen eli johtamisportaan mukaan ottamisen kokeilu- ja muutostyöhön.

Vastustavassa tilassa tiedon käsittely on jännitteistä, jopa aggressiivista. Sekä sosiaalityöntekijät että osaamiskeskustyöntekijät tulkitsevat, että osaamiskeskus tuo uutta tietoa käytäntöön. Sosiaalityöntekijät vastustavat tietoa, jota heidän mielestään ei ole riittävästi testattu käytännössä tai tieto tuntuu marginaaliselta ja teoreettiselta. Yleensäkin vastustavassa tilassa on sosiaalityöntekijöitä, jotka asettuvat teoreettiseksi tulkitsemaansa tietoa vastaan. Jännitettä lisää se, että työorganisaatiot eivät ole valmistautuneet muutokseen, joita koulutus- ja kehittämisprojektit edellyttävät tai suosittelevat. Osaamiskeskuksen suostutteleva tehtävä perustellaan lakiin perustuvalla yhteistyötehtävällä.

”Tehtävä jotain, vaikka eivät haluaisi. Sittenhän tässä on tekijöitä, joita ei ole teoriassa: työntekijät vaihtuvat hurjaa vauhtia eikä oppiminen jää instituutioon. Siinä se haaste on: jokaiselle jotakin, paikallisen käytännön rakentaminen, paikallinen vahvuus ja mielekkäisyys. Haluttomien saattaminen yhteen.” (K7-2)

”Sitte kun siitä pääsee, siitä ärsytyksestä, että ai taas, että sähköposti on täynnä niitä kehittäjiä, niin millään ei ehdi niitä kaikkia kattooakaan, mitä ne taas tahtoo ja mitä nyt on.” (S9)

Sosiaalityöntekijät kokevat epäluottamusta osaamiskeskusta kohtaan. Osallistumista jarruttaa myös pelko lisätyöstä.

”ehkä hienempi kuva sosiaalityöstä heillä kun mitä se oikeesti on että kaikki toimii, perheet ja uudet lähestymistavat ja kaikki on niin.. kivaa.” (S5)

”Kauheeta, mitä ne ... ennen kaikkea: teettääkö ne lisää hommia? Must se oli se pelko.. ja kukaan ei tienny, mitä se oli.” (SPI)

Oppimisen tulokset ovat yhteydessä oppimiselle järjestyvään tilaan ja Osaamiskeskuksen rooliin tiedon auktoriteettina. Tila altistaa molemminpuolisille loukkaantumiselle ja väärinymmärryksille. Vastustavassakin tilassa sosiaalityöntekijä on periaatteessa kiinnostunut oppimaan uutta ja voi olla tyytyväinen oppimiskokemuksensa ja vähäistenkin lisävalmiuksien saamiseen työhönsä. Kehittäminen tapahtuu hitaasti viriävän reflektoinnin, palautteen ja eri maailmojen kohtaamisen tuloksena.

”kyll se niin kun ihan..hyödyllinen koulutus on ... kyllä siinä aina jotain tulee, jotain jää silleen.. mieleen semmosta, mitä voi omass työssä soveltaa.” (S6)

Suostutteleva työ on ennakoimatonta lisätyötä myös osaamiskeskustyöntekijälle.

”Emmää o revenny soittamaan henkilökohtaisesti niille ihmisille ... ett mun mielestä me ei voida mennä siihen, ett me haetaan jokainen kädestä jonnekin.. mutt ett aika lähelle sitä joutuu menemään.” (KPI-1)

Suostuttelussa tarvitaan myös lähijohtajien kehotusta ja vasta pakon jälkeen sosiaalityöntekijä kiinnostuu, arvioi osaamiskeskustyöntekijä.

”No sitten kun johtava sosiaalityöntekijä oikeestaan vähän velvotti, että tämmösiin pitäs lähtee mukaan.” (KPI-1)

Reflektointi kehittyy vaihtelevasti, mutta huonot sosiaalitoimiston olosuhteet voivat pysäyttää kehityksen.

”semmost sekalaista ja viriävää ja poukkoilevaa ja.. no elävää ehkä ja osin hyvin systemaattista.. tämmöstä kehittymistä ... mutt sitten taas, kun menee yksittäiseen kuntaan ja.. niin kyll sitten voi viel ☺ tänäkin päivänä, vaikka meiän projekti on olukin, niin taas lyödä vasten kasvoja se semmonen samanlainen fiilis.” (KPI-3)

Osaamiskeskuksen kriittinen tehtäväpalaute voi edistää tehtävien tekoa.

”No se oli siis periaatteessa ihan ystävällistä palautetta ... niin sitt, kyll me kaikki riivien välistä luettiin, ett he on nyt ihan tosissansa ☺”. (S3)

Eri maailmojen kohtaaminen vaatii uusia siltoja ja uusien aloitteellisten roolien ottamista.

”se osaamiskeskuksen idea on jotenkin sellanen, että siinä joutuu ylittään kaikenlaisia rajoja ja jokaisen asian kanssa kompastut, ett sen mä tiedän, ett aina lyöt pääs seinään ja pienetkin asiat on vaikeita asioita, koska ne pitää ensimmäisen kerran selvittää tai ratkasta. Niihin menee kohtuuttoman paljon aikaa. Jossain vaiheessa ne varmaan alkaa sujumaan. Mutta semmonen yleinen ajatus kehittämisestä on, että kun on se idea, niin se pannaan toimeks ja kyllähän meillekin on ihan tälläsiltä johdavalta ihmisiltä tullu, ett no miksette mee ja tee?”(KPI-1)

Vastustava tila ei johda käytäntöjen muutokseen.

”nyt huomaa, mutta en henkilökohtasesti oo muuttanu työtapojani varmaan pätkäkään sen (osaamiskeskuksen projektin) takia!” (SPI)

Vastustava tila on haastava tavoiteasettelun takia. Ulkoa asettuva tavoite vihjaa epäluottamuksesta ja paremmin tietämisestä. Haastavuus tuo kynnyskysymykseksi oppimistehtävät, joissa oppimista tulisi soveltaa ja kokeilla osallistujan omassa organisaatiossa. Oppimistehtävät, opitun soveltaminen ja kokeilu eivät onnistu työorganisaation työprosessissa, koska ne edellyttäisivät muutoksia työkäytänteissä ja niistä ei ole etukäteen neuvoteltu organisaatioissa kehittämis- tai koulutusprojektia perustettaessa. Sosiaalityöntekijät kokevat tehtävät ahdistaviksi juuri tämän takia. Oppimistehtävät tehdään viime hetkellä ennen opetusjaksoa, jolloin ei ole juuri mitään tehtävissä¹⁹¹. Siirtyminen henkilökohtaistavaan tilaan ei ole ratkaisu oppimistehtäville, jos muutoksia odotetaan tapahtuvan systeemissä työprosessissa. Yhden työntekijän työskentelyedellytysten muuttaminen vaikuttaa muihin työntekijöihin ja mahdollisesti heidän asiakasmäärä lisääntyy. Siirtyminen jaettuun tilaan merkitsisi sitä, että sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetti ja etiikka olisivat kehittyneet niin vahvoiksi, että he yksittäisinä työntekijöinä tai tiiminä aloittaisivat itsenäisesti muutokeskustelut kollegojen ja sosiaalitoimiston johdon kanssa ja että johtajat ja poliittiset päättäjät sallisivat jaetun johtamisen.

¹⁹¹ S12

6.3.4.3 *Dialektiikka henkilökohtaistavassa tilassa*

Kappaleessa 6.3.1.3. olen käsitellyt kattavasti sitä vuorovaikutusta henkilökohtaistavassa tilassa, mitä tapahtuu sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen välillä tiedon käsittelyssä sekä oppimisessa. Sosiaalityöntekijälle toimiva tieto on koherenttia ja reflektoitua kokemustietoa. Nyt tarkasteltava lisäaineisto käsittelee vähän tiedonmuodostusta ja oppimista ja enemmän yksilötyökäytäntöä ja käsityksiä työssä tapahtuvista muutoksista¹⁹².

Henkilökohtaistava tila lähtee sen hyväksymisestä, että sosiaalityö toimii epävarmassa maailmassa, mutta muuttava tieto tarvitsee toimiakseen valtuutusta. Tilassa sosiaalityöntekijä on tiedosta kiinnostunut tietyn asian ratkaisemiseksi tai yleensä varmuuden antajana. Henkilökohtaistavassa tilassa tiedon samanlaisuuden pohjalta tapahtuva käsittely lähentää sosiaalityöntekijöitä toistensa kokemuksiin ja lisää luottamusta. Jos tehtävissä tapahtuu rajojen ylitystä, se tapahtuu samanlaisuuden hakemisen kautta. Onnistumiselle tärkeää on arvostava ryhmäkokemus. Vertaisryhmässä tapahtuu tiedon näkyväksi tekemistä ja jalostumista.

”(Osaamiskeskus toimii) kyllä sellasena uuden tiedon varmana tiedottajana. Että se varmana tulee perille. Uudet tiedot. Koulutukset, non hyviä ... Jos tulee probleema, niin soitanpa ja kai ne tietää ja ainakin tietää ketjuttaa.” (S2)

”haluaisin ite, kun opinnoista on vuosia, enemmän tietoa siitä, mitä tiedemaailmassa tapahtuu ja mitkä virtaukset siellä on menossa ... vaikka tää arjen työ tuntuu olevan kaukana siitä ... sitä pitäisi olla niinku tuolla takaraivossa aina ja tätä työtä ei osaa tehdä ilman sitä tiedeperustaa ... mutta tota kyl semmone jotenkin virkistävä ja elvyttävä vaikutus on siihen arjen työhön kun tietää missä mennään yleisesti tässä maassa.” (S7)

Henkilökohtaistavassa osaamisen kehittämisen tilassa oppimista hyödynnetään yksilöllistä tarkoitusta varten ja oppiminen lähtee henkilökohtaisista intresseistä, vaikka käsittely on kollektiivinen prosessi.

¹⁹² Käytännön muuttaminen eli kategoriana luottamus ja rajojen ylittäminen sisältää kolme alakategoriaa ja niitä vastaavat ominaisuudet:

1. luottamus – luottamuksellisuus
2. rajojen ylittäminen – ylittävyys
3. konkretisoitu kognitiivisuus – soveltuvuus

”Samalla tietysti kun sä kerrot niistä niin koko ajan mietit että miten minä olen siinä tilanteessa toiminut, olenko minä toiminut oikein ja sitten kun sä saat vastausta muualta, olisinko mä voinut toimia toisin, vähän sellaista kriittisyyttäkin tulee siihen ... Että mitä mä huomenna teen. Niin. Voisinko mä tehdä jotakin, kokeilla tai tehdä erilailta”. (R3-2)

”sitten kun pääsee jotenkin siitä vaan siitä (työpaikan) vaikutuspiiristä pois omatkin aivot sitten löytää niitä muitakin ratkaisumalleja ... mulla on töissä sattunut niitä ikäviä asioita just sinä päivänä kun tämä ryhmä on sitten ollut iltapäivällä niin ne on saanut sitten niin kun saman tien puhua niin jotenkin on tajunnut itsekin sen että kuinka hirveesti ne vaikuttaa tuolla sisällä sitten, että kuinka tärkeätä se on ollut että kun ne on saanut purkaa ja on saanut sitä tukea.” (R5-2)

Henkilökohtaistavassa tilassa osaamisen kehittäminen ylläpitää tai vahvistaa olemassa olevaa toimintaa. Toiminnan muutokset liittyvät yksilön työkäytänteihin ja perustuvat yksittäisten työntekijöiden aloitteisiin omissa organisaatioissaan. Sosiaalitoimiston työ perustuu yksilötyöhön sielläkin, missä on odotuksia työn kehittyvän tiimimäiseksi.

”minä tulin tänne (sosiaalitoimistoon) työyhteisöstä, jossa yhdessä tekeminen oli paljon luonnikkaampaa, ett en mä joutunu ... hurjan paljon resursoimaan itestäni siihen, ett hei, tää yhteinen juttu! Ollaan työyhteisö, jokaisella on oma osaamisensa ... tätä soisin voivani edistää.. jatkuvasti. Se on niin kun hukassa.. tai siis, onks se hukassa vai missä se on.”(S4)

”Ja onhan siinä sekin etu että kun kuulee niistä muista kunnista niin osaa arvostaa sitä omaa ... Niitä omia olojaan. Aivan.” (R2-2)

Henkilökohtaistava osaamisen kehittämisen tila luottamuksellisena ja vuoropuheluun perustuvana tilana luo hyvän pohjan siirtymiselle muihin kehittämisen tiloihin. Siirtymistä vetäytyvään tilaan voi tapahtua, jos työntekijä ei tule kollektiivisessa ryhmässä ymmärretyksi tai hän kokee itsensä ulkopuoliseksi erityisen työtehtävänsä vuoksi (toimii esimerkiksi vain koulun kanssa). Sekä henkilökohtaistavassa että vastustavassa tilassa merkityksellistä on vuoropuhelu oman työorganisaation johdon kanssa muutoksen oikea-aikaisuuden varmistamiseksi. Jatkuva vuoropuhelu edellyttäisi aktiivista arjen johtamista (ks. Nikkilä & Paasivaara 2007). Vastustava ja jaettu tila edellyttävät valmiuksia erilaisen tiedon käsittelytavalle ja tulkinnalle sekä yksilöityneen työn ja ammatti-identiteetin avaamista kollektiivin tai tiimin suuntaan. Osaamiskeskuksen roolina muutos merkitsee ristiriitojen häivyttämisen roolin tarkastelua ja asioihin tarttumista tasavertaisen kumppanuuden näkökulmasta. Jaettu tila edellyttää sosiaalityöntekijöiltä ammatti-identiteetin ja ammattietiikan vahvistamista

sekä kiinnostusta tutkimukseen. Sosiaalityöntekijän tulisi vahvistua ensin omassa organisaatiossaan tasavertaiseksi toimijaksi. Sen lisäksi hänen tulisi vahvistua tutkimuksen ja uusien työmenetelmien hyödyntäjänä.

6.3.4.4 *Dialektiikka jaetussa tilassa*

Jaetun tilan tiedon käsittelyä, oppimista ja käytäntöä on käsitelty laajasti aiemmin kategoria-analyysin yhteydessä kappaleessa 6.3.1.4. Tilassa käsitellään ja siedetään erilaista tietoa. Tärkeää on muodostaa refleктоiva suhde tietoon ja muutokseen osapuolia arvostavassa ilmapiirissä. Erilaiset tietokäsitykset työstetään rajatyöskentelyanalyysissä. Tilassa haetaan kumppanuutta.

”nyt ruvetaan kysymään näit meidän (osaamiskeskuksen) kysymyksiä.” (KPI-3)

Erilaisen tiedon käyttö täydentää omaa tietoa ja toimii peilaajana osaamiskeskustyössä.

”ei me ihan semmoseen oltas päästy sitt tai oltu niin huonoja ☺ siin vaiheessa, mutta ei siit tommost olis tullu, siihen tarvittiin kokeneiden tutkijoiden asiantuntemusta ja omaa kokemusta ja näin että ei siit ois tommonen rakentunu kyllä alussa.” (KPI-3)

Jaetussa osaamisen kehittämisen tilassa toiminta perustuu vahvalle ammattietiikalle, konkreettiset rajat ylittävälle tehtävälle ja tasapuoliselle, arvostavalle tiedon käsittelylle. Arvostaminen on toiseen osapuoleen luottamista. Jaetussa osaamisen kehittämisen tilassa oppimisen tulokset perustuvat kokemuksen ja tiedon jakamiseen. Ihaillut esikuvat antavat mallia toteuttaa omaa sosiaalityöntekijyyttä¹⁹³. Oppimista tapahtuu työparin kanssa arjessa, tiimissä ja Osaamiskeskuksen ryhmän jälkeen.

”me eri osaajat kokoonnuttiin viemään eteenpäin sitä ... ammattitaitoo yhdistämällä ja perusturvan kokonaisuuden velvottamana ... siitä sitt nous niitä eri kehittämisajatuksia ja sillon tuli sitt Osaamiskeskuksen kehittäjät mukaan. Siinä sitt ideoitin eteenpäin ... tää projekti tavallaan mahdollistaa, jotenkin niin kun on semmonen koordinoiva, kokoava, ehkä niinku eteenpäin sysääväkin. Ne oikeestaan niinku työstää niitä, kysymyksiä tai toimenpiteitä, jotka nähdään, ett niitä katotaan järkeväs taikka yhteistyötä edistäväks.” (S4)

¹⁹³ S5

Jaetussa tilassa kehittämisen rakenteet avautuvat: on konkreettiset rajat ylittäviä tehtäviä, johdolta haastetaan tukea ja Osaamiskeskuksen kanssa löytyy kumppanuus ajan kanssa. Kehittäjällä tai tutkijalla on suuri vaikutus kommunikaation onnistumisessa ja sitä kautta toiminnan muuttamisessa.

”Kehittäjän persoonassa ja hänen työskentelytavassaan on se empaattisuus ja on hyvin kuulolla ja ymmärtää tätä aluetta, kun itte on ollu sosiaalitoimistossa.” (R4-4)

Myös aika, paikka ja toistuvuus sitouttavat sekä kehittämispartnereiden tuntemaan oppiminen auttaa ymmärtämään kehittämisen hitautta.

”siinä se ehkä näkyy jotenkin se, että kun projektiin on tehny aikansa töitä, ihmiset on kokoontunu erilaisissa jutuissa yhteen, ett siellä aika helposti lähti keskustelu käyntiin.” (KPI-3)

”samassa tilassa, nähdään toisiamme. Niitä (osaamiskeskukselta) on voinut pyytää.” (S1)

”Mä oon yrittänyt sitä (yliopiston mukanaoloa) puolustaa, se yliopistomaailma on hidastemposempaa.” (S10)

Kehittämisen rakenteet alkavat syntyä yhteisöpysyvyystekijänä ja myönteisenä kehänä.

”sehän on niin monen tekijän summa, miten myönteinen kehä lähtee liikkeelle ... on pysyvyys siellä ja työntekijät, jotka näkee kehittämistyön tärkeydenkin ja kuitenkin on hyvin tällain jalat maassa -tyyppenä ja sitten on jotenkin saanu sitä yhteisöpysyvyyttäkin ... sitt se kuntaedustaja X pisimmän aikaa oli siinä mitä kukaan muu, niin se oli ihan mahdottoman sitoutunu siihen.. ett jos jotain vertaa, kuntaedustaja Y:hynkin, niin eihän se ollu siihen sitoutunu.” (KPI-3)

Jaetussa tilassa toimiva sosiaalityöntekijä voi käväistä muissakin tiloissa. Kohtaamattomuus tiedonmuodostuksessa tai työkäytänteiden kehittämisessä voivat johtaa vetäytymiseen tai vastustamiseen. Kriittisen palautteen saaminen työstä ja syvä reflektointi vievät ajoittain henkilökohtaistuneeseen tilaan.

6.3.5 Yhteenveto empiirisen aineiston tutkimustuloksista

Tässä kappaleessa tarkastelen yhteenvetona tutkimuksen alakysymyksiä, miten osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston yhteistyö toimii sosiaalityön osaamisen kehittämisessä, mitä osaamiskeskus tuottaa sekä mitkä tekijät ovat yhteydessä sosiaalitoimiston sosiaalityön osaamisen kehittämiseen ja miten. Yhteenveto kokoa tehdyn analyysin kappaleissa 6.3.1.–6.3.4.

Osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston yhteistyön tuloksena syntyy neljä osaamisen kehittämisen tilaa, jotka nimesin vetäytyväksi, vastustavaksi, henkilökohtaistavaksi ja jaetuksi tilaksi. Osaamisen kehittämisen tiloissa on eri määrä luottamuksellisuutta ja erilaisia tietokäsityksiä. Tiloissa vaikuttaa perusjännite, joka syntyy luottamuksen ja vuoropuhelun sekä tiedonmuodostamisen ominaisuuksien yhteisvaikutteisuudesta. Mitä enemmän tilassa on luottamuksellisuutta ja vuoropuhelua, sitä kiinteämmiksi muodostuvat osallistujien sosiaaliset yhteistyösuhteet. Kuitenkin, mitä erilaisemmat ovat osapuolten arvostamat tietokäsitykset, sen haavoittuvammaksi muodostuu molemminpuolinen luottamuksen kehittymisen prosessi ja vuorovaikutteinen tiedonmuodostaminen. Mitä luottamuksellisempi ja vuoropuhelullisempi tila on, sitä avoimemmin osallistujat pystyvät käsittelemään erilaista tietoa. Mikäli tietokäsitykset osoittautuvatkin arvoltaan aivan erilaisiksi, luottamus voi yhtäkkiä loppua. Tilaan muodostuu dialektista jännitettä sosiaalityöntekijöiden, osaamiskeskuksen ja sosiaalitoimiston kohtaamisen tilana. Tila sisältää sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden omat tavoitteet ja intressit riippumatta osaamiskeskuksen tavoitteista. Sosiaalityöntekijöiden tavoitteiden kautta tulee käsitelyyn myös sosiaalitoimisto työpaikkana ja sen tavoitteet. Dialektisuus etenee osapuolten välisinä neuvotteluina ja kamppailuina päätyen erilaisiin osaamisen kehittämisen tiloihin. Tarkastelen seuraavassa kunkin tilan sisäistä jännitettä tiedon, oppimisen ja käytännön muuttumisen kannalta sekä tilaan vaikuttavia tekijöitä sosiaalityöntekijä, sosiaalitoimisto ja osaamiskeskus.

Vetäytyvässä tilassa luottamusta ei synny osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijän välille ja sosiaalityöntekijä välttelee erilaista tietoa. Jos hän osallistuu johonkin tilaisuuteen, hän odottaa tiedon olevan valmista, soveltuva, käytännöllistä ja vahvistavan ammatillisen tiedon hallintaa. Vetäytymiseen on yhteydessä sosiaalityöntekijöiden tulkinta sosiaalityön erityisyydestä, johon sisältyy ihmiselämän ennustamattomuus sekä konkreettinen tekemällä oppiminen. Tieto löytyy itse tilanteessa.

Taustalla on heikosti kehittämiseen suuntautuva sosiaalitoimisto, joka näyttäytyy passiivisena ja joka pidättäytyy kehittävistä vuoropuhelusta. Työ koetaan kuormittavana ja resursseista saattaa olla pulaa. Sosiaalityöntekijä pyrkii pitämään työmääränsä hallinnassa ja ylläpitämään sosiaalityöntekijäidentiteettiään. Vetäytyvässä tilassa jännitettä vähentää työntekijöiden tunne- ja tiedollisten tarpeiden kohtaaminen sekä luottamuksen ja vuoropuhelun pitkäjänteinen kehittäminen. Vetäytyvässä tilassa ei synny yhteisiä tehtäviä sosiaalitoimiston ja osaamiskeskuksen välille. Käytännön viedään ”tiedon murusia”, jos johonkin osallistutaan.

Vastustavassa tilassa sosiaalityöntekijä odottaa, että tieto on soveltuvaa ja uskotavaa ja siihen on syntynyt intensiivinen suhde. Suhdetieto kertoo, että ollaan sosiaalityön ydintiedossa. Voimakasta jännitettä, jopa aggressiota synnyttää erilainen tieto, joka liitetään teoria- ja tutkimustietoon. Tietoon liittyvä valta ja muuttavuus tulkitaan olevan sosiaalitoimen johdolla ja olemassa olevissa systeemeissä ja prosesseissa. Oman työn muuttaminen ei yksin muuta sosiaalityön tekemisen tapaa. Vastustavassa tilassa oppimisen kaikki ominaisuudet herättävät toteutumattomuudessaan vihamielisyyttä. Jos tieto ei ole käytännöllistä, ammatillista ja keskity sosiaalityön ytimeen, sitä ei oteta vastaan. Sosiaalityöntekijä voi mieltä tiedon kyseenalaistamiseen, mutta uutta ajattelua ei pysty soveltamaan työorganisaatiossa, jos sosiaalijohto ei ole mukana muutostyössä. Sosiaalitoimistossa on kehittämisvalmiudet, mutta ne eivät ole sosiaalityön näkökulmasta suunnitelmallisessa ja strategisessa käytössä. Vuorovaikutus sosiaalijohdon ja sosiaalityöntekijöiden välillä oli byrokratisoitunutta ja viranhaltijoiden resursoinnissa on puutteita. Sosiaalityöntekijä asettaa etusijalle omassa työssään selviytymisen toimiston jäädessä taustalle. Sosiaalityöntekijän lähtökohta on asiakkaan hyvään pyrkiminen, mutta hän kokee työnsä ennakoimattomana. Sosiaalityöntekijöiden oman työn vertailu kehittämisryhmän muiden osallistujien kanssa sekä vähentää että lisää jännitteisyyttä. Benchmarking tuo malleja muualta, mutta voidaan myös todeta, ettei työ ole ”vihreämpää aidan toisella puolen”. Käytännössä kehittynyt vahva sosiaalityöntekijäidentiteetti voi estää uuden oppimista ja erilaisen tiedon vastaanottamista. Työntekijä ei halua kyseenalaistaa totutussa käytännössä toimivia ajatuksiaan ja toimenpiteitä. Osaamisen kehittämisen tilassa sosiaalityöntekijä odottaa tulevansa kohdelluksi tasavertaisena, käytännöllisen tiedon edustajana muiden ammattiryhmien rinnalla. Sosiaalityöntekijä vastustaa irrallisia kehittämisprojekteja, jotka aiheuttavat työtä, mutta eivät kohdistu tarpeellisiin kehittämisen kohteisiin. Vastustavaan tilaan liitetään helposti laajemmatkin puitteet:

sosiaalitoimen tulevaisuus nähdään toivottomana. Vastustavuutta lisää kehittämis- toiminnassa osaamiskeskusjohtoisuus ja luottamuksen heiveröisyys sosiaalitoimis- ton ja osaamiskeskuksen välillä. Osaamiskeskusyhteistyössä käytännön työtä muut- tavat oppimistehtävät kohtaavat vastustusta. Osaamiskeskus pyrkii häivyttämään ennakoimansa tiedonmuodostuksen ristiriidat. Sekä osaamiskeskus että sosiaalityön- tekijät ilmaisevat kuitenkin tahoillaan voimakkaat pettymyksensä, jopa aggressiot tavoitteiden saavuttamattomuudesta. Osaamiskeskuksen roolina työ edellyttää risti- riitojen ja haasteiden avaamista yhdistettynä tuki- ja kumppanuusrooliin.

Henkilökohtaistavassa tilassa voidaan jo puhua yhteisestä tiedonmuodostuksesta. Se perustuu samanlaisen tiedon hakemiseen. Toimiva tieto pyritään tunnistamaan sekä sosiaalityöntekijöiden keskinäisessä keskustelussa että teoreettisissa puheen- vuoroissa ja tietoon muodostuu intensiivinen suhde. Osaamiskeskuksen odotetaan välittävän uskottavaa ja sovellettua tietoa. Reflektiivisesti käsitelty tunnetieto lisää tiedon ammatillisuutta. Tietoa on vaikea soveltaa omaan organisaatioon, koska muuttava tieto vaatii valtuutuksen ja myös oman myönteisen suhteen muutokseen. Henkilökohtaistavan tilan syntymisessä oppimistilan tasapuoliseksi koetulla vuoro- vaikutuksellisuudella ja luottamuksellisuudella on suuri merkitys. Tila tuntuu turval- liselta vaikeidenkin asioiden käsittelyyn. Oppiminen on onnistunutta, kun löydetään käytännöllistä ja ammatillista sosiaalityön ydintietoa. Ammatillinen tieto tunniste- taan kehittyvän spiraalinomaisesti. Uran alussa työntekijän perustutkinto ja virka- asema antavat työhön varmuutta, mutta varsinkin lastensuojelutyössä koetaan, että mitä enemmän työkokemusta kertyy ja elämässä tapahtuu odottamatonta ja ennus- tamatonta, sitä epävarmemmaksi ja kriittisemmäksi kokenut sosiaalityöntekijä tulee suhteessa tietoon. Sosiaalityöntekijä kaipaa työnsä tueksi pitkittäistutkimukseen pe- rustuvaa ihmistietoa ja vaikuttavuustietoa työssä käytettävistä toimenpiteistä. Haas- tavassa työssä työntekijä suojaa persoonallista identiteettiään työn vahingoittavilta piirteiltä ja pyrkii vahvistamaan ammatti-identiteettiään. Henkilökohtaistava tila ei suuressa määrin vaikuta sosiaalitoimisto-organisaatioiden muutoksiin. Muutokset kohdistuvat lähinnä omaan työhön. Henkilökohtaistavassa tilassa jännitettä lisää työntekijöiden voimakas sitoutuminen työkäytänteihin, jotka korostavat odottavassa asiakasvalmiudessa olemista ja sosiaalityön erityisyytenä ennakoimattomuutta ja asiakkaan tilanteen hyväksitekemistä. Pitkäjänteinen asiakastyö vähentää työn jän- nitettä, mikä ominaisuutena korostaa työn ennustettavuutta. Kehittämisrakenteet ei- vät ole kunnossa sosiaalitoimistossa, joten työ ei ole systemisesti ja prosessuaali-

sesti kehittämisen hallussa. Sosiaalityön lähtökohtana korostuu yksintekeminen, sosiaalityön ja johdon vuoropuhelun vähäisyys tai kohtaamattomuus. Osaamiskeskus lisää jännitteitä muutosroolin mukaisilla tavoitteillaan. Myöskään ristiriitojen häivyttämisrooli ei edistä jännitteisyyden lievenemistä. Se jättää työntekijät yksin henkilökohtaistavaan tilaan, kun kehittäminen taas vaatii yhteistyötä. Osaamiskeskus vähentää jännitteisyyttä tekemällä itseään tutuksi ja tarjoamalla foorumeja eri työskentelytasolle ja sitouttamalla osallistujat niihin. Henkilökohtaistavassa tilassa luottamusta ja turvallisuutta lisää osaamiskeskuksen ymmärtävä tukirooli ja ristiriitojen hienovarainen käsittely hyvän ja arvostavan ilmapiirin säilyttämiseksi. Samanlaisuuden löytymisen ja inhimillisyyden kautta pystytään ylittämään ennen ylittämättömiä rajoja oppimistehtävissä. Henkilökohtaistava tila turvallisena epävarmuutta ja virheitä käsittelevänä tilana lisää sosiaalityöntekijän henkilökohtaisia valmiuksia ja vahvistaa sosiaalityöntekijäidentiteettiä työn rajojen löytymisen avulla.

Jaetussa tilassa jännitteitä hallitaan vuoropuhelun ja luottamuksellisuuden kasvun myötä. Tila mahdollistaa erilaisten rajojen ylittämisen ja erilaisen tiedon käsitteilyn. Sosiaalityöntekijä punnitsee tutkimus- ja teoriatietoa kokemustiedon lisäksi ja arvostaa erilaista tietoa. Toimivan tiedon löytämisen ehto on mukaan meneminen ja intensiivisen suhteen muodostaminen käsiteltävään tietoon. Sosiaalityön ytimeen kohdistuvan tiedon tulee olla ensi sijassa käytännöllistä, uskottavaa ja soveltuvaa. Kokemuksellinen tunnetieto reflektoidaan ammatillisuuden näkökulmasta. Jaettu tila kestää muuttavan tiedon ominaisuuden, mikä sallii tiedon kyseenalaistamisen ja ristiriitojen esillä olon. Muuttavalle tiedolle hankitaan sosiaalijohdon valtuutus. Sosiaalitoimiston muutosvalmiuteen liittyy avoimuus ja aloitteisuus. Osaamisen kehittäminen edellyttää sosiaalijohdon tukea. Se on myös avoin uudelle tiedolle. Muutosvalmiuden ratkaisee muutoksen oikea-aikaisuus. Koska toimijat ovat muutoksen puolesta, toiminta on myös aikaansaapaa. Lisäopinnot auttavat sietämään erilaisuutta. Oppimisen tila perustuu tiedon tasavertaiselle vuoropuhelulle ja kumppanuudelle eri osapuolten välillä. Jaetussa tilassa jännitettä lisää jonkin osapuolen asettuminen toisen yläpuolelle. Oppimista ohjaa ammatti-identiteetin vahvuus ja sosiaalityön erityisyys. Erityisyyteen liittyy ominaisuutena asioiden hyväksi muuttaminen ja herkkyyks, mikä tuo tarkasteluun sosiaalityön etiikan ja ihmiskäsityksen. Jaettu tila rakentaa avointa ja ristiriitojakin sietävää, toista arvostavaa kehittämisilmapiiriä. Muuttaviin oppimistehtäviin tartutaan rohkeasti. Jaettu tila rohkaisee muutoksiin sekä oman tietouden ja toiminnan kyseenalaistamiseen.

7. Tilan tuottamisen dynamiikka – formaali grounded teoria

Substantiivisen teorian (SGT) muodostumisen jälkeen rakennetaan formaali grounded teoria (FGT), jossa tutkitaan, miten substantiivisen teorian käsitteet voidaan yleistää muihin yhteyksiin teoria- ja tutkimuskirjallisuuden avulla. Yleistämiseen sisältyy ajatus, että käsitteet ovat ajasta, paikasta ja ihmisistä riippumattomia. FGT:n muodostaminen lähtee ydinkategoriasta. Glaserin mukaan oikea suunta olisi tutkia käsitteiden toimivuutta uudella aineistolla ja siten laajentaa teoriaa. Glaser nimittää FGT:ssä käytettävää aineistoa sekundaarianalyysiksi. Ydinkategorialle haetaan uuden aineiston avulla lisää alakategorioita, ominaisuuksia ja dimensioita. Ydinkategoria ilmaistaan hypoteesina. FGT:n muodostamisessa on pysyttävä aineiston grounded-lähtökohdassa ja vältettävä irtautumista teoriaan. (Glaser 2007, 61–72, 87.)

Glaser (2001, 19) on pitänyt tärkeänä abstraktiotason nostamista siirryttäessä substantiivisesta teoriasta formaaliin teoriaan. Uusimmassa kirjassaan Glaser (2007, 4-5) kuitenkin toteaa, että abstraktion nostaminen ei ole välttämätöntä, sillä käsitteiden yleistäminen riippuu aineistosta. Edelleen hän toteaa, että vuoden 1965 *Awareness of Dying* kirjan käsitys formaalin teorian muodostamisesta oli yleisyystasoltaan hämmentävä. Se ei tehnyt tarpeeksi eroa substantiivisen ja formaalin teorian välillä. Aiemmin yleisohjeena formaalin teorian muodostamiseksi oli tutkia, mitkä olemassa olevat teorit voivat viedä eteenpäin substantiivista teoriaa ja miten substantiivinen teoria voi auttaa muodostamaan uutta formaalia teoriaa (Glaser & Strauss 2006, 276). Nyt Glaser (2007, 87) on ottanut kannan, että tutkimusaineistojen vertaileminen hakemalla kirjallisuudesta samanlaisuuksia on ”vain kvalitatiivista tutkimusta” eikä aineistolähtöistä GT-tutkimusta. FGT on ydinkategorian käsitteellistämistä, syventämistä ja yleistämistä muun aineiston avulla. Puhdas GT-

tutkimus ei edellytä SGT:n lisäksi formaalia teoriaa, sillä sen muodostaminen uudella aineistolla on uusi tutkimus¹⁹⁴. (Glaser 2007, 24–27, 83.)

Seuraavassa muodostan hypoteesin SGT:n ydinkategoriasta osaamisen kehittämisen tila ja ryhdyn rakentamaan formaalia teoriaa. Sen yhteydessä vastaan tutkimuksen pääkysymykseen, *tuottaako sosiaalialan osaamiskeskus lisäarvoa sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja jos tuottaa, niin minkälaista.*

7.1 Osaamisen kehittämisen tila hypoteesina

Muodostamani substantiivisen teoreettisen mallin keskeinen käsite on osaamisen kehittämisen tila, joka ei ole yksi, vaan neljä erilaista tilaa. Ne tuottavat erilaista osaamista suhteessa asetettuun oppimis- tai kehittämistavoitteeseen. Osaamisen kehittämisen tilat syntyvät sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalialan osaamiskeskuksen vuorovaikutuksen tuloksena. Kun sosiaalityöntekijä noudattaa olemassa olevia käytänteitä, osaamiskeskus tuo rinnalle muutoshasteita. Osaamiskeskus rakentaa oman fyysisen, mentaalisen ja sosiaalisen tilan sosiaalityön kehittämiseksi. Työntekijät muodostavat tilassa sosiaalisen ryhmän ja tuovat tilaan tarkasteltavaksi omat fyysiset käytänteensä ja ajattelumallinsa. Osaamiskeskus tuo vuorovaikutukseen kehittämisajatukset ja uudet työskentelymallit. Tila voi sisältää myös virtuaalisen oppimistilan. Jokainen kehittämisen tila on oma ontologinen ja epistemologinen tilansa, jota tilalle ominaiset tekijät ylläpitävät ja jonka tilan rakennetekijöiden ominaisuudet tuottavat.

Osaamisen kehittämisen tila syntyy monen jännitteen tuloksena. Tilan tuottavat rakennetekijöiden ominaisuudet sekä tilaan syntyvä dialektinen sisäinen jännite, joka on yhteydessä luottamuksen ja vuoropuhelun määrään sekä tiedonmuodostuksen ominaisuuksiin. Jännitteitä säätelevät rakennetekijöinä ensiksikin sosiaalityöntekijän tulkinta sosiaalityön erityisyydestä, asiakasvalmiudessa olemisesta ja yksilö- ja ammatti-identiteetistä. Toiseksi jännitteeseen vaikuttavat osaamiskeskuksen roolit ja kolmanneksi sosiaalitoimiston valmius muutokseen ja kehittämiseen. Rakennetekijöiden ominaisuudet sekä tilaan syntyvä dialektinen sisäinen jännite, joka on yhteydessä luottamuksen ja vuoropuhelun määrään sekä tiedonmuodostuksen ominaisuuksiin.

¹⁹⁴ Glaser pitää formaalin teorian muodostamista niin vaativana, että hän suosittaa vain kokeneita tutkijoita tehtävään.

netekijöiden vaikutus jännitettä lisäävinä tai vähentävinä tekijöinä on merkittävä. Ne luovat mahdollisuuden paremmin toimivalle tiedolle. Sekä työntekijät että osaamiskeskus pyrkivät löytämään toimivaa tietoa ratkaisua vaativille kysymyksille.

Sosiaalityöntekijä lisää jännitettä kiinnittymällä tulkintaan sosiaalityön ennustamattomuudesta, asiakkaan asioiden hyväksimuuttamiseen, jatkuvassa valmiudessa olemiseen, herkkyyteen ja tekemällä oppimiseen. Hän vähentää jännitettä käsittelemällä työn synnyttämät ristiriidat ja tunteet sekä pitämällä huolta omasta osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Vahva yksilö- ja ammatti-identiteetti suojaa työntekijää ja vähentää jännitettä, mutta se voi lisätä jännitettä, kun tarkastelee ammatti-identiteetin yhteyttä tietokäsityksiin. Laaja-alainen tietokäsitys vähentää jännitettä, kun taas sitoutuminen voittopuolisesti joko käytäntöpainotteiseen kokemustietoon tai teoreettiseen tietoon lisää sitä. Osaamiskeskuksen rooleista tuki- ja kumppanuusroolit vähentävät jännitettä, kun taas muutos- ja ristiriitojen häivyttäjäroolit lisäävät sitä. Mikäli sosiaalitoimiston kehittämisrakenteet ovat heikot, syntyy jännite osaamisen kehittämisen tilaan. Jos kehittäminen toimii systeemin ja prosessimaisuuden näkökulmasta, jännite vähenee. Samoin se vähenee, mikäli sosiaalitoimisto on avoin ja oma-aloitteinen. Merkittävää on lisäksi kehittämistyön oikea-aikaisuuden valinta ja riittävä tiedon hankinta muutosta varten.

Tiloissa on eri määriä luottamusta ja vuoropuhelua sekä erilaisia tietokäsityksiä. Osaamisen kehittämisen jännitteisen tilan muodostuminen voidaan ilmaista hypoteesina: *Käytännön, tutkimuksen ja opetuksen yhteistoimintaan perustuva osaamisen kehittämisen tila syntyy paitsi tilan rakenteellisista ominaisuuksista myös luottamuksen ja vuoropuhelun sekä tiedonmuodostamisen yhteisvaikutteisesta, epäsymmetrisestä dialektiikasta. Mitä enemmän tilassa on luottamusta ja vuoropuhelua, sitä kiinteämmiksi muodostuvat osallistujien sosiaaliset yhteistyösuhteet. Kuitenkin, mitä erilaisemmat ovat osapuolten arvostamat tietokäsitykset, sen haavoittuvammaksi muodostuu molemminpuolinen luottamuksen kehittymisen prosessi ja vuorovaikutteinen tiedonmuodostaminen. – Osaamisen kehittämisen tilojen rakenneominaisuudet sekä tiloissa vallitseva dialektinen perusjännite muodostavat vetäytymisen, vastustavan, henkilökohtaistavan ja jaetun osaamisen kehittymisen prosessit tiloihin.*

7.2 Tilan tuottamisen trialektiikka

Tutkin teoria- ja tutkimuskirjallisuuden avulla, miten osaamisen kehittämisen jännitteinen tila ja siihen liittyvä prosessi jäsentyy olemassa olevassa kirjallisuudessa. SGT:n tuottamalla osaamisen kehittämisen tilalla on eniten yhteyksiä Henri Lefebvren (1991) tilan tuottamisen sosiaaliseen teoriaan. Se tarjoaa kehittämisprosessin tarkasteluun yleistävät teoreettiset käsitteet ja kuvaa tilan tuottamisen dynamiikkaa. Se nostaa tutkimukseni käsitteiden abstraktista tarkastelutasoa. FGT:ssä tutkitaan, miten ydinkategoria toimii muissa yhteyksissä. Osaamisen kehittämisen jännitteinen tila tarkasteltuna Lefebvren tilan tuottamisen käsitteillä johtaa pohtimaan yleensä erilaisia muutostilanteita, uuden käytänteen tai toimintamallin tai esineen käyttöönoton ja hyväksymisen prosessia. Dialektiikka on myös monen teoreettisen mallin tausta-ajattelussa (esim. Argyris & Schön 1996, 1978, Goodson 2005). Lefebvre itse tutki maaseudun ja kaupungin modernisaatiota ja postmodernisaatiota.

Sosiologi-filosofi Lefebvren käsitteet avautuivat minulle sen jälkeen, kun olin saanut valmiiksi substantiivisen mallini ja pohdin siinä tapahtuvaa eriytyntä kehittymisen prosessia. Olin tutustunut Lefebvren tilakäsitteeseen jo vuonna 2003 Jaana Herrasen kasvatustieteen väitöskirjassa. Samoihin aikoihin perehdyin Rob Shieldsin teokseen *Places on the Margin* (1991), jossa vertailtiin Henri Lefebvren, Pierre Bourdieun ja Michel Foucaultin tilakäsityksiä. Kuitenkin vasta perehtymiseni Lefebvren pääteokseen *The Production of Space* (1991, alkuperäinen *La Production de l'espace* 1974) toi esiin tilateorian yhteyden valmistuneeseen substantiiviseen malliin. Yhteinen tekijä löytyi ensin prosessin dialektisesta jännitteestä ja toimijoiden harjoittamasta ristiriitojen peittelystä¹⁹⁵. Lefebvren kirjallisen tuotannon tutkija ja tulkitsija Rob Shields (1999) kuvaa Lefebvrea tutkijana, joka yhdisti ajatteluunsa nuoren Karl Marxin humanistisen tuotannon, Jean-Paul Sartren eksistentiaalismin, Friedrich Nietzschen utopia-ajattelun ja Wilhelm Friedrich Hegelin dialektiikan. Lisäksi hän hyödynsi dadaismia, surrealismia ja situationismia yhteiskunnan syvärakenteiden muutoksen tulkitsijoina¹⁹⁶.

¹⁹⁵ *Lefebvren alkuperäinen malli toimii aineistossani paremmin kuin esimerkiksi Herneksen (2004a ja 2004b) löyhästi Lefebvren ajatuksia hyödyntävä organisaatioteoreettinen tulkinta.*

¹⁹⁶ *Situationistien tunnuslause on ”Think Globally, Act Locally” (Shields 1999, 91).*

Shieldsin käsityksen mukaan siinä missä Marx perusti humanin ajattelunsa järkeen, Lefebvre filosofisena arjen romantikkona perustaa ajattelunsa utopiaan ”ilosta” tai ”hengestä”. Hän pyrki irrottautumaan menneisyyden elementeistä, millä hän tarkoitti arjen ”banaalia” toistuvuutta. Arki muuttuu autenttisesta luovuudesta pitkästyttäväksi vieraantumiseksi, mutta hetkittäin ihmiset tuntevat olonsa ei-vieraantuneeksi. Jokainen toiminta on samanaikaisesti mahdollisuus vieraantumiseen tai ei-vieraantumiseen. Lefebvre perehtyi 1930-luvulla Hegelin dialektiikkaan ja muodosti oman tulkintansa kolmiosaisesta dialektiikasta tai trialektiikasta, mikä ilmenee monin tavoin hänen teoriassaan.¹⁹⁷ ¹⁹⁸ Lefebvre hylkää kronologisen lineaarisen aikakäsityksen ja ymmärtää ajan toistuvana spatiaalisena dialektiikkana. Tilan spatialisointi merkitsee sitä, että tilassa vaikuttavat kaikki tekijät otetaan huomioon yliedustetun tiedon rinnalla. (Shields 1999, 35, 67–70, 119, 141, 150–151.)

Lefebvren mukaan tila tuotetaan, se ei vain tuota jotain. Tärkeää ei ole tilassa olevat ihmiset, tavarat ja palvelut, vaan tilan tuottavat ominaisuudet. Tilan tuottamiseen liittyy energia, joka on havaittavissa seurauksina tilassa. Kysymyksessä on ti-

¹⁹⁷ *Lefebvren dialektiikka eroaa muista olemassa olevista dialektiikkakäsityksistä (Hegel, Marx, Platon, Sokrates). Pertti Töttö (1982, 197) toteaa Georg Lukácsiin viitaten, että hegeliläinen dialektinen metodi ei erota olemista ja ajattelua eri ontologisiksi tasoiksi, vaan se käsittää todellisuuden käytännöllisen subjektin tiedon ja toiminnan ylläpitämäksi uusintamisprosessiksi. Lefebvren dialektiikka taas perustuu kolmeen erilaiseen ontologiatilaan: fyysiseen, mentaaliseen ja sosiaaliseen. Samat käsitteet ovat käytössä Nonakalla, Toyamalla ja Konnolla (2000). Kullakin tilalla on omat epistemologiset tietoon liittyvät kysymyksensä. Töttö (1982, 73–74) jäljittää dialektiikan antiikin filosofian käyttämään dialogiin, kahden vastakkaisen näkökannan vuoropuheluun. Hän yksinkertaistaa sen Sokrateen teesi-antiteesi-synteesi -kaavaksi, jossa teesiä kehittelemällä päädytään sen vastakohtaan, antiteesiin, ja nämä yhdistetään synteesissä ristiriidattomaksi uudeksi teesiksi. Lefebvre sitä vastoin päätyy unelmaa tavoittelevaan erilaistuneeseen, ristiriitaiseen tilaan.*

¹⁹⁸ *Jeffrey D. Ford ja Laurie W. Ford (1994) käsittelevät organisationaalisen muutoksen lähestymistapana trialektiikkaa formaalin logiikan ja dialektiikan rinnalla. He perustavat ajattelunsa omiin tutkimuksiinsa ja O. Ichazon kehittelemään perusajatukseen. Ford ja Ford kuvaavat dialektiikan jatkuvana yhtäaikaisten konfliktien välisenä kamppailuna, kun taas trialektiikka kuvataan harmonisena energisenä muutostoimintana, jossa tärkeää on valita erilaisten polkujen välillä tavoiteltaessa kiinnostavaa muutostavoitetta. Trialektisessä toiminnassa päämäärän tulee energisoida ihmisiä toimimaan kohden päämäärää. Yhteinen päämäärä voidaan löytää yhdessä toimijoiden kanssa, jolloin tapahtuu sitoutuminen innostavaan tavoitteeseen. Trialektiikassa muutosta ei ymmärretä jatkuvana toimintana, vaan epäjatkuvana. Muutos tapahtuu määrättyjen muutoskohtien välisinä vaiheittaisina ”hyppyinä”. Kaikki muutokset ovat erilaisia eikä ole jatkuvuutta myöskään identiteetin kehityksessä. Ristiriidat tulkitaan keskinäisinä riippuvuuksina, jotka ovat ylemmällä tasolla osa jostain suuremmasta kokonaisuudesta vaikka ne alemmalla tasolla näyttävät vastakohtilta. Fordin ja Fordin trialektiikka on käytännölliseksi rakennettu harmoninen muutosteoria.*

lan kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen muutos. Tilan erityinen piirre on, että se on fyysisen ominaisuuden lisäksi metaforinen tila ja se voidaan myös ymmärtää sosiaalisen järjestyksen spatialisaationa. Fyysinen, mentaalinen ja sosiaalinen tila ovat trialektisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Tilassa on tunnistettavissa rytmi, koheesio ja koherenttisuus. (Lefebvre 1991, 37, 357; Shields 1999, 154–155.)

Lefebvre tulkitsee tilaa absoluuttisen ja abstraktin tilan vuorovaikutteisina aikakausina, jotka spatialisaatiossa päätyvät differentioituneeseen, unelmaa tavoitelleeseen tilaan. Absoluuttista, konkreettista käytännön tilaa pyritään muuttamaan abstraktilla idealla tai ideologialla. Abstrakti tila on väline tavoitteiden toteuttamiselle, tuottamisen tila. Uuden tilan tuottamiseen liittyvät ristiriidat ja kamppailut. Tila on jatkuvan neuvottelun, kilpailun ja muutoksen kohteena. Abstrakti tila ei ole homogeeninen tila, mutta se pyrkii homogeeniseen tavoitteeseen. Abstrakti tila on haastava absoluuttiselle tilalle, koska Lefebvren mukaan on olemassa luontaisesti väkivaltaa abstraktioita ja niiden sosiaalista käyttöä kohtaan. Abstraktio kuitenkin lopulta tuhoaa absoluuttisen tilan. (Lefebvre 1991, 48–49, 52, 287–289.)

Lefebvre ei tarkastele tilojen välistä ajallista syy- ja seuraussuhdetta, vaan spatiaalista dialektista suhdetta (Shields 1999, 63–64). Lefebvren (1991, 50–52) mukaan tilojen välille muodostuu dialektinen jännite, kun abstrakti tila tarkoituksellisesti kuvataan positiivisena ja kompleksisena, millä peitetään negatiiviseksi koettujen asioiden käsittely. Peittely on kuitenkin turhaa, koska osallistujat kokevat abstraktin tilan näkymättömänä kynnyksenä, jolle vaistomaisesti pysähtyvät (ks. Lefebvre emt., 319). Abstraktin tilan houkutteleva positiivinen mielikuva onnistuu siihen saakka, kun se onnistuu tyydyttämään niitä tarpeita, joita mielikuvat ovat luoneet (Lefebvre emt., 98). Lefebvre kertoo esimerkkinä, että auto hyväksyttiin käyttöön, kun se ymmärrettiin analogiana kodin laajentumiselle. Autotiet laajensivat kodin aluetta.

Lefebvren mukaan abstraktin tilan on kuitenkin saatava ratkaista omat ristiriitansa, jotka lähtevät sen sisältä. Abstrakti tila pyrkii homogeenisuuteen ja tila on niin kauan fragmentoitunut, kunnes erilaisuuden ja ristiriitojen sietämisen kynnyks saavutetaan tai ohitetaan. Tilassa nousee esiin vanhat ristiriidat ja samalla nousee uusia, jotka pyrkivät abstraktin tilan alasajoon. Syntyvä uusi tila on ”differential space”, erilaistunut tila. Vaikka uusi tila liikkuu kohti homogeenista tilaa eliminoiden olemassa olevia eroja ja erityisyyksiä, se ei voi syntyä ellei se tähdennä eroja. Ristiriitojen käsittelyyn kanavoidaan paikalliset voimat. (Lefebvre 1991, 52, 355.)

Lefebvrelle tila on perusluonteeltaan sosiaalinen. Tilaa ei ole olemassa ilman, että ihmiset tuottavat sen tilaan liittyvien tuotantotekijöiden ja sosiaalisten suhteiden avulla. Tilaan liittyvät käytänteet sääntelevät elämää, mutta tilojen luomiseen tarvitaan ihmisiä. Lefebvre ymmärtää tilan ajallisesti ja paikallisesti kolmena ontologisenä ulottuvuutena, joihin liittyy erilainen epistemologinen tieto. Ontologiset ulottuvuudet ovat spatiaalinen käytäntö, tilan representaatiot ja representaation tilat. Spatiaalinen käytäntö liittyy konkreettiseen ja fyysiseen tilaan sekä ihmisten elämään kokemuksina. Epistemologisesti tila on havaittu tila, sillä siitä nähdään vain se, mitä havaitaan. Tilan representaatiot ovat käsitteellisiä metaforia, teorioita, karttoja ja suunnitelmia. Niihin liitetään myös valta. Ne ovat tiedon ja toiminnan muotoja, jotka järjestävät ja esittävät tilan. Tilan representaatiot ovat työvälineitä uuden tilan suunnittelijoille. Representaation tilat taas tarkoittavat henkilökohtaisia ja ainutkertaisia mielikuvia tilasta. Niihin sisältyy symbolinen eriytyminen, tilaa kuvaavat kollektiiviset mielikuvat sekä vallitsevien käytänteiden vastustaminen ja niiden ylittäminen. Eletyt tilat kuuluvat käyttäjien kokemuspiiriin ja kun vertaa niitä asiantuntijoiden käyttämään ja hallitsemaan abstraktiin tilaan, ne ovat subjektiivisia ja konkreettisia. Eletyt tilat viittaa Lefebvren käyttämään käsitteeseen kokonaistila, joka täydentää havaittua tilaa. Representaation tilat ovat askel eteenpäin strategioista ja suunnitelmista, sillä ne ovat metaforisen puheen tulkintaa ja mielipiteitä. Jos suunnitelmista ei tule eläviä ja kokemuksellisia tiloja, ne eivät myöskään yllä mielikuvien tasolle. Havaitun, käsitetyn ja eletyn triadiin muodostuu trialektinen jännite. Tilan ulottuvuudet voivat olla latentteja, ideologisia tai ne näkyvät historiallisena spatialisena. Ulottuvuudet voivat joko vahvistaa toisiaan tai olla toisiaan vastaan tiettyssä paikassa tai tiettyinä aikana. (Lefebvre 1991, 32–39, 50; Shields 1999, 161, 164.)

Lefebvren mukaan dialektisen vuorovaikutuksen – neuvottelun, kilpailun ja kamppailun – tuloksena abstrakti tila lopulta tuhoaa absoluuttisen tilan, joka sen synnytti. Kamppailussa on kyse tilan representaation ja representaatioiden tilan välisestä kuilusta. Kamppailuun liittyy ristiriitoja ja väkivaltaa. Väkivaltaa ei ole vain absoluuttisessa tilassa muutosvastarintana, vaan sitä sisältyy myös abstraktiin tilaan, joka pyrkii homogenisoimaan muutostilan ja peittämään ristiriidat. Abstrakti tila pyrkii vähentämään eroja oman rationaalisen logiikkansa mukaisesti. (Lefebvre 1991, 289, 365–373, 396.)

7.3 Tutkimustulosten tulkinta: Tilan tuottamisen jännitteet

Lefebvre (1991, 179–180) tutki tekijöitä, jotka aiheuttavat jännitteitä yhteiskunnallisen tilan tuottamisessa. Niitä ovat määrän ja laadun jännite, globaalin ja lokaalin jännite sekä käyttö- ja vaihtoarvon jännite. Yhteiskunnalliset jännitteet ovat tunnistettavissa kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa.

Tulkitsen, että jokaisessa muutostilassa on omat dialektiset jännitteensä. Lefebvre selittää tilan muodostumisen yleisesti tilan representaation ja representaation tilojen välisenä neuvotteluna ja kamppailuna, johon liittyy ristiriitojen peittely ja väkivalta. Hän kuvaa vuorovaikutuksen sisältävän rytmin, koheesion ja energian. Tilan konkreettisen muuttamisen hän kuvaa tapahtuvan sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Myös mentaalinen tila toteutuu sosiaalisena vuorovaikutuksena käytännön kanssa. Omassa tutkimuksessani energisoiva elementti kehittämissuhteissa oli jännite, joka liittyi sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä tietokäsitykseen. Osaamisen kehittämisen tilan tuottamisessa eteenpäin vievänä tai jarruttavana voimana on vuorovaikutuksellisuuden ja luottamuksellisuuden kehittymisen sekä tiedonmuodostuksen yhteisvaikutteinen epäsymmetrinen dialektinen suhde. Mitä luottamuksellisemmaksi tila muuttuu, sitä varmemmin päästään käsittelemään erilaista tietoa. Kuitenkin, jos tietokäsitykset ovat liian erilaiset tai jokin tietokäsitys nousee arvossa yli muiden, luottamus vähenee tai katoaa kokonaan.

Lefebvren teoriaan nojaten tarkastelen osaamisen kehittämisen tilan tuottamisen jännitteinä luottamuksen kehittymistä, kontekstuaalista ja universaalia tiedonmuodostusta, erilaisia aikakäsityksiä sekä tuotteen ja tilan tuottamista. Kontekstin muodostaa käytännön, tutkimuksen ja opetuksen oletettu yhteistoiminta-alue. Tarkastelen ydinkohdissa tutkimustuloksiani myös muun tutkimuksen ja teorian avulla.

7.3.1 Luottamus vs. epäluottamus

Tutkimuksessa havaittiin, että osaamisen kehittyminen on yhteydessä luottamuksen kehittymiseen. Mitä luottavaisemmaksi työskentely tilassa muodostuu, sen lähemmäksi tiedonmuodostuksessa tullaan kohti jaettua osaamisen kehittämisen tilaa. Kuitenkin erilainen tietokäsitys voi vähentää luottamuksellisuutta tai viedä kohden epäluottamusta. Keskeinen tekijä on osaamisen kehittämisen tilan

tunnistaminen tasapuoliseksi kaikkia osallistujia kohtaan. Kaikkien tietämystä toivotaan arvostettavan, sillä asioilla on monia puolia. Arvostus lisää luottamuksellisuutta. Tilaan tuovat jännitettä sosiaalityöntekijän tulkinta itsestään ja työnsä erityislaadusta rajattomana työnä, sosiaalitoimiston kehittämisvalmiudet sekä osaamiskeskuksen rooli.

Lefebvre ei käsittele teoriassaan luottamusta. Sen sijaan hän painottaa tilan sosiaalisia suhteita sekä tilassa olevaa energiaa, koheesiota ja rytmiä. Voi kuitenkin olettaa, että näihin sisältyy luottamuksen kehittyminen, kuten oma tutkimukseni osoittaa. Osaamisen kehittämisessä luottamuksellisuus on tärkeä oppimistilan ominaisuus, sillä se lisää vuoropuhelua ja tekee mahdolliseksi asioiden syvällisen ja henkilökohtaisen käsittelyn. Epäluottamus nousee Lefebvrellä esiin trialektisessä jännitteessä, joka vallitsee epistemologisten tilojen havaittu, käsitetty ja eletty välillä. Käsitetyn tilan tieto teoretisoi vain osan havaitusta ja eletystä tilasta ja nostaa tiedon yliverlaiseksi verrattuna muihin tiloihin. Lefebvre tarkastelee akateemista tietoa kriittisesti ja pitää sitä katastrofina suhteessa arkipäivän elettyyn tietoon. Hän liitti tietoon kognitiivisen lisäksi kehollisuuden. Universalistiseen tietoon liittyy valta, jolla se kävelee muiden tiedon lajien yli. Absoluuttinen ja abstrakti tila kamppailevat uuden tilan muodostamiseksi. Koska abstraktiin tilaan sisältyy homogeenisuuteen pyrkivä muutostavoite, joka pyrkii peittämään ristiriitaisuudet ja vastustavat voimat, osallistujat tunnistavat uuden tilan muodostamisessa näkymättömän kynnyksen ja siitä seuraa epäluottamusta. (Lefebvre 1991, 38–39, 319, 415.) Omasa tutkimuksessani sosiaalityöntekijät kyseenalaistavat erilaista tietoa, joka tavallsemmin on teoria- ja tutkimustieto. Lisäksi sosiaalitoimiston valtarakenteet eivät olleet suopeita muuttavalle tiedolle. Ristiriitojen häivyttäjäroolissaan osaamiskeskus peitti ristiriitoja, mutta ne tuotiin esille pettymyksinä vuorovaikutukseen. Pettymystä tai aggressioita ei ilmaistu suoraan toiselle osapuolelle, vaan kolmannelle osapuolelle.

Luottamus ja luottavaisuus on perinteisesti liitetty sosiaalisen pääoman käsitteeseen, jonka voi ajatella toimivan osaamisen kehittämisen tilassa ihmisiä yhdistävänä sosiaalisena kittinä. Sosiaaliseen pääomaan kuuluu kolmenlaisia aineksia. Ensimmäinen sosiaalinen pääoma edellyttää sosiaalisia verkostoja ja niiden organisoitumisen tapoja. Toiseksi verkostojen ajatellaan pysyvän koossa niiden jäsenten toisiaan kohtaan tuntemaan luottamuksen takia. Kolmanneksi sosiaalisiin verkostoihin kyt-

keytyvät normatiiviset säännöt vastavuoroisten odotusten pohjalta. (Ilmonen 2000, 10; Putnam 1993, 167–176.)

Adam B. Seligman (2000) määrittelee luottavaisuuden odotukseksi vuorovaikutus- ja/tai vaihtotilanteessa, kun luottamusta tarvitaan ja ei tiedetä, mitä odottaa. Luottamusta tarvitaan silloin, kun käyttäytymistä ja seurauksia ei voi ennustaa. Sitä tarvitaan, kun ollaan vuorovaikutuksessa tuntemattoman kanssa ja toisesta ei saada tietoa. Janine Nahapiet ja Sumantra Ghoshal (1998) tulkitsevat Morten T. Hansenia (1996) ja Max Boisotia (1995) siten, että luottamuksellisten suhteiden syntyminen on erityisen tärkeää, kun tieto on koodaamatonta ja epävarmaa sisältäen hiljaisen tiedon elementtejä. Boisotin (1995, 153) mukaan silloin, kun käsiteltävä tieto on koodaamatonta, tieto tulkitaan enemmän osapuolten välisen luottamuksen kautta, joka on syntynyt yhteisistä arvoista ja odotuksista kuin pelkästään tiedon uskottavuuden pohjalta. Tästä näkökulmasta on ymmärrettävissä sosiaalityöntekijöiden epäluottamus tutkimustiedon uskottavuuteen ja käyttöönottoon. Sosiaalityöntekijä pitää käytännön tietoa kompleksisena, jolloin tutkimuksen yksinkertaistamat mallit eivät tunnu uskottavilta ja tutkijoiden arvot ja odotukset suhteessa sosiaalityössä toimivaan tietoon tuntuvat erilaisilta.

Tiedonmuodostamisen ja luottamuksen suhde jännittyy, jos sosiaalityöntekijöillä on heikosti kehittynyt ammatti-identiteetti ja ammattietiikka ja jos he eivät tuo tasavertaisesti omaa tietoaan vuorovaikutukseen. Vuoropuhelu vähenee ja se voi muuttua vihamieliseksi, jos tilassa sallitaan vain tutkimukseen perustuva tieto ja nostetaan sen asemaa suhteessa muihin tiedon lajeihin. Tutkijoiden ja kehittäjien paremmaksi tulkittu, hierarkkisesti paremmaksi yhteiskunnassa arvostettu asema ja palkkaus herättävät lisäägressiota. Kyse onkin siitä, onko kysymys yhteistyösuhteesta vai tiedon lajeihin perustuvasta kilpailusuhteesta, joka heikentää jonkin tiedon lajin asemaa (vrt. Blackler 1995).

Tutkimuksessa nousi tärkeäksi tekijäksi yksilö- ja ammatti-identiteetti tiedonmuodostuksessa. Lefebvren termin kyse on tilaa kuvaavasta representaatiosta. Sitä voi pitää tilan tärkeänä symbolina, merkityksellisenä tekijänä. Luottamusta itsen ja vahvaa identiteettiä tarvitaan, kun käsitellään erilaista tietoa. Anneli Eteläpellon mukaan identiteetit nousevat erityisen huomion kohteeksi silloin, kun niihin kohdistuu voimakkaita muutospaineita. Identiteettiin liitetään oman ominaislaadun tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen. Yhteisöjen ja yksilöiden identiteettiä pidetään ongelmallisena silloin, kun se puuttuu kokonaan tai se on hyvin hauras ja haavoittuva.

Jos käsitys itsestä joutuu kyseenalaiseksi tai ristiriitaisten voimien kohteeksi, yksilöiltä ja yhteisöiltä vaaditaan identiteettityötä ja identiteettineuvotteluja, joiden avulla itseä on mahdollista määritellä uudelleen. Työelämä vaatii jatkuvaa identiteettien ja minuuksien muokkaamista ja niistä neuvottelua. Mitä yksilöityneempi, epävarmempi ja epäjatkuvampi yksilön sosiaalinen ympäristö on luonteeltaan, sitä enemmän se vaatii aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteettineuvotteluja. Ammatillisen subjektiivisuuden jatkuva neuvottelu ja siihen liittyvä aktiivinen identiteettityö on keskeinen työmuoto rajattomassa työssä. (Eteläpelto 2007.)

Anneli Eteläpelto ja Katja Vähäsantanen (2006) käsittelevät Margaret S. Archerin (2003) teorian pohjalta ammatillisen ja työidentiteetin rakentumista, jossa kyse on ammatillisen ja persoonallisen suhteesta. Persoonallinen identiteetti muokataan sisäisellä keskustelulla ja toisen asteen tunteiden muokkauksella. Muokkauksessa arvioidaan ja harkitaan, miten todellisia huolet ovat ja mikä merkitys ja arvo niillä on. Ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa persoonallisen ja sosiaalisen painotukset vaihtelevat.

Tarkastelen vielä identiteettiä edellä mainitun sisäisen keskustelun näkökulmasta, mikä voi valottaa identiteetin vahvuutta kohdattaessa erilainen tieto. Archer pohti, miten rakenteelliset ja kulttuuriset tekijät vaikuttavat toimijoihin, agentteihin. Usein rakennetekijöitä ilmaistaan tarkastelemalla niitä esteinä ja edellytyksinä. On kuitenkin mahdotonta, ettei esteitä ja edellytyksiä olisi aina. Käyttäkseen esteiden ja mahdollisuuksien voimaa rakennetekijöihin ihmisen on muodostettava suhde niihin. Siinä hän käyttää sisäistä puhetta, jossa harjoitetaan refleksiivisyyttä suhteessa itseensä, yhteiskuntaan ja niiden väliseen suhteeseen. – Omassa tutkimuksessani reflektio kohdistuu sosiaalityössä toimivaan tietoon ja ryhmän osallistujiin. – Kyseessä ei ole psykologinen ilmiö, vaan välitysprosessi rakenteen ja toimijan välillä. Refleksiivisyys on yksi tärkeimmistä henkilökohtaisista emergoivista ominaisuuksista, jolla on toiminnassa kausaalista voimaa. Archerille sisäinen puhe on persoonallisen identiteetin ominaisuus. Se määrittää, mikä on arvokasta ja mitä pyrkii realisoimaan yhteiskunnassa. Se vapauttaa tarkastelemaan olosuhteita ja käsikirjoittamaan omia projekteja. Ihminen toimii agenttina. (Archer 2003, 4-5, 9,16, 94, 130.)

Kun oppiminen ja osaamisen kehittäminen tapahtuu pitkään kokoontuvissa ryhmissä, merkittäväksi tekijäksi nousee yksilön ja sosiaalisen kontekstin välinen suhde. Identiteettikäsitteessä kohtaavat yksilöllinen ja yhteisöllinen, joiden välinen suhde on keskeinen kaikessa ihmisen kehitystä, oppimista, kasvua ja kasvatusta koske-

vassa tutkimuksessa ja alan käytännöissä (Eteläpelto 2007). Osallistujat, jotka vetäytyvät marginaaliin sen takia, etteivät koe tulevansa ajatuksineen hyväksytyiksi, eivät koe vastavuoroisuutta ryhmän sosiaalisissa suhteissa. Osallistujista ei tule toimijoita, koska yhteisössä ei kehity positiivista identiteettiä. He hakevat positiivista identiteettiä muualta. Intensiivisessä oppimisryhmässä merkittävä positiivisuutta edistävä tekijä on turvallisuus. (Eteläpelto, Littleton, Lahti & Wirtanen 2006.)

7.3.2 Universalistinen vs. kontekstuaalinen tiedonmuodostus

Edellä on tullut esiin, miten Lefebvre kuvaa universalistista, käsitettyä tietoa jännitettä aiheuttavana suhteessa havaittuun käytäntöön ja elettyyn kokemukseen. Käsitetty tieto voi irtautua käytännöstä abstraktiksi. Epistemologiset tilat ovat trialektisessä vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Ratkaisu jännitteen tarkasteluun on kriittisyys institutionaalista, akateemista tietoa kohtaan (Lefebvre 1991, 415).

Omassa tutkimuksessani tiedollinen jännite muodostuu sosiaalitoimiston, sosiaalityöntekijän ja osaamiskeskuksen tietokäsityksien välille. Sosiaalitoimistolla on heikot kehittämis- ja muutosvalmiudet, jolloin sen havainnot maailmasta suhteessa työprosesseihin voi tulkita puutteellisina tai vanhentuneina. Käytännöt ovat syntyneet aikaansa sitoutuneina ja lakien mahdollistamina. Myös organisaatiokulttuurin dynaamisuudella on yhteys aloitteellisuuteen. Passiiviset tai yliaktiiviset johtohenkilöt eivät tartu käytännön asiakastyön tarpeisiin tai ideat ovat irrallisia suhteessa käytännön työn tarpeisiin. Osaamiskeskus tuo tavoitteellisen toimintamallin kehittyneemmän tai paremman sosiaalityön tekemiseksi, mutta se jää usein irralliseksi suhteessa sosiaalitoimiston käytänteihin. Osaamisen kehittämisessä spatiaalinen käytäntö joutuu tilan representaation – osaamiskeskuksen – ja representaation tilojen – sosiaalityöntekijöiden – kamppailun kohteeksi. Kamppailussa on kyse osaamiskeskuksen tuomasta kehittävästä tai teoreettisesta tiedosta verrattuna sosiaalityöntekijöiden soveltavaan kokemustietoon käytännössä.

Objektiivisen, yleistettävän tiedon rinnalla pohditaan usein kontekstuaalisena tietona praktista järkeilyä tai harkintaa. Toini Harran mukaan käytännöllinen harkinta vastaa kysymykseen, miten päämäärä saavutetaan menestyksellisesti tilanneanalyysien kautta. Käytännöllinen harkinta päättyy valintaan, jonka perusteena olevat kriteerit voivat vaihdella tilanteen ja harkitsijan kokemuksen mukaan. Partikulaarisuu-

teen perustuva relatiivisuus pystytään välttämään hyvän elämän huomioon ottavan käytännöllisen järjen avulla. Aristoteleen käytännöllisen harkinnan teorian mukaan käytännöllinen järki (phronesis) on kykyä tehdä erotteluja ja löytää samanlaisuuksia. Se on kykyä erotella ja liittää yhteen asioita ja kykyä tunnistaa hyvä ja oikea. Käytännöllinen järki koskee samoja asioita kuin ymmärrys, joka tarkoittaa toiminnan reflektiivistä arvostelemista ”oikein” ja ”hyvin”. Käytännöllinen järki edeltää toimintaa ja ymmärrys seuraa toimintaa. Käytännöllisen harkinnan tiedollinen lähtökohta on pluralistinen. (Harra 2003, 239–240.)

Andy Hargreavesin (2000) mukaan praktinen professionaalisuus yrittää luoda uskottavuutta ja statusta praktiselle tiedolle ja työssä tärkeille asioille. Kokemus ja reflektiivisyys ymmärretään kontekstisidonnaisena tietona ja oppimateriaalina kehittämisessä. Reflektio on eettistä ammatinharjoitusta. David A. Schön (1983, 345) pitää reflektiivistä käytäntöä vaihtoehtona käytännön traditionaaliselle epistemologialle. Se johtaa uuteen työntekijä-asiakassuhteeseen, tutkimus- ja käytäntösuhteeseen ja oppimiseen. Se vähentää professionaalisen asiantuntijuuden mystifiointia. Schön (emt., 309) puhuu kollaboratiivisesta tutkimuksesta reflektiivisenä tutkimuksena. Siinä käytännön työntekijät avaavat omaa ajatteluaan ja tutkijat toimivat kumppaneina lähellä käytäntöä. Tutkijat eivät pidä omaa tietoaan parempana kuin käytännön tietoa.

Aristoteleen alkuperäistekstejä tutkiva Olav Eikeland on nostanut perinteisen käytännön ja tutkimuksen väliin mesotason, jossa kohtaaminen perustuu erilaisiin tiedon lajeihin sekä tasavertaiseen toimintaperustaiseen tiedontuotantoon. Tälle vastakohtana on havaintoihin perustuva, objektiivinen ja tutkijakeskeinen tiedontuotanto, joka ei ota kokemusta huomioon. Tasavertainen tiedontuotanto tapahtuu kriittisenä dialogina tai dialektiikkana. Toimijat voivat muodostaa me-yhteisön, jossa dialogin avulla haetaan malleja sekä tutkitaan samanlaisuuksia ja eroja praktisesta käytännöstä. Praxis on virtuoosimaista suoritusta ja tarvitsee phronesista, käytännön viisautta. (Eikeland 2006.)

Kontekstuaalinen tieto ja sen kehittäminen hakee tasavertaisuutta oppimis- ja tiedonmuodostusympäristöön. Hannu L.T. Heikkinen ja Rauno Huttunen (2008) nimeävät kolme erilaista vertaisuuden tasoa. Ne ovat eksistentiaalinen, episteeminen sekä juridis-eettinen. Eksistentiaalisella vertaisuudella tarkoitetaan ihmisten välisten suhteiden yleisinhimillistä tasavertaisuutta. Kenenkään elämä ei ole arvokkaampi kuin toisen ja jokaisella yksilöllä on oikeus inhimilliseen arvokkuuteen. Humanisti-

sesta lähtökohdasta eri henkilöiden ihmisyyttä ja olemassaolon arvoa ei voi vertailla. Ihmisten väliset suhteet ovat symmetrisiä. Juridis-eettinen taso viittaa laillisiin ja eettisiin vastuisiin roolin kantajina. Se on joissakin tapauksissa epäsymmetrinen ja joissakin symmetrinen. (Heikkinen & Huttunen 2008, Honneth 1996.)

Episteemisellä vertaisuudella tarkoitetaan, että osapuolet ovat tasaveroisessa tai erilaisessa asemassa tietämisen tai osaamisen suhteen jollakin elämän alueella. Osallistujilla on erilaista tietoa ja kokemusta, minkä suhteen he eivät ole tiedon määrän tai laadun suhteen tasaveroisia. Suhde on epäsymmetrinen hyödyntämissuhde. Molemmilla on mahdollisuus oppia toisiltaan ja tunnustaa toisen erilainen asiantuntemus. (Heikkinen & Huttunen 2008, Seikkula & Arnkil 2005.)

7.3.3 Historiallinen kronologinen aika vs. spatiaalinen aika

Osaamisen kehittämisen tila sisältää sekä palautumattoman kronologisen että rytmisesti toistuvan syklisen ajan. Useimmiten kehittämisprojekti sidotaan vain lineaariseen aikaan ja saavutettuja tuloksia tulkitaan lineaarisen aikakäsityksen mukaan. Jokainen sosiaalinen tila on lineaarisen prosessin tulos, mutta jokaiseen tilaan liittyy oma rytmi, intensiivisuus, vauhti ja sen modifiointi. Kyse on molempien prosessien vaikutuksesta tilaan. (Lefebvre 1991, 117.)

Osaamiskeskuksen projektit olivat lineaariseen aikaan sidottuja. Osaamiskeskustyöntekijöillä oli velvollisuus pitää kiinni rahoittajille lupaamastaan aikataulusta. Osaamiskeskustoiminnan alkuaika oli kuitenkin haastavaa aikaa. Samalla kun Osaamiskeskus toteutti ensimmäisiä isoja projektejaan, se teki itseään tunnetuksi alueellaan. Usein sosiaalityöntekijät eivät hahmottaneet osaamiskeskusta muista toimijoista. Se oli yksi kouluttajista tai kehittäjistä, jotka tarjosivat palveluitaan. Siihen kohdistettiin ennakkoluuloja, joiden alkuperä oli aiemmassa koulutuksessa ja kehittämisessä. Osaamiskeskus ei voinut aloittaa ”puhtaalta pöydältä”.

Sosiaalityöntekijät toivat sosiaalitoimistoista vuorovaikutukseen omat tekijänsä, jotka tutkimuksessa näyttäytyivät erilaisina osaamisen kehittämisen tiloina. Jotta tilat kehittyisivät tavoiteltuun jaettuun tilaan, olisi kiinnitettävä huomio niiden erilaisiin spatiaalisiin käytäntöihin. Tilat vaativat erilaista lähestymistä ja erilaisia toimenpiteitä. Näitä tekijöitä on tarkasteltu edellä kappaleessa 6.3.4. ja yhteenvetokap-

paleessa 6.3.5. Jokaisella tilalla on tarve omaan kehittämissykliinsä. Syklit ovat lineaarisesti eripituisia.

Aika on abstrakti käsite ja sitä ei ole sellaisenaan olemassa tilassa. Sitä mittaava kello on tilan ulkopuolinen mittari-instrumentti. Lineaarista aikaa pyritään hallitsemaan työelämässä aikatauluilla. Aikaa voi tarkkailla tilassa liikkeenä ja muutoksena, sillä se on piiloutunut tilaan. Hegeliläisittäin historiallinen aika synnyttää tilan ja aika on kiinnittynyt vahvasti tilaan. Nietzscheläisittäin aika on syklinen. Syklisyys on toistamista, samojen asioiden kiertoa ja pyrkimyksenä on tasapaino, palaute tai itsesäätely. Uusi sykli syntyy edellisen jälkeen. Aikaa ei voida konstruoida eletyssä tilassa, sitä käytetään. Tilassa tulisi tavoittaa spatiaalisen ajan rytmi, joka liittyy ihmisen toimintaan. Jokaisella rytmillä on spatiaalis-temporaalinen tila. (Lefebvre 1991, 12,17, 21–23, 95, 206.)

Lefebvre tarkasteli tilaa epistemologisesti havaittuna, käsitettynä ja elettyinä. Tilat ovat spatiaalisin termein spatiaalinen käytäntö, tilan representaatio ja representaation tila. Aikaa voi seurata tutkimalla tilan representaation ja representaation tilojen dialektista suhdetta. Representaation tilat pyrkivät säilyttämään yhtenäisyyden, kun tilan representaatio tuo uutta. Aika on sekä syklistä toistoa ja epäjatkuvuutta että lineaarista etenemistä toistamisen ja differentaation tilan välillä. (Lefebvre 1991, 40, 175, 181.)

Osaamiskeskustoiminnan tarkoituksena on muuttaa tai katkaista historialliseen aikaan liittyvä institutionaalinen kehitys ja tuoda uusi spatiaalinen käytäntö paremman sosiaalityön tekemiseksi. Hankkeet ja projektit toimivat kuitenkin lineaarisessa ajassa, jolloin spatiaalista ajan rytmiä ei huomioda. Spatiaaliseen aikaan sisältyy käytännön muuttumisen hitaus ihmisiin liittyvänä työnä. Muuttava interventio on yleensä tarkoitettu ajallisesti nopearytmiseksi, mutta muutoksen hitaus yllättää osaamiskeskuksen kehittäjät ja jotkut sosiaalityöntekijätkin. Sosiaalitoimistot, ammattikorkeakoulu ja yliopisto taipuvat hitaasti nopearytmiseen kehittämistyöhön. Jokaisella on omat vakiintuneet rytmensä, joihin liittyy normien mukaiset tehtävät ja joihin sitoudutaan hyvissä ajoin (esimerkiksi opetusohjelman tekeminen ja opettajien kokonaistyöaikaan sisällytettävät tehtävät). Aineistosta havaitsee, että sosiaalitoimiston asiakastyö vaatii nopearytmisempiä toimenpiteitä kuin yliopiston opetus- tai tutkimustyö. Muutoksen tuottamisessa tarvittaisiin joka tasolla ennakoivampaa, erilaiset rytmit huomioon ottavaa yhteistyötä. Yhteistyö vain yhden toimijan ehdoilla ei ole mahdollista spatiaalisessa ajassa. Muutosyritykset eivät tuo tulevaan

aikaan yhtä todellisuutta vaan monta. Kronologiseen aikaan sidottu käytäntö vanhenee ja uusi spatiaalinen aika tuo uuden käytännön. Lopputuloksena on sekoitus uutta ja vanhaa. Kronologisesta eletystä ajasta säilyy jotain vanhaa ja mukaan tulee uutta, joka näkyy omaksuttuna spatiaalisena muutoksena.

7.3.4 Tuote vs. tilan tuottaminen

Osaamisen kehittäminen on perinteisesti ymmärretty tuotteena työntekijän yksilöllisten valmiuksien kehittämiseksi. Kun osaaminen jo lähtökohtaisesti määritellään yksilökohtaisena ja irrallaan työstä, sen tuloksia asetetaan arvioimaan etäältä ja ulkopuolisesta näkökulmasta täsmäsuorituksina. Näin tapahtui myös osaamiskeskuksen projekteissa. Tuotteet sinänsä olivat hyviä ja useimmiten palvelivat henkilökohtaista ammatillisen osaamisen kehittämistä. Pettymystä ja kiukkua synnytti se, että monia ideoita ei voinut viedä käytäntöön. Perusteluina esitettiin sosiaalitoimiston käytäntöjen muuttamisen systeemisyys. Oman työn muuttaminen edellyttää muutosta myös muiden työntekijöiden työhön, mikä tarkoittaa koko asiakastyön uudelleen organisoimista ja sosiaalijohdon konkreettista mukana olemista sosiaalityön osaamisen kehittämisen prosessissa. Jesper Fisker (1994) kuvaa organisaation systeemikulttuuria tehokkaana, mutta jäykkänä ja haasteettomana, kun sen tulisi käsitellä monimutkaisia ja luovia ratkaisuja vaativia ongelmia. Siksi johdon tulee olla mukana kehittämistiedon käyttäjänä. Myös resurssit pienissä kunnissa olivat niin niukat (1-2 sosiaalityöntekijää), ettei isoihin muutoksiin juuri ollut mahdollisuuksia. Osa sosiaalityöntekijöiden käsittelemistä asioista oli niin henkilökohtaisia, ettei niiden avoimeen käsittelyyn rohjetta lähityöyhteisössä.

Vaihtoehtoinen toiminta-ajatus on tilan tuottaminen, joka ottaa lähtökohdaksi spatiaalisen käytännön ja eletävän elämän vuorovaikutuksen käsitteellisen tiedon kanssa. Osaamiskeskus olisi voinut ensin tarttua kehittämistoiminnan edellytyksiin, toisin sanoen rakentaa osaamisen kehittämisen tila: havaita organisaation tila, kiinnittää huomio toimenpiteisiin sen parantamiseksi, tunnistaa toimijat ja sen jälkeen edetä tuote tuotteelta sosiaalityön ja muun sosiaalialan työn kehittämiseksi. Tilaa ei ole olemassa ilman sosiaalisia toimijoita eikä tuotantotekijöitä (työskentelytavat ja -välineet). Tilan tuottamiseen tarvitaan sosiaalinen kompetenssi, joka vaikuttaa tilan

koheesioon, ideologiaan ja sosiaaliseen muotoon (Shields 1999, 162). Itse tilan ominaisuudet eivät ole tärkeitä, vaan ne ominaisuudet, jotka tuottavat uuden tilan. Tutkimuksessani jännitteisinä ominaisuuksina tarkastellaan sosiaalitoimiston kehittämis- ja muutosvalmiuksia, sosiaalityöntekijöiden tulkintaa itsestään ja työstään, osaamiskeskuksen roolia sekä tilassa luottamuksen kehittymistä ja tiedonmuodostusta. Tilan kulutuksesta siirrytään tilan tuottamiseen (Lefebvre 1991).

Paul Hager (2004) on todennut pulmaksi, että oppimista käsitellään tuotteena. Oppiminen on silloin diskreettien tieto- ja taito-osien hankkimista. Tämä tuhoaa yritykset kehittää tyydyttävää ymmärrystä työssä oppimisesta. Tuoteoppiminen korostaa teoria-käytäntö -suhdetta, jonka mukaan käytäntö on tiedon soveltamispaikka. Elinikäisen oppimisen käsite ei toimi, koska aiempi tutkinto ymmärretään valmiina tuotteena eikä diskreettejä lisäkursseja tarvita mielen säiliöön. Fokus on yksilöllisessä oppimisessa. Oppimiseen liitetään myös negatiivisia asioita, kun oppimiskäsityksen mukaan oppijalla ei ole riittävästi tuotteita tai mentaalisia osioita työn suorittamiseksi. Vaihtoehtoisesti oppimisympäristöajattelu on siirtymä pois mielen säiliöstä konnektionismiin, jolla tarkoitetaan vuorovaikutusta toimintaympäristön kanssa (Bereiter 2002). Siinä oppimiskäsitys on muuttunut prosessinäkemykseksi, joka muuttaa oppijaa ja ympäristöä. Oppija on osa ympäristöä.

Ivor F. Goodson on tutkimuksissaan tarkastellut spatiaalisen tilan dialektiikkaa. Hän hahmotti erilaisia pedagogisia vaiheita brittiläisen opettajan työssä. 1960- ja 1970-luvulla vaikutti sisäinen pedagoginen muutos, joka korosti professioiden itsenäistä asemaa, aloitteet tulivat sisältäpäin ja rahoitus ulkoa. 1980- ja 1990-luvuilla korostettiin suhteita ulkomaailmaan, jolloin ulkoiset intressiryhmät alkoivat vaikuttaa koulun sisäiseen toimintaan ja opettajista tuli passiivisia vastaanottajia. Käynnissä on kolmas muutosvaihe, joka korostaa opettajien henkilökohtaista kehitystä. Se tunnistaa postmodernin henkilökohtaisen identiteettiprojektin ja pyrkii integroimaan koulun ulkoisen ja sisäisen tehtävän. Integroinnissa pyritään saavuttamaan balanssi. (Goodson 2005, 96, 138–139.)

Goodson kritisoi sitä, että muutoksissa menetetään vanhaa ja toimivaa. Lefebvren termin uusi, käsitteellinen tilan representaatio tuhoaa opettajien representaation tilan, heidän eletyn elämän. Goodsonin mukaan opettajan työssä tämä on merkinnyt sitä, että entisen leimaaminen vanhaksi professionaalisuudeksi johtaa unohtamiseen ja kollektiivisen muistin katoamiseen sen ohella, että osa opettajista ei enää motiivoidu työstään. Ilmaisuuksien vanha professionaalisuus sisältää olosuhteet, jotka koskevat

sekä vanhoja että uusia opettajia. Se viittaa tietyn tyyppin professionalismiin, jota kutsutaan vanhaksi vain sen vuoksi että se on tavallisempi ja helpompi ylläpitää kuin uudet olosuhteet. Tilanne johtaa mentoreiden katoamiseen sekä vaikeuksiin rekrytoida ja pitää uusia opettajia. Goodson nostaa esiin uusprofessionalismin, joka hyväksyy valtion linjaukset ja ohjauksen, mutta pyrkii siinä toimimaan autonomisesti ja progressiivisesti. Mahdollisuus onnistua uusprofessionalismin kehittämisessä riippuu siitä, kuinka uusi ammatillinen käytäntö määritellään. (Goodson 2005, 112, 123, 170.) Myös sosiaalityössä on vaara menettää perinteinen toimiva hyvä uuden idean ja toimintakäytännön myötä – viime vuosina uhka on ollut uusi julkisjohtaminen, managerialismi, joka näkyy talouden painotuksena (esim. Patomäki 2007). Sosiaalityön erityisyyteen liittyy ominaisuuksia, jotka tulisi tavoittaa sosiaalitoimiston sosiaalityön kehittämisessä: ihmiselämän ennustamattomuus ja ihmiselämän hyväksisi muuttaminen sekä sosiaalityöntekijän herkkyys ja konkreettisuus työskentelyssä.

Myös Chris Argyris ja Donald A. Schön (1996, 12–13) käsittelevät tutkimuksissaan ja kehittämisprojekteissaan dialektiikkaa organisationaalisen oppimisen väliin, kun organisaatio on vuorovaikutuksessa tietoympäristönsä kanssa. Ero Lefebvren dialektiseen muutuskäsitykseen syntyy kuitenkin erilaisesta tietokäsityksestä. Argyris ja Schön painottavat kaikella toiminnalla olevan kognitiivisen pohjan, kun taas Lefebvre ottaa dialektiikkaan mukaan koko ihmisen eletyn elämän, jota ei sanoin tavoita. Lisäksi Lefebvre suhtautuu kriittisesti tiedon rationalisointikäsitteeseen ja modernisaatioon toisin kuin Argyris ja Schön. Lefebvren tapaan Argyris ja Schön näkevät, että organisaatioilla on taipumus välttää konflikteja ja negatiivisten asioiden esille ottamista, jotta säilyy harmonia jatkuvuuden ylläpitämiseksi. Kuitenkin vasta konfliktien tunnistaminen nostaisi esiin käyttöteoriat (theory-in-use, theory-in-action) ja muutoksen mahdollisuuden systeemeissä ja organisaation muistissa.

Tutkimukseni tuloksilla on yhteyksiä Argyriksen ja Schönin (1978) teoreettiseen malliin organisationaalista oppimisesta. Argyris ja Schön tutkivat organisationaalista oppimista interventio- ja toimintaperspektiivistä, joka ei redusoidu yksilöiden muodostaman kollektiivin tutkimukseksi. Yksilön oppiminen on kuitenkin välttämätön, mutta ei riittävä ehto oppimiselle. Keskeistä on, miten ihminen toimii muutoksen agenttina ja miten tehokas interventio on. Argyris ja Schön liittävät organisaatio-

naaliseen oppimiseen Gregory Batesonin (1958) määrittelemät yksi- ja kaksikehällisen oppimisen¹⁹⁹.

Yksikehällistä oppimista Argyris ja Schön kutsuvat Mallin I mukaiseksi oppimiseksi ja sitä vastaa toimintaympäristö I, joka on hierarkkinen ja joka ylläpitää tasapainoa korostamalla jatkuvuutta, pysyvyyttä ja asemaansa tavoitteidensa saavuttamiseksi. Työntekijä virheitä tehtyään korjaa toimintaansa normien mukaiseksi tai yrittää peittää virheitä. Argyriksen ja Schönin mukaan kaikella on kognitiivinen pohja, joka heijastaa normeja, strategioita sekä oletuksia ja malleja maailmasta. Muutoksissa työntekijät puhuvat toiminnan julkiteorian termein (espoused theory, theory of action), mutta pyrkivät säilyttämään toimintansa käyttöteorian (theory-in-use, theory-in-action) organisaation tasapainon säilyttämiseksi. Normeista keskustelun estää niin sanottu kaksoissidos. Työntekijät eivät kyseenalaista normeja. Usein työntekijät eivät rohkene kyseenalaistaa johdon toimintaa ja negatiivisten asioiden sijaan välitetään vain positiivista. Kaksoissidos näkyy defensiivisyytenä. Myöskään keskustelemattomuudesta ei keskustella. Kaksikehällisen oppimisen Mallin II tavoitteena on normien, käytänteiden ja tavoitteiden muutos, jonka tarkoituksena on saada uudet normit tehokkaammiksi. Kaksikehällinen malli edellyttää menemistä systeemiselle tasolle, jolloin työntekijät toimivat työpaikkansa muutosagentteina. Agenttius on kollektiivisen toiminnan instrumentti. Jotta kaksikehällinen oppiminen on mahdollista, muutosten tulee kohdistua yksilöiden lisäksi organisaation muistiin, joka on työntekijöiden päissä, tiedostoissa ja dokumenteissa ja jota voidaan pitää jaettuna organisationalisen käyttöteorian karttana. Organisaatiomuistia voidaan havainnollistaa kartan avulla. Sen avulla tutkitaan, missä organisaatio on, mihin se haluaa mennä ja miten se pääsee haluamaansa. Kaksikehällinen oppiminen edellyttää normien muuttamista ja sen tekemiseksi on tunnistettava konfliktit. Ne nostavat esiin käyttöteoriat. Malli II edellyttää, että Mallin I rinnalle luodaan uusi tavoiteltava lopputila, sillä toimintaympäristöstä I ei voi kehittyä ympäristö II. Usein intervention on tarve uudelleenrakentaa organisaation päämäärät ja tehtävät. Strukturaalinen interventio ei ole riittävä mahdollistamaan uutta systeemiä, mutta organisaatorakenteet voivat helpottaa tai estää oppimista. Ympäristön muutos edellyttää keskustelua,

¹⁹⁹ *Batesonilla on myös metaoppimiseen liittyvä monikehällinen oppiminen, mutta en käsittele sitä tässä yhteydessä.*

vastuun ottamista, vallan jakamista, uutta tietoa, valintoja, työntekijöiden sitoutumista, toisten arvostamista sekä avuttomuuden ja pettymyksen tunteiden sietämistä. Johtajaan tukeutuminen, syiden projisoiminen ympäristöön ja ulkopuoliset konsultit auttavat työntekijöitä säilyttämään defenssinsa Uusi ympäristö edellyttää julki- ja käyttöteorioiden tutkimista, uuden ratkaisun tuottamista ja sen yleistämistä. Mallin II mukaisessa ympäristössä toiminta ei ole lineaarista ylhäältä alas, vaan syklistä ja toistuvaa interventiota. Argyris ja Schön näkevät, että uuteen ympäristöön siirtyminen ei ole mahdollista ilman palkitsemista ja rangaistuksia. (Argyris & Schön 1978, iv, 3, 10, 13–15, 18–29, 119–123, 130–139, 145, 148, 160, 167–173, 182, 302, 320.)

Omissa tutkimustuloksissani havaitsee osaamisen kehittämisen tiloissa vallitsevan ympäristön I ja sen tuottaman Mallin I. Osaamiskeskusyhteistyössä kehittäminen kohdistetaan pääsääntöisesti omaan työhön ja yksilöllistä oppimista tapahtuu varsinkin vetäytyvässä, vastustavassa ja henkilökohtaistavassa tilassa. Työntekijät eivät toimi agentteina paitsi ne, joiden identiteetti on vahva (ks. Archer identiteetitä, sisäisestä puheesta ja rakennetekijöiden suhteesta kappaleessa 7.3.1.) Henkilökohtaistavassa tilassa vaikuttaa kaksoissidos. Käsitellään arkoja asioita ja virheitäkin. Omalla työpaikalla yksilöllistetään asiat, vältetään negatiivisten asioiden esiinotto ja salataan omat ajatukset, jolloin vältetään systeemiin puuttuminen. Argyris ja Schön tuovat esiin, että Mallin II ja sitä vastaavan ympäristön II syntyminen edellyttää rinnalle näkyä uudesta lopputuloksesta. Omassa tutkimuksessani uusia näkymiä toi osaamiskeskus, mutta se ei nostanut esiin näkyviin organisaation muistia. Se säilyi koskemattomana ehkä lukuunottamatta lastensuojelun toimenpideohjelmia. Koska kehittämissuhteissa ei ollut mukana aktiivisena sosiaalitoimen johto, osaamiskeskus auttoi osaltaan säilyttämään työntekijöiden defensiivisyyttä. Uuden näkymän toteuttaminen edellyttää toistuvuutta ja syklisyyttä ja onnistuneen muutoksen vähittäistä tavoittamista, mutta myös ristiriitojen ja pettymysten sietämistä. Projektien jatkaminen mahdollistaa syklisyyden ja etenemisen kohden asetettua tavoitetta. Argyriksen ja Schönin mukaan kehittämistyö edellyttää toisten toimijoiden arvostamista, mutta myös sanktioita, rangaistuksia ja palkkioita. – Mitä ne voivat olla sosiaalityön osaamisen kehittämisessä? Olennaista on myös kysyä, mitkä ympäristön II ominaisuudet tuottavat Mallin II sosiaalityön osaamisen kehittämisessä. Oma tutkimukseni kertoo, että olisi kiinnitettävä huomio sosiaalitoimiston kehittämis- ja muutosalmiuksiin, sosiaalityöntekijöiden tulkintaan työnsä erityisyydestä, osaamiskes-

kuksen ristiriitoja peittelemättömään rooliin sekä luottamuksen ja tiedonmuodostuksen kehittämiseen.

7.3.5 Tutkimuksen päätulos: Sosiaalialan osaamiskeskuksen lisäarvo

Tutkimuksen pääkysymys on, tuottaako osaamiskeskus lisäarvoa sosiaalityön osaamisen kehittämiseksi ja jos tuottaa, niin minkälaista. Osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijän kohtaaminen kulminoituu käsitteeseen toimiva tieto. Sosiaalityöntekijä hakee toimivaa tietoa sosiaalitoimiston sosiaalityön kontekstiin ja osaamiskeskus tarjoaa asiakastyötä parantavaa tietoa eri toimintamuodoissa. Toimiva tieto on tiedonmuodostamisen prosessin tulos. Tieto on käytännöllisesti perusteltu ja välineellinen suhteessa johonkin tarkoitukseen. Sen lisäksi tullakseen toimivaksi tiedoksi tietoon tulee muodostaa henkilökohtainen suhde. Tiedon käyttö edellyttää kuntahierarkiassa auktorisointia, varsinkin jos kysymys on muuttavasta tiedosta. Sosiaalityössä toimivan tiedon ominaisuudet ovat uskottavuus, soveltuvuus, intensiivisyys, valtuuttavuus sekä muuttavuus.

Osaamiskeskuksen toiminta kohdistui sosiaalitoimiston käytänteihin, Lefebvren termin spatiaaliseen käytäntöön. Osaamiskeskus toi vaihtoehtoisia jäsenyyksiä, malleja ja tavoitteita tilan representaationa nykyisille käytänteille. Representaatiot voidaan ymmärtää myös diskursseina (Shields 1999, 161). Oppimis- ja kehittämisprosessissa alkoi vuorovaikutus tilan representaation ja representaation tilan kanssa. Osa oppimis- ja kehittämisryhmien tiedonkäsittelystä vastasi tarpeisiin, mutta erityisesti työkäytänteiden isoihin muutoksiin pyrkivä uusi tieto kohtasi vastustusta. Syntyi trialektinen jännite havaitun olemassa olevan tilan, käsitetyn abstraktiotilan ja eletyn tilan välillä. Osaamiskeskuksen käsitteellistetty tieto ei muodostunut eläväksi toteuttamiskelpoiseksi mielikuvaksi. Representaation tila nosti esiin vanhasta käytännöstä palkitsevan sosiaalityön erityisyyden. Sosiaalityöntekijä kohtaa ennustamattoman ihmiselämän elävinä asiakkaina, pyrkii kokemuksellisen suhdetyön kautta asiakkaan elämän hyväksimuuttamiseen ja käyttää herkkyyttään asiakastyössä. Niistä luopuminen merkitsisi työn köyhtymistä. Samaan aikaan kuitenkin sosiaalityön ammatilliset ja eettiset tavoitteet uhkasivat romuttua asiakasmäärien, koordinoivan työn ja dokumentaation lisääntymisen takia. Taustalla vaikuttavana tekijänä osaamiskeskus piti kuntien kireää taloutta, poliittisen kiinnostuksen puutetta

sosiaalialaan ja toivottomuuden ilmapiiriä. Vaikka osaamiskeskuksen tuomat uudet työskentelyvälineet ja lähestymistavat tuntuivat vastaavan ammatillisiin ja eettisiin työn vaatimuksiin, niiden soveltaminen ei ollut mahdollista yksittäisen sosiaalityöntekijän keinoin. Tilan representaation olisi pitänyt sisältää elementtejä yhteisesti organisaatioissa toteutettavasta työstä. Spatiaalisen aikakäsityksen mukaan kehittämistyössä alkaisi uusi spatialisaatio ja tilan representaatio kiinnitettäisiin intensiivisemmin spatiaaliseen käytäntöön.

Osaamisen kehittämisen prosessin tuloksena ei ollut yksi yhteinen kehittyneempi tila tai epäonnistumisen tila, vaan useita erilaistuneita osaamisen kehittämisen tiloja. Sosiaalityöntekijät kiinnittyivät eri tavoin osaamisen kehittämisen ominaisuuksiin. Osaamisen kehittämisessä muodostui neljä erilaista jännitteistä tilaa. Jotta täydellinen unelmatila (kokonaistila) osaamisen kehittämiseksi olisi mahdollista, sen tulisi sisältää useita samanaikaisia voimassa olevia ominaisuuksia. Vetäytyvä tila edellyttää luottamuksen kehittymistä sekä houkuttelevaa tietokäsitystä että johdon tukea. Vastustavaan tilaan liittyy organisaation valmius muutokseen: oikea aika, paikka ja valtuudet. Johdon tulee ottaa vastuu uuden oppimistilan luomisesta työpaikalla. Myös sosiaalityöntekijän suhde erilaiseen tietoon vaatii työstämistä. Henkilökohtaistava tila on työntekijälle luottamuksellinen ja henkilökohtainen tila, mutta uuden tiedon soveltaminen edellyttää valtuutusta uuden kokeiluun. Kun kyse on hyvin henkilökohtaisesta työssä koettavasta valmiudesta, sen eteenpäin vieminen työpaikoilla on sensitiivistä ja loukkaantumisille altista. Samanlaisuus tiedonmuodostuksessa pitkällä tähtäimellä saattaa hidastaa kehittymistä. Jaettuun tilaan liittyy keskeisesti erilaiset tietokäsitykset, joiden käsittely tarkoittaa ristiriitoihin tarttumista. Tila edellyttää yhteistyötä johdon kanssa sekä osallistujien vahvaa ammatti-identiteettiä ja -etiikkaa oman paikan näkemiseksi. Tila edellyttää myös toistuvuutta, jotta ehtii muodostua suhde erilaiseen tietoon. Täydellinen tila edellyttää tietokäsitysten ristiriitojen käsittelyä yhteisen tiedonmuodostuksen rakentamiseksi, luottamuksellista oppimistilaa, sosiaalityön vahvaa ammatti-identiteettiä ja etiikkaa sekä sosiaalitoimistossa kehittämisrakenteiden muodostumista osaksi strategista ja arjen johtamista.

Osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijöiden yhteistyön kulmakivi toimivan tiedon muodostamisessa on epistemologia. Jotta käytännön, tutkimuksen ja opetuksen välinen yhteistyö parane, tarvitaan uutta tietokäsitystä, joka ylittää käytäntö-teoria -lähtökohdan. Miksi osaamiskeskustoiminnan alussa tavoitteiden saavuttamisessa onnistuttiin vain osittain? Ensinnä voi todeta sen, että alkuvaiheessa uuden tiedon

muodostaminen ei ollut osaamiskeskuksen tavoite. Enemmän elettiin rakentamisen ja ”hallinto-osaston” aikaa. Osaamiskeskus toimi perinteisen oppimis- ja kehittämisenäkemyksen mukaan ja tarjosi uusia tuotteita, joskin osallistavia, lisätäkseen työntekijöiden tietoa ja taitoa ja usein myös pyrki muuttamaan työn käytänteitä. Toisaalla se pyrki solmimaan yhteistyötä sosiaalitoimen johdon ja oppilaitosten kanssa.

Vaihtoehtona olisi ollut osaamisen kehittämisen tilan tuottaminen, johon hiukan myöhemmin olisi luotu tuotteita. Tutkimuksessa haastatellut sosiaalityöntekijät tuottivat tila-käsityksen puhuessaan osaamisen kehittämisestä osaamiskeskuksen kanssa. Miksi tilan tuottaminen ei sitten ollut tavoitteena? Projektimuotoinen kehittämistoiminta tukee tuotekäsitystä painottuen usein yksilölliseen osaamis- ja oppimiskäsitykseen. Projektitoiminnalla pyritään myös nopeasti saamaan aikaan tuloksia. Tilan tuottaminen kokonaisvaltaisen transformatiivisen oppimisen mahdollistamiseksi ei ole laajasti tunnettu ajattelumalli sosiaalialalla, jos muuallakaan, sillä oppimista ja osaamista pidetään päänsisäisenä tapahtumana. Tilan tuottamiseen liittyvää syklistä, spatiaalista aikaa ei myöskään osattu ennakoida, vaan edettiin projektin lineaarisen aikakäsityksen mukaan. Vaikka osaamiskeskus pyrki rikkomaan tutkimuksen, käytännön ja opetuksen perinteisiä rajoja, se kuitenkin ylläpiti niitä perinteisillä tiedonmuodostamisen tavoilla. Perinteisen tiedonmuodostamisen tavan rikkominen vaatii uusia lähestymistapoja. Niitä olisi ollut esimerkiksi tutkijoiden ja sosiaalityöntekijöiden yhteinen tasavertaisen tiedonmuodostuksen lähtökohtaan perustuva tutkimusprojekti (Heino & Pösö 2003), mutta se ei saanut rahoitusta. Osaava lastensuojelu -projektissa tehtiin kuntakohtaisia lastensuojelun toimintasuunnitelmia ja lapsipoliittisia ohjelmia, joissa raportoitiin tapahtuneen yhteistä tiedonmuodostusta tutkijoiden, kunnan virkamiesten ja luottamushenkilöiden välillä (Laiho & Ritala-Koskinen 2003b). Elementtejä tilan tuottamiseksi luotiin muun muassa kuntakohtaisilla barometriselvityksillä ja kuntakohtaisilla lapsipoliittisilla ohjelmilla, mutta kaikki elementit eivät olleet käytettävissä projekteissa ja hankkeissa yhtä aikaisesti. Paljon tehtiin työtä yksilöiden kanssa eikä otettu mukaan organisaatioiden kanssa tehtävää työtä. Johtamisen elementtiä ei otettu kiinteästi mukaan kehittämistyöhön. Osaamiskeskuksen rooleista korostui julkisesti tukirooli, joka peitti alleen muutos- ja ristiriitojen häivyttäjäröolin. Sosiaalityöntekijät odottivat kumppanuusroolin toteutumista tiedonmuodostamisessa, mutta sitä ei juuri tunnustettu osaamiskeskuksen alkuvaiheen lähtökohdissa. Sitä kuitenkin tapahtui, kun osaamisen kehittämisessä

ajoittain päästiin jaettuun tilaan. Oletettavasti myös Osaava lastensuojelu -projektiin kuulunut niin sanottu Onni -projekti, jossa jäsenettiin jälkikäteen aiemmin tapahtunutta lastensuojeluprosessia, sisälsi tiedonmuodostuksen kumppanuselementtejä, vaikka sosiaalityöntekijät eivät haastatteluissa osanneet kuvata vuorovaikutusta tästä näkökulmasta (ks. Ritala-Koskinen 2003). Haastatteluissa osaamiskeskuksen kehittämistyö rakentui asiantuntijuusjohtoiseksi.

Jotta tilan tuottaminen ja uudenlainen tiedonmuodostaminen olisi ollut mahdollista, osaamiskeskuksen olisi pitänyt käynnistää oma oppimisprosessinsa, jossa olisi kyseenalaistettu käytännön, opetuksen ja tutkimuksen epistemologiat ja haettu uusia lähtökohtia yleensä ammatillisen työn kehittämiseksi. Nyt projekteissa siirrettiin kehittämistyöhön käytäntö ja teoria -dualismia ylläpitäviä tietokäsityksiä. Osaamiskeskus otti pääsääntöisesti välittäjän aseman eri osapuolten välillä. Oppimisryhmissä sillä oli myös tulkin asema koulutuksen ja teoreettisen kielen kääntäjänä käytännön työntekijöille. Pelkästään kokoontuminen yhteiseen ryhmään ei riitä ylittämään rajoja, sillä ontologisen tason mukaan ottaminen ei yksin riitä. Tarvitaan kytköstä oppimistilan ja tiedonmuodostuksen rakentamisen sekä arjen johtamisen välillä. Osaamiskeskuksen resurssit olivat rajalliset ja käynnistys nopea. Se ei antanut riittävän laajaa pohjaa uuden käynnistämiseksi. Lähdettiin liikkeelle perinteisistä kehittämisen tavoista eikä valmisteluaika riittänyt uusiin oppimista tukeviin foorumeihin. Lähtökohdiksi valittiin osallistuminen ja perinteinen tiedonhankinta. Tiedontuottaminen ei ollut lähtökohtana. Tiedonhankinta tuki perinteisiä keinoja, käytäntö otti vastaan teoria- ja tutkimustietoa ja teoreetikot kohtasivat käytännön. Opetus ja ohjaus rakensivat vuorovaikutusta painottuen kuitenkin usein joko käytäntöön tai teoriaan ja tutkimukseen. Myös näitä koskevat asenteet välittyivät. Haastattelujen perusteella tiedonmuodostaminen tapahtui samankaltaistamisen avulla. Samanlaisuutta haettiin yhteisistä kokemuksista, tuntemuksista ja tilanteista. Rajatyöskentelyä käytiin työn laajuuden ja tunnistetun erilaisen tiedon kanssa. Rajoja ylitettiin riittävän samanlaisuuden saavuttamisen jälkeen, kun oltiin yhteisessä tulkinnassa.

Kun osaamiskeskus joutui samaan aikaan markkinoimaan uutta asemaansa ja hankkimaan varoja toimintaansa, kaikki odotukset eivät täytyneet. Niukat lähtökohdat tekivät myös osaamiskeskuksen varovaiseksi lähestymään kenttätoimijoita. Se pyrki olemaan nöyrä ja kunnioittamaan kuntien ja työntekijöiden itsemääräämisoikeutta. Varovaisuus myös teki sen, että ristiriitoja pyrittiin ehkäisemään yhteistyön syntymiseksi. Näin vältettiin myös niitä ristiriitoja, jotka olisivat olleet välttämättö-

miä uuden tiedonmuodostuksen käynnistämiseksi. Kaikkia taustalla vaikuttavia transformatiiviseksi tarkoitettuja elementtejä ei tuotu tietoiseksi. Edettiin pehmeästi. Laiho ja Ritala-Koskinen (2003b) viittaavatkin raportissaan verkostoja analysoineiden asiantuntijoiden tuloksiin, joiden mukaan alueellisessa yhteistyössä on pyritty aina etsimään yhteistä tavoitetta (lausunnot Paavo Viirkorpi ja Vappu Karjalainen 2003 osaamiskeskusteluksissa²⁰⁰; Linnamaa & Sotarauta 2000). On ajateltu, että yhteisen tavoitteen löytämisellä voidaan päästä yhteiseen päämäärään. Kuitenkin vasta etsimällä ja näkyväksi tekemällä toimijoiden omat, usein erilaiset tavoitteet, päästään käsiksi yhteiseen tavoiteasetteluun. Lefebvren teoria tukee tätä käsitystä.

²⁰⁰ Vappu Karjalainen: *Esitelmä sosiaalialan osaamiskeskusten neuvottelupäivillä 13.8.2003*; Paavo Viirkorpi: *Pikassos Oy:n kehittämiskoulutus 2003*.

8. Yhteenvedo ja johtopäätökset

Sosiaalialan osaamiskeskuksen ja sosiaalityöntekijöiden kohtaamista tutkivan, aineistolähtöisen tutkimukseni kuluessa tutkimuskysymykseksi muotoutui, tuottaako sosiaalialan osaamiskeskus lisäarvoa sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja jos tuottaa, niin minkälaista. Alakysymyksenä kysyin, miten osaamiskeskuksen, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimiston yhteistyö toimii osaamisen kehittämisessä, mitkä tekijät ovat yhteydessä osaamisen kehittämiseen ja miten sekä mitä osaamiskeskus tuottaa. Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui 2002–2005 haastattelemalla sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöitä ja osaamiskeskustyöntekijöitä yksin, pareina tai ryhmissä. Osallistuin myös seminaareihin havainnoimalla keskustelua. Näiden lisäksi haastattelin valtakunnallisen tason asiantuntijoita, jotka olivat osallistuneet osaamiskeskustoiminnan suunnittelutyöhön. Käytössäni olivat lisäksi Osaamiskeskuksen dokumentit projekteista ja Osaamiskeskuksen asiakirjoja.

Päädyin tutkimaan aineiston grounded theoryn lähtökohdista, koska halusin tavoittaa osaamisen kehittämisen perustekijät ja tutkia tunnistamani teoria-käytäntö -suhteen jännitteitä. Aineisto tiivistettiin vaiheittain aineistolähtöisiksi käsitteiksi. Lopuksi valitsin kaksi ydinkategoriaa, luottamuksellisen oppimistilan rakentaminen ja tiedonmuodostaminen, joiden ominaisuuksien ympärille rakensin mallin osaamisen kehittämisen tilan tuottamisesta. Muodostamaani teoreettista mallia tarkastelin suhteessa Henri Lefebvren tilan tuottamisen sosiaaliseen teoriaan. Täydensin formaalista teoriaa marginaalisesti muulla tutkimustiedolla. Tutkimustuloksilla on yhtymäkohtia Argyriksen ja Schönin organisaationaalisen oppimisen teoriaan.

Vastauksena tutkimuksen pääkysymykseen totean, että osaamiskeskuksella on mahdollisuus tuottaa lisäarvoa sosiaalityön ja yleensä sosiaalialan osaamisen kehittämiseksi. Alkuvaiheessaan sen panostus ei kuitenkaan riittänyt tavoitteisiin, jotka nousivat sosiaalitoimisto-organisaatioista ja sosiaalityöntekijöiden työstä. Osaamiskeskus rakensi omaa tilaansa osana hanke- ja projektitoita. Paikoin osaamiskeskuksen tarjoamat uudet työskentely- ja toimintamallit tuotetarjouksina eivät kohdanneet

työorganisaatioiden tarpeita. Osaamiskeskuksella on kuitenkin potentiaali lisäarvon muodostamiseen, jos se tarttuu osaamisen kehittämisen tilan tuottamisen ominaisuuksiin. Tilan tuottaminen sosiaalialan kehittämis- ja oppimiskäsityksessä ei ole kovin tunnettu käsite tai ajatus. Perinteisesti on tarjottu ammattikohtaisia tuotteita ja enenevässä määrin moniammatillisia tuotteita. Sosiaalialan lakisääteistä täydennyskoulutusta koskevat suositukset lähtevät organisaation strategioista ja tarpeista. Tila fyysisenä, sosiaalisena, mentaalisenä ja virtuaalisena tilana tarjoaa strategioita kokonaisvaltaisemman osaamisen kehittämisen lähtökohdan.

Tutkimuksessa osaamisen kehittämisen tila syntyy monen jännitteen tuloksena. Tuloksena ei ole yhtä tilaa, tässä tutkimuksessa osaamisen kehittämisen tiloja tunnistettiin neljä: vetäytyvä, vastustava, henkilökohtaistava ja jaettu. Erilaiset osaamisen kehittämisen tilat muodostuvat seurauksena syntyneestä jännitteestä sosiaalityön käytännön, osaamiskeskuksen asettaman tavoitetilan ja sosiaalityöntekijöiden oppimiskokemuksen välillä. Tilan tuottavat rakennetekijöiden ominaisuudet sekä tilaan syntyvä dialektinen sisäinen jännite, joka on yhteydessä luottamuksen ja vuoropuhelun määrään sekä tiedonmuodostuksen ominaisuuksiin. Jännitteitä säätelevät rakennetekijöinä ensiksikin sosiaalityöntekijän tulkinta sosiaalityön erityisyydestä, asiakasvalmiudessa olemisesta ja yksilö- ja ammatti-identiteetistä. Toiseksi jännitteeseen vaikuttavat osaamiskeskuksen roolit ja kolmanneksi sosiaalitoimiston valmius muutokseen ja kehittämiseen.

Osaamisen kehittämisen tilan sisäinen jännite muodostuu luottamuksen ja vuoropuhelun sekä tiedonmuodostamisen yhteisvaikutteisesta, epäsymmetrisestä dialektiikasta. Mitä enemmän tilassa on luottamusta ja vuoropuhelua, sitä kiinteämmiksi muodostuvat osallistujien sosiaaliset yhteistyösuhteet. Kuitenkin, mitä erilaisemmat ovat osapuolten arvostamat tietokäsitykset, sen haavoittuvammaksi muodostuu molemminpuolinen luottamuksen kehittymisen prosessi ja vuorovaikutteinen tiedonmuodostaminen. Jaettu tila pystyi eniten vastaamaan niihin odotuksiin, joita asetettiin käytännön, tutkimuksen ja opetuksen yhteistyölle. Ratkaisevaa osaamiskeskuksen tai uusien sosiaalialan kehittämisyksikköjen osalta jatkossa onkin, miten ne pystyvät vastaamaan tiedonmuodostuksen uusiin tarpeisiin. Siinä tarvitaan käytäntöön suuntautuvien tutkijoiden ja sosiaalityöntekijöiden yhteistyötä. Tarvitaanko siinä välissä välittäjää, osaamiskeskusta?

Tarkastelin osaamisen kehittämisen tilan mallia kehittämisprosessin ymmärtämiseksi Henri Lefebvren teorialla tilan tuottamisesta. Teoria toi käsitteitä, työkaluja ja

kehittymisen vuorovaikutusmekanismin, jolla ymmärsin erilaisten tilojen muodostumisen omassa tutkimuksessani. Teoria myös nosti esiin lineaarisen ajan sijasta spatiaalisen ajan, jota säätelevät tilan ontologiset ja epistemologiset tekijät. Kyse on kehittämisen trialektisestä dynamiikasta. Osaamisen kehittämisessä on ontologisesti kyse fyysisen, mentaalisen ja sosiaalisen tilan trialektisestä vuorovaikutuksesta ja epistemologisesti vastaavasti havaitusta, käsitetystä ja eletystä tilasta. Abstraktit positiiviset kehittämisideat muuttuvat eläviksi, kun ne onnistuvat tyydyttämään tarpeita, joita mielikuvat luovat.

9. Tutkimuksen luotettavuudesta

Grounded theory -tutkimuksessa on oma tarkastelutapa luotettavuuden tutkimiseksi²⁰¹. Glaserin (1992, 15) mukaan hyvin konstruoitu grounded theory on huolellisesti johdettu substanssialueelta. Sen tulee täyttää neljä kriteeriä. Ensiksikin syntynyt teoria sopii (fit) tutkittaville, käytännön työntekijöille ja tutkijoille. Ymmärrän sopimisen siten, että teorian muodostuksessa pyritään käsitteisiin, joita ymmärtävät tutkimuksen kohteena olleet henkilöt, käytännön työntekijät, kehittäjät ja tutkijat. Muodostuneen teorian tulee lisäksi soveltua koko aineistoon. Tutkimuksen lähtökohta ei ole aikaisempi teoria, vaan käytännöstä kerätty empiirinen aineisto. Tämä tutkimus on koodattu lause lauseelta 400-sivuisesta aineistosta. Koko aineisto on lukijan luettavissa tutkijan kirjoituksena ja sitaattilainauksina, jotta lukija pystyy arvioimaan alkuperäistä aineistoa ja siitä johdettuja käsitteitä ja johtopäätöksiä. Teoreettinen malli on rakennettu aste asteelta metodisesti noudattaen grounded theoryn kirjallisuudessa annettuja ohjeita. Käsitteet ovat aineistolähtöisiä. Yhä tiiviimpi ja abstraktimpi käsitteellistäminen kuitenkin johti aika yleisiin yläkategorioihin, mitä sinänsä voi pitää haittana, kun se samalla hävitti käsitteellistä rikkautta. Toisaalta aineistokuvauksessa alakategoriat ja niiden ominaisuudet täsmentävät yksityiskohtaisesti yläkategorioita. Aineistositaateissa säilyy aineiston terävyys, jopa särmikkyys. Mikäli toinen tutkija olisi käynyt saman aineiston läpi, käsitteiden nimeämisessä olisi varmasti syntynyt eroja. Tehty tulkinta on nyt kuitenkin arvioitavissa tarkan dokumentoinnin ansiosta. Syntynyt malli on osaamiskeskuksen alkuvaiheesta ja pääosin haastattelututkimus. Olen käsitellyt empiiristä aineistoa totena, vaikka kyse on osapuolten käsityksistä ja tulkinnoista. Jos tutkimukseni olisi perustunut etnografiseen itsehavaittuun aineistoon ohjaamis- ja kehittämistyössä, oletan, että olisin saanut osittain erilaisen kuvan osaamisen kehittymisestä. Jotakin olisi tullut lisää. Myös sosiaalitoimen johdon haastattelu olisi antanut näkökulmia muodostuneeseen osaamisen

²⁰¹ *GT:n luotettavuuden tarkastelumallia on käytetty mm. Koskelan vuonna 2003 hyväksytyssä väitöskirjassa.*

kehittämisen malliin ja sen näkemykseen sosiaalitoimiston sosiaalityön kehittämis- ja muutosvalmiuksista.

Toiseksi teorian tulee toimia (work) eli se selittää useimmat variaatiot käyttäytymistä kuvaavassa aineistossa. Tutkimukseen valittiin pitkäkestoisia projekteja ja haastateltavia, joita pidettiin tärkeinä Osaamiskeskuksen perustehtävän kannalta. Tutkimus on huolellisesti dokumentoitu rajaamatta kootusta tutkimusaineistosta mitään pois. Aineiston kerääminen saavutti saturaatiopisteen, kun olin haastatellut kaikki Osaamiskeskuksen avaintyöntekijät yhden tai useamman kerran ja pitkäkestoiset projektit olivat päättyneet. Projektien sosiaalityöntekijät oli yksilö- tai ryhmähaastateltu sekä seminaarien tärkeimmät puheet nauhoitettu. Yhden kaupungin lastensuojelutyöntekijät eivät halunneet osallistua tutkimukseeni, mitä voi pitää puutteena. Osallistumattomuuden syy ei selvinnyt minulle, mutta ymmärsin Osaamiskeskustyöntekijöiltä, että kyse olisi ollut kaupungin sisäisistä asioista. Myös yksi pieni kunta ilmoitti kirjeellään, ettei se osallistu muutosten ja vähäisten resurssiensa takia tutkimukseen. Näin ollen minulla oli kaikki aineisto, mitä oli saatavilla. Muodostamani malli osaamisen kehittämisen neljästä tilasta kertoo tiiviistä teorian muodostuksesta. Monivivahteinen aineisto on jäsennetty näkyväksi kokonaisuudessaan jättämättä mitään näkökulmaa pois. Jos minulla on mahdollisuus jatkaa tutkimusta, muodostamaani teoreettista mallia on mahdollista syventää edellyttäen, että tutkimusaineisto voidaan kerätä erityisesti vuorovaikutteiseen tiedonmuodostamiseen tarkoitetusta kehittämis- ja tutkimusprojektista, jossa erilaiset tiedon lajit ja tietokäsitykset kohtaavat.

Kolmanneksi, jos teoria sekä sopii että toimii, se on relevantti (relevance). Teoreettinen mallini on yksi tulkinta aineistosta. Sillä on mikro- ja makrotasot, joita on kuvattu erikseen ja vuorovaikutuksessa toisiinsa. Monipolvisen raportoinnin tarkoituksena on ollut tuoda esiin mallin toiminta eri näkökulmista, myös testaten eri tekijöiden olemassa oloa aineistossa, kuten esimerkiksi tilojen jännitteisyyteen liittyvien tekijöiden ilmeneminen alkuperäisessä aineistossa. Puoli vuotta kestänyt väitöskirjan alku- ja esitarkastusprosessi etäännytti minut tarkastelemaan mallia enemmän ulkopuolisen lukijan näkökulmasta. Havaitsin, että en ollut kirjoittanut kaikkia havaitsemiani yhteyksiä näkyviin tai kyennyt sanallistamaan niitä. Analyysini ja Henri Lefebvren teorian yhteydet oli mahdollista kirjoittaa selkeämmin ajan päästä kuin itse yhteyksien oivaltamisvaiheessa. Tässä toimi sama etäännyttämisen vaatimus, joka oli ollut välttämätöntä muissakin analyysin vaiheissa. Mielestäni malli ja erityisesti

sen osaamisen kehittämisen dialektiikka ovat yleistettävissä kuvaamaan muitakin osaamisen kehittämisen kohteita, muun muassa ristiriitojen tarkastelua moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä. Kyse on siinäkin olemassa olevasta spatiaalisesta käytännöstä ja moniammatilliselle tilalle esitettävästä representaatiosta asiakasnäkökulman paremmin huomioonottamiseksi. Työntekijät tuovat oman eletyn kokemuksensa prosessiin representaation tiloina. Neuvotteluiden jälkeen, joihin liittyy eteenpäin ajavana tai jarruttavana voimana luottamuksen kehittyminen ja erilaisten tietokäsitysten käsittely, syntyy differentioitunut tila. Tuloksena ei ole yhtä moniammatillista tilaa, vaan useita. Sitten tulisikin lisäksi tutkia, mitkä tekijät tuottavat ja ylläpitävät tiloja.

Neljänneksi, teorian tulee olla modifioitavissa eikä paikalleen jämähtänyt (modifiability). Kun ilmenee uusia ominaisuuksia ja kategorioita, alkuperäiseen grounded teoriaan tulee uusia käsitteitä. Muodostunut teoreettinen malli on avoin uusille aineistoille. Uusi aineisto tuo uusia kategorioita, alakategorioita ja ominaisuuksia, jotka kehittävät edelleen teoriaa. Jo formaali teoria toi uusia käsitteitä substantiiviseen malliin ja lopulta kirkasti sen, miten osaamisen kehittämisen prosessi toimii ja miten tilat syntyvät. Lefebvren spatiaalinen trialektiikka toi aineistolähtöiseen teoreettiseen malliin trialektisen prosessin kuvauksen ja yleistäviä abstrakteja käsitteitä, jotka soveltuvat yleensä erilaisten muutostilanteiden elementtien tarkasteluun.

Lähteet

- Archer, M.S. 2003. *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Argyris, C. 2005. *On Organizational Learning*. 2. edition. USA: Blackwell Publishing.
- Argyris, C. & Schön, D. 1978. *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Argyris, C. & Schön, D. 1996. *Organizational Learning II. Theory, Method, and Practice*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Arnkil, E. 1988. Asiakkaiden valikointi osana sosiaalityön ristiriitojen sääntelyä – kuinka olla paneutuva ja etäinen yhtä aikaa. *Sosiaaliviesti* (2), 10-19.
- Asetus yhteiskuntatieteellistä tutkinnoista 245/1994, 30.3.1994. Muutettu 901/2000, 15.11.2000.
- Barabási, A-L. 2002. *Linkit. Verkostojen uusi teoria*. Helsinki: Terra Cognita Oy.
- Bateson, G. 1958. *Naven*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Bereiter, C. 2002. *Education and Mind in the Knowledge Age*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. *Surpassing ourselves. In Inquiry into the Nature and Implications of Expertise*. Chicago: Open Court.
- Berliner, D.C. 1988. *The Development of Expertise in Pedagogy*. Washington, DC: AACTE Publications.
- Billett, S. 1999. Guided learning at work. Teoksessa D. Boud. *Understanding Learning at Work*. Florence, KY, USA: Routledge, 151–164.
- Billett, S. 2004. Workplace participatory practices: conceptualising workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning* 16(6), 314–324.
- Blackler, F. 1995. Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation. *Organization Studies* 16, No 6, 1021–1046.
- Boisot, M. 1995. *Information space: A framework for learning in organizations, institutions and culture*. London: Routledge.
- Boland, R.J. Jr. & Tenkasi R.V. 1995. Perspective Making and Perspective Taking in Communities of Knowing. *Organization Science*, Vol. 6, No. 4, 350–372.
- Boud, D. & Garrick, J. 1999. Understandings of workplace learning. Teoksessa D. Boud & J. Garrick (Eds.). *Understanding learning at work*. London: Routledge, 1–11.
- Brown, J. S. & Duguid, P. 1991. Organisational Learning and Communities of Practice: Toward a Unified View of Working, Learning and Innovation. *Organization Science*, Vol.2, No.1, 40–57.
- Brown, J.S. & Duguid, P. 2001. Knowledge and Organization: A Social-Practice Perspective. *Organization Science*, Vol. 12, 2, 198–213.
- Burnard, P. 1991. *Experiential Learning in Action*. Avebury. Newcastle upon Tyne: Atheneum Press Ltd.
- Burt, R.S. 1992. *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Börjeson, M. 2005. Försök att systematiskt koppla socialtjänst, högre utbildning och forskning i Sverige. Teoksessa S. Ljunggren (red.). *Empiri, Evidens, Empati. Nordiska röster om kunskapsutveckling i socialt arbete*. Nord 5. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet & Nopus, 62–67.

- Collin, K. 2005. Experience and shared practice: design engineers' learning at work. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 261. University of Jyväskylä.
- Collin, K. 2007. Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, J. Saarinen (toim.). *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 198–215.
- Collins, H.M. 1993. The Structure of Knowledge. *Social Research* 60: 95–116.
- Crossan, M.M. & Lane, H.W. & White, R.E. 1999. An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review*. Vol. 24, No. 3, 522–537.
- Dunne, J. & Pendleburg, S. 2003. Practical Reason. Teoksessa N. Blake, P. Smeyers, R. Smith. P. Standish (Eds.). *The Blackwell Guide to the Philosophy of Education*. Oxford: Blackwell Publishing, 194–211.
- Edwards, R. & Usher, R. 1997. University Adult Education in the Postmodern Moment: Trends and Challenges. *Adult Education Quarterly: Spring/Summer97*, Vol 47 (3/4), 153–169.
- Eijck van M. & Roth, W-M. 2007. Keeping the Local: Recalibrating the Status of Science and Traditional Ecological Knowledge (TEK) in Education. Published online 26 June 2007 in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com).
- Eikeland, O. 2006. Ethics and Action Research. Työelämän tutkimuspäivät Tampereella. Tampere 10.6.2006. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/WRD2006/PDF/OlavEikelandesitys/Finland20061006postusekorr.pdf>. Luettu 19.11.2007.
- Ekermo, M. 2002. Den mångtydiga FoU-idén – lokala FoU-enheters mening och betydelse. Akademisk avhandling. Örebro Studies in Social Work 2. DocuSys, V Frönlunda och Trio Tryck, Örebro.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Y., Engeström, R. & Vähäaho, T. 1999. When the center does not hold: The importance of knotworking. Teoksessa S. Chaiklin, M. Hedegaard & U. Jensen (Eds.). *Activity Theory and Social Practice: Cultural-Historical Approaches*. Aarhus: Aarhus University Press, 345–374.
- Eraut, M. 1994. *Developing Professional Knowledge and Competence*. London: The Falmer Press.
- Eronen, T. 2007. Katsaus 2000-luvulla julkaistuun suomalaiseen lastensuojelututkimukseen. Sosiaalialan kehittämishanke, Lastensuojelun kehittämisohjelma 15.8.2007.
- Eräsaari, R. 1997. Mistä asiantuntijuus on kotoisin? Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.). *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 62–72.
- Eräsaari, R. 2006. Objektiivisuus, asiantuntijuus ja instituutiot. Teoksessa J. Parviainen (toim.). *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampere University Press, 19–54.
- Eräsaari, R. 2007. Konteksti. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.). *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 149–170.
- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määrittelyt. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.). *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 86–102.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, J. Saarinen (toim.). *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.

- Eteläpelto, A., Littleton, K., Lahti, J. & Wirtanen, S. 2006. Students' account of their participation in an intensive long-term learning community. *International Journal of Educational Research* 43, 3, 193–207.
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L (Eds.). 1997. *Universities and the Global Knowledge Economy. A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*. London: Pinter.
- Fisker, J. 1994. Kokeilustrategia muutosvoimana – Kokemuksia SUM-ohjelmasta. Teoksessa T. Lindqvist & M. Rajavaara (toim.). *Kehittämistyö itseanalyysiin*. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen täydennyskoulutusjulkaisuja 8 ja Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskuksen raportteja 147, 117–122.
- Fook, J., Ryan, M. & Hawkins, L. 2000. *Professional Expertise. Practice, theory and education for working in uncertainty*. London: Whiting & Birch Ltd.
- Ford J.D. & Ford L.W. 1995. Logics of identity, contradiction, and attraction in change. *Academy of Management Review* Vol. 19(4), 756–785.
- FoU-enheter med inriktning mot individ och familjeomsorgen – en uppföljning. Socialstyrelsen. Artikelnr 2008-123-1. Publicerad www.socialstyrelsen.se, januari 2008. Luettu 5.8.2008.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwarzman, S., Scott, P. & Trow, M. 1994. *The New Production of Knowledge*. London: Sage Publications.
- Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity*. Cambridge, MA: Polity Press.
- Glaser, B.G. 1992. *Basics of Grounded Theory Analysis. Emergence vs. Forcing*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B.G. 2001. *The Grounded Theory Perspective: Conceptualization Contrasted with Description*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B.G. 2007. *Doing Formal Grounded Theory: A Proposal*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B.G. & Strauss, A. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Goodson, I.F. 2005. Vad är professionell kunskap? Förändrade värdering av lärares yrkesroll. Lund: Studentlitteratur.
- Gould, N. 2000. Becoming a learning organisation: a social work example. *Social Work Education*. Vol. 19. No.6.
- Granovetter, M.S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. Vol. 78, 1360–1380.
- Hager, P. 1999. Know-how and workplace and practical judgement. Teoksessa K. Forrester, N. Frost, D. Taylor & K. Ward (Eds.). *Researching work and learning. A first international conference*. University of Leeds Conference Proceedings, 645–653.
- Hager, P. 2004. Conceptions of Learning and Understanding Learning at Work. *Studies in Continuing Education*, Vol. 26 Issue 1, 3–17.
- Hakkarainen, K., Palonen, T., Paavola, S. & Lehtinen, E. 2004. *Communities of Networked Expertise. Professional and Educational Perspectives*. Earli. Oxford: Elsevier Ltd.
- Hansen, M. 1996. Using the wisdom of others. Searching for and transferring knowledge. Presentations at the London Business School.
- Hargreaves, A. 2000. Four Ages of Professionalism and Professional Learning. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6(2), 151–182.
- Harra, T. 2003. Filosofinen tieto – asiantuntijatieto ja käytännöllinen harkinta. Teoksessa P. Räsänen & M. Tuohimaa (toim.). *Filosofinen tieto ja filosofin taito*. Acta Philosophica Tamperensis. Vol. 2. Tampere: Tampere University Press, 233–246.
- HE 154/2001vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta ja sosiaalihuoltolain 52 §:n kumoamisesta.
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Heikkinen, H.L.T. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & Kajanto, A. (toim.). *Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista ja taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikerta. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Gummeruksen kirjapaino Oy, 203–220.

- Heino, T. 2007. Keitä ovat uudet lastensuojelun asiakkaat? Tutkimus lapsista ja perheistä tilastolukujen takana. Työpapereita. 30. Helsinki: Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Heino, T. & Pösö, T. 2003. Lastensuojelun osaamista tukeva tutkimusohjelma. Teoksessa Laiho, K. & Ritala-Koskinen, A. (toim.). Lastensuojelu osaamiskeskuksen pilottina – Osaava lastensuojelu -projektin loppuraportti. Raportteja 1/2003. Pikassos Oy. Tampere: Domus Offset Oy, 69–76.
- Henkilötietolaki (1999/523). 22.4.1999.
- Hernes, T. 2004a. The Spatial Construction of Organization. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamin's Publishing Company.
- Hernes, T. 2004b. Studying composite boundaries: A framework of analysis. *Human Relations* 57 (1), 9–29.
- Herranen, J. 2003. Ammattikorkeakoulu diskursiivisena tilana. Järjestystä, konflikteja ja kaaosta. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 85. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Hiitola, J. 2008. Selvitys vuonna 2006 huostanotetuista ja sijaishuoltoon sijoitetuista lapsista. Lastensuojelun sijaishuollon kehittäminen Tampereella, Tampereen seutukunnassa ja Etelä-Pirkanmaalla -hanke. Työpapereita 21. Helsinki: Stakes.
- Honneth, A. 1996. Struggle for recognition. The moral grammar of social conflicts. Oxford: Polity Press.
- Hänninen, S., Karjalainen, J. & Lahti, T. 2005. Toinen tieto. Kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Helsinki: Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Illeris, K. 2003. Workplace learning and learning theory. *Journal of Workplace Learning*, 15 (4): 167–178.
- Ilmonen, K. 2000. Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa K. Ilmonen. Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 9–38.
- Ilmonen, K. 2005. Luottamuksen operationalisoinnista. Teoksessa P. Jokivuori (toim.). Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy, 45–68.
- Juhila, K. 2000. Sosiaalityön luokittelu ja ohjeistaminen – ristiriidassa refleksiivisyyden kanssa? *Janus* 8 (2), 150–163.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, J. Saarinen (toim.). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18–48.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2000. Työssä oppimisen reflektiivisyys ja kontekstuaalisuus. *Aikuiskasvatus* Vol. 20, 4, 316–324.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2001. Modelling reflective and contextual learning at work. *Journal of Workplace Learning*. Vol.13, 7/8, 282–289. MCB University Press.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kakkuri-Knuutila, M-L. & Heinlahti, K. 2006. Mitä on tutkimus? Argumentaatio ja tieteenfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Kananoja, A. 1997. Murros on mahdollisuus. Sosiaalityön selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1997:8. Stakes. Raportteja 211. Helsinki.
- Kananoja, A., Niiranen, V. & Jokiranta, H. 2008. Kunnallinen sosiaalipolitiikka. Osallisuutta ja yhteistä vastuuta. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Karila, K. & Ropo, E. 1997. Näkökulmia asiantuntijuuden olemukseen ja kehitykseen opettajatutkimusten valossa. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.). Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 149–157.
- Karjalainen, P. & Sarvimäki, P. (toim.). 2005. Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä. 2015 toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karvinen, S. 1993. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa R. Granfelt, H. Jokiranta, S. Karvinen, A-L. Matthies & A. Pohjola. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto, 17–51.

- Karvinen, S. 1996. Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 34. Kuopion yliopiston painatuskeskus.
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen J., Meltti T., Yliruka, L., Tapola-Haapola, M. & Björkenheim J. 2005. Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kolb, D.A. 1984. *Experiential learning. Experience as a source of learning and development.* Eaglewood Cliffs: N.J.Prentice Hall.
- Konttinen, E. 1997. Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.). *Muuttuva asiantuntijuus.* Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 48–61.
- Koskela, H. 2003. Opiskelijoiden haasteellisuudesta ammattiopintoihin sitoutumisen ammattiteoriaan. Grounded theory -menetelmän soveltaminen ammattioppilaitoksen opettajien kuvaukseen opetettavistaan. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja N:o 86. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Koskela, H. 2007. Grounded theory. Opettajien opiskelijakäsitysten analyysiä. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen & V-M. Värri (toim.). *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin.* Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 91–110.
- Kostiainen, T. 2004. Osallistujapalaute maaseudun ryhmien työskentelystä ja kytkeä tiedonmuodostusprosessiin. Teoksessa T. Lehtinen. *Seutuyhteistyö maaseutusosiaalityössä.* Loppuraportti. Tampere: Pikassos Oy, 20–29.
- Kostiainen, T. 2005. Suhdetieto luo sosiaalista pääomaa – oppimisen ja osaamisen lähteet sosiaalityössä. Teoksessa E. Poikela (toim.). *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma.* Tampere: Tampere University Press, 101–124.
- Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 335.
- Kröger, T. 1996. Kunnat valtion valvonnassa? Teoksessa J. Sipilä, O. Ketola, T. Kröger & P-L. Rauhala. *Sosiaalipalvelujen Suomi.* Helsinki: WSOY, 23–85.
- Kröger, T. 1997. Hyvinvointikunnan aika. Kunta hyvinvointivaltion sosiaalipalvelujen rakentajana. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 561.
- Kuronen, M. 2004. Sosiaalityön tutkimuksen ja käytännön jaettu kiinnostus vuorovaikutukseen ja kieleen. *Janus* 12(2), 218–226.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, A. 2007. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali (toim.). *Etiikka ihmistieteille.* Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, 124–140.
- Laiho, K. & Ritala-Koskinen, A. (toim.). 2003a. Lastensuojelu osaamiskeskuksen pilottina – Osaava lastensuojelu -projektin loppuraportti. Raportteja. Tampere: Pikassos Oy.
- Laiho, K. & Ritala-Koskinen, A. 2003b. Osaava lastensuojelu – lastensuojelua kehittämässä, osaamiskeskusta rakentamassa. Teoksessa Lastensuojelu osaamiskeskuksen pilottina – Osaava lastensuojelu -projektin loppuraportti. Raportteja 1. Tampere: Pikassos Oy, 7–68.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.). *Tapaustutkimuksen taito.* Helsinki: Gaudamus, 9–38.
- Laitinen, H. 1998. Tiedonmuodostus sosiaalityössä. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 57. Kuopion yliopisto.
- Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001, 13.12.2001.
- Lana, R.E. 1986. Descartes, Vico, Contextualism and Social Psychology. Teoksessa R.L. Rosnow & M. Georgoudi (Eds.). *Contextualism and Understanding in Behavioral Science. Implications for Research and Theory.* New York: Praeger, 67–85.
- Lana, R.E. & Rosnow, R.L. 1972. *Introduction to Contemporary Psychology.* New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.

- Launis, K. & Engeström, Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.). *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Helsinki: WSOY, 64–81.
- Lave, J. 1990. *The Structure of Acquisition and the Practice of Understanding*. Teoksessa J. W. Stigler, R.A. Shweder & G. Herdt. *Cultural Psychology*, Cambridge University Press, 259–86.
- Lave J. & Wenger, E. 1991. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. New York: Cambridge University Press.
- Lefebvre, H. 1991. *The Production of Space*. Translated by D. Nicholson-Smith. Oxford: Blackwell Publishing. (Alkuteos *La Production de l'espace* 1974).
- Lehtinen, E. & Palonen, T. 1997. Tiedon verkostoituminen – haaste asiantuntijuudelle. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.). *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 102–121.
- Lehtinen, T. 2000. Pienen kunnan sosiaalityöntekijä valtasuhteiden verkostossa – omakoh-
taisen kokemuksen analyysi. Julkaisematon liseniaattityö. Tampereen yliopisto.
- Lehtinen, T. 2003. Maaseudun sosiaalityöntekijöiden yhteistyöryhmät. Raportti kokeilusta
Pirkanmaalla. Pikassos Oy.
http://pikassos.fi/tiedostot/maaseut_yhteistyoryhmat_loppuraportti.pdf.
- Lehtinen, T. 2004. Seutuyhteistyö maaseutusosiaalityössä. Loppuraportti. Pikassos Oy.
http://kosisivut.ainaratkaisu.fi/data/gfm/files/O/266_maaseutu2.pdf.
www.polemiikki.fi/files/library/attachments/Seutuyhteistyö_maaseutusosiaalityössä.pdf.
- Leontjev, A.N. 1977. *Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus*. Helsinki: Kansankulttuuri.
- Linnamaa, R. & Sotarauta, M. 2000. Verkostojen utopia ja arki. Tutkimus Etelä-Pohjan-
maan kehittäjäverkostosta. Tampereen yliopisto. Alueellisen kehittämisen yksikkö Sen-
ten julkaisuja 7.
- Lundgren, K-E. 1984. *Ur tystnaden. Om den moraliska karriären i det sociala arbetet. Sociala Metoder 5*. Stockholm: Liber Förlag.
- Martin, B.R. & Etzkowitz, H. 2000. The Origin and Evolution of the University Species. *VEST*, 2000, Vol. 13 Nr. 3–4, 9–34.
- Merton, R.K. 1968. *Science and Democratic Social Structure*. Teoksessa R.K. Merton (Ed.). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press.
- Mutka, U. 1998. Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hy-
vinvointivaltion jälkeen. Jyväskylä: SoPhi.
- Mäkinen, S. 2005. *Oppiminen marginaalissa*. Acta Universitatis Tamperensis 1119. Tampe-
re: Tampere University Press.
- Mäntysaari, M. 2001. Sosiaalityö tutkimuksena, koulutuksena ja ammattikäytäntönä. Vir-
kaanastujaisesityelmä 21.11.2001 Jyväskylän yliopiston sosiaalityön professorin virkaan.
<http://users.jyu.fi/~mmantys/research.htm>. Luettu 3.2.2002.
- Nahapiet, J. 2008. *Capitalizing on Connections: Social Capital and Strategic Management*.
Teoksessa V. Bartkus & J. Davis (Eds.). *Social Capital: Reaching out, Reaching In*. Ed-
ward Elgar Publishing Ltd.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational
Advantage. *Academy of Management Review*. Vol. 23, No.2, 242–266.
- Nahapiet, J., Gratton, L. & Rocha H.O. 2005. Knowledge and relationships: when coopera-
tion is the norm. *European Management Review* 2, 3–14.
- Nardi, B., Whittaker, S. & Schwarz, H. 2000. It's Not What You Know, It's Who You
Know: Work in the Information Age. *First Monday*, 5, 5.
http://firstmonday.org/issues/issue5_5/nardi/index.html. Luettu 16.4.2003.
- Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Rapport till regeringen för år
två avseende det treåriga (2001–2003) regeringsuppdraget. Socialstyrelsen. Artikel nr:
2003-107-3. <http://www.sos.se/socialtj/kunskap/kunskap.htm>. Luettu 5.8.2008.
- Niiranen, V. 1994. Sosiaalitoimen moniulotteinen johtajuus. Tutkimus sosiaalijohtajien joh-
tamistyöstä, johtajatyypeistä ja vapaakuntakokeilusta sosiaalitoimen reformina. Kuopio:
Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 20.

- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2007. Arjen johtajuus: rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.
- Nonaka I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I., Toyama, R. & Konno, N. 2000. SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning* 33 (2000) 5–34. Elsevier Science Ltd.
- Opetussosiaalikeskustoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 1990:48. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Paavola, S., Lipponen, L. & Hakkarainen, K. 2004. Modeling innovative learning communities: A knowledge-creation process to learning. *Review of Educational Research* 74, 557–576.
- Patomäki, H. 2007. Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden ehdot. Helsinki: WSOY.
- Pettigrew, A.M. 1985. Contextualist Research: A Natural Way to Link Theory and Practice. Teoksessa E.E. Lawler, A.M. Mohrman, S. Mohrman, G. Ledjord and T. Cummings and Associates (Eds.). *Doing Research that is Useful for Theory and Practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 222–274.
- Pikassoksen toimintakertomus 2004. Julkaisematon.
- Pohjola, A. 1998. Sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen kehittäminen. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 52.
- Poikela, E. 1998. Oppiminen, arviointi ja osaaminen. Teoksessa Räisänen, A. (toim.). *Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi*. Arviointi 2. Helsinki: Opetushallitus, 35–46.
- Poikela, E. 1999. Kontekstuaalinen oppiminen. Akateeminen väitöskirja. *Acta Universitatis Tamperensis* 675. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Poikela, E. 2002. Osaamisen arviointi. Teoksessa R. Honkonen (toim.). *Koulutuksen lumo – Retoriikka, politiikka ja arviointi*. Tampere: Tampere University Press, 229–245.
- Poikela, E. 2006. Knowledge, Knowing and Problem-Based Learning – some epistemological and ontological remarks. Teoksessa E. Poikela & A-R. Nummenmaa (toim.). *Understanding Problem-Based Learning*. Tampere: Tampere University Press, 15–31.
- Potter, J. & Wetherell, M. 1987. *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behavior*. London: Sage Publications.
- Printz, A. & Ljunggren, S. 2005. Inledning. Teoksessa S. Ljunggren (red.). *Empiri, Evidens, Empati. Nordiska roster om kunskapsutveckling i socialt arbete*. Nord 5. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet och Nopu, 9–17.
- Putnam, R. 1993. *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. New Jersey: Princeton University Press.
- På väg mot socialtjänstuniversitetet? – En uppföljning av Socialstyrelsens stöd till strukturer för kunskapsutveckling inom socialtjänsten 2002–2004. 2005. Socialstyrelsen. Artikelnr: 2005-124-1. Lindsberg: Berglangens Grafiska.
- Pålshaugen, Ø. 2004. How to do things with words. Towards a linguistic turn in action research? *Concepts and Transformation* 9:2, 181–203.
- Pöntinen, S. & Hongisto, M. 2003. Sosiologisia säikeitä arviointitutkimukseen. *FinSoc news*. Uutiskirje sosiaalihuollon menetelmien arvioinnista 2/2003, 1–4. Stakes.
- Rajavaara, M. 1989. Tutkiva ote sosiaalityöhön? *Sosiaaliviraston julkaisusarja A1/1989*. Helsinki: Helsingin kaupunki.
- Raunio, K. 2000. *Sosiaalityö murroksessa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Reason, P., & Torbert, W.R. 2001. The Action Turn: Toward a transformational social science. *Concepts and Transformations*, 6(1), 1–37.
- Ritala-Koskinen, A. 2003. Onnistumisia lastensuojelussa. Teoksessa M. Satka & A. Pohjola & M. Rajavaara (toim.). *Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2*. Jyväskylä: SoPhi, 103–124.
- Ropo, E. 1991. Opettajaeksperttiyden kehittyminen – tutkimustuloksia ja näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 11, 153–163.

- Rosnow, R.L. & Georgoudi, M. 1986. The Spirit of Contextualism. Teoksessa R.L.Rosnow & M. Georgoudi (Eds.). *Contextualism and Understanding in Behavioral Science. Implications for Research and Theory*. New York: Praeger, 3–22.
- Rostila, I. 2002. Kohti parempaa hyvinvointipalveluiden vaikutusmekanismien paikallistuntemusta. *Janus* 10 (2), 155–160.
- Saarnio, P. 1991. Noviiisista ekspertiksi. Sosiaalityön taitojen yksilöllinen kehittyminen. *Janus* 1, 89–98.
- Saarnio, P. 1992. Sosiaalityöntekijöiden ja kirjastonhoitajien sosiaalisesta ekspertisistä ja persoonallisuuden piirteistä. *Psykologia* 3, 227–230.
- Saarnio, P. 1993. Kokeellinen tutkimus sosiaalityön taitojen kehittämisestä. *Janus* 4, 49–60.
- Satka, M. 1995. Making Social Citizenship. Conceptual practices from the Finnish Poor Law to professional social work. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: SoPhi.
- Satka, M. 1997. Sosiaalityö ajassa – ydinkysymysten äärellä. Teoksessa R. Viialainen. & M. Maaniittu (toim.). ”Tehdä itsensä tarpeettomaksi?” *Sosiaalityö 1990-luvulla*. Stakes. Raportteja 213, 27–38.
- Satka, M. 1999. Tasavertaistuvaa tiedontuotantoa kohti? *Janus* 7(4), 373–378.
- Satka, M. 2000. Myöhäismodernin haasteet ja sosiaalityön ammatillinen erikoistumiskoulutus. *Janus* 8 (2), 182–197.
- Satka, M., Karvinen-Niinikoski, S. & Nylund, M. 2005. Mitä sosiaalityön käytäntötutkimus on? Teoksessa M. Satka, S. Karvinen-Niinikoski, M. Nylund & S. Hoikkala (toim.). *Käytäntötutkimus*. Helsinki: Palmenia-kustannus, 9–19.
- Schatzki, T., Knorr-Certina, K. & Savigny von, E. 2001. *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge.
- Schön, D.A. 1983. *How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Seikkula, J. & Arnkil, T.E. 2005. *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Tammi.
- Seligman, A.B. 1997. *The Problem of Trust*. New Jersey: Princeton University Press.
- Sfard, A. 1998. On Two Metaphors for Learning and the Dangers of Choosing Just One. *Educational Researcher* (27) 2, 4–13.
- Shields, R. 1991. *Places on the Margin. Alternative Geographies of Modernity*. Guildford: Routledge.
- Shields, R. 1999. *Lefebvre, Love & Struggle. Spatial Dialectics*. London: Routledge.
- Shotter, J. 1986. Speaking Practically: Whorf, the Formative Function of Communication, and Knowing of the Third Kind. Teoksessa R.L.Rosnow & M. Georgoudi (Eds.). *Contextualism and Understanding in Behavioral Science. Implications for Research and Theory*. New York: Praeger, 211–227.
- Sipilä, J. 1989. *Sosiaalityön jäljillä*. Helsinki: Tammi.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton lausunto 30.1.2001.
http://www.stkl.fi/2002_kannanotot_lausunnot_lausunto6.html. Luettu 11.7.2009.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton mietintö 37/2001vp.
 Sosiaalialan osaamiskeskukset. 27.3.2007.
<http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/sospa/shosa/index.htx>. Luettu 22.3.2008.
- Sosiaalialan osaamiskeskus. Opetussosiaalikeskustyöryhmän muistio. Työryhmämuistio 2000:24. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/opetus/osa2_3.htm#2_1.
- Sosiaalihuollon erityisosaamisen turvaaminen. Sosiaalihuollon erityisosaamista selvittäneen työryhmän muistio 1997:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Spradley, J.P. 1980. *Participant Observation*. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.
- STM tiedottaa 40/2002. Peruspalveluministeri Soininvaara:
 Sosiaaliala kaipaa tiedon ja osaamisen kokoamista ja välitystä.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tiedote/tied02/haotiedote1813.htm>.
- Stolanowski, P-A. 2005. Kunnskapsutvikling innen sosialtjenesten i Norge. Teoksessa S. Ljunggren (red.). *Empiri, Evidens, Empati. Nordiska roster om kunnskapsutveckling i socialt arbete*. Nord 5. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet och Nopus, 47–61.

- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Second Edition. London: Sage Publications.
- Suoninen, E. 1997. Miten tutkia moniäänistä ihmistä? *Acta Universitatis Tamperensis* 580. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Suoranta, J. 1996. Kontekstualismi kasvatustieteen metodologiassa. *Kasvatus* 27(5), 451–461.
- Suoranta, J. 2000. Haarautuvien menetelmäkäytäntöjen puutarhassa. Ihmistieteen metodologisia kysymyksiä. Lapin yliopisto kasvatustieteiden tiedekunta. Mediakasvatuksen tutkimusyksikkö. Opetusmonisteita. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Sztompka, P. 2007. Trust in Science. Robert K. Merton's Inspirations. *Journal of Classical Sociology*. Sage Publications Los Angeles, London, New Delhi and Singapore. Vol.7 (2), 211–220.
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Töttö, P. 1982 (1987). Yhteiskuntatiede ja toiminta. Objektivismiin kritiikistä yhteiskuntatieteiden metodologiassa. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Sarja A:55/1982. 2. painos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Utvärdering av FoU – En studie av FoU-enheter inriktade på individ- och familjeomsorg. 2002. Ingår i Socialstyrelsens program Nationellt stöd för kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Vehkavaara, T. 1999. Toimintatieto laajennettuna tietokäsityksenä eli miten ja miksi meillä on taipumus toimia tarkoituksenmukaisesti. Filosofian lisensiaattityö 1.10.1999. Tampereen yliopisto. Filosofian, tilastotieteen ja matematiikan laitos.
<http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.phtml?id=1074>. Luettu 3.10.2007.
- Vehkavaara, T. 2003. Filosofisen tiedon luonne ja positiivisen filosofian puolustus. Teoksessa P. Räsänen & M. Tuohimaa (toim.). *Filosofinen tieto ja filosofin taito*. *Acta Philosophica Tamperensis*. Vol. 2. Tampere: Tampere University Press, 268–297.
- Virkkunen, J., Engeström, Y. & Miettinen, R. 2007. Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan tulevaisuus. Projekteista konseptikehittämiseen. Selvityksiä 49. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Vygotsky, L.S. 1978. *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wenger, E. 1998. *Communities of Practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E. 2000. *Communities of Practice and Social Learning Systems*. *Organization*, Volume 7(2):225–246. Sage.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W.W. 2002. *Cultivating Communities of Practice*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Wiig, P. 1994. Tutkimusrenkaat kohtaamispaikkoina ja yhteistyöfoorumina. Teoksessa T. Lindqvist & M. Rajavaara (toim.). *Kehittämistyö itseanalyysiin*. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen täydennyskoulutusjulkaisuja 8 ja Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen raportteja 147, 117–122.
- Yin, R.K. 1990. *Case Study Research. Design and Methods*. Applied Social Research Methods Series. Volume 5. California: SAGE Publications, Inc.
- Ylioppilaslehti 05/2008. Sitkeä sosiaaliantta. Henkilökuvat. Laajat artikkelit. 20.3.2008.
<http://www.ylioppilaslehti.fi/2008/03/20/vappu-taipale/>. Luettu 22.3.2008.

Liitteet

Liite 1

14.5.2003

Hyvä Osaava lastensuojelu -projektiin osallistuva toimija

Laaja-alainen Osaava lastensuojelu -projekti käynnistettiin Kanta-Hämeessä pari vuotta sitten. Kyseessä on Pikassos Oy:n pilottiprojekti, josta on nyt kertynyt paljon kokemusta ja siksi niitä kokemuksia olisikin tärkeä tavoittaa.

Tutkin kasvatustieteen väitöskirjatutkimuksessani sosiaalityön osaamisen kehittymistä osana osaamiskeskustoimintaa ja verkostoitumista. Koulutukseltani olen sosiaalihuoltaja ja kasvatustieteiden maisteri ja olen työskennellyt yli 20 vuotta Tampereen yliopistossa ensin sosiaalityön pätevöitymiskoulutuksessa ja sitten sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutuksessa. Kehittyäkseni ajan mukana haakeudin aikuiskasvatukseen opiskelemaan syvemmin ”työssä oppimista” ja tästä näkökulmasta sosiaalialan osaamiskeskustoiminta tarjoaa kiinnostavan opinnäytetutkimuskontekstin.

Olen kiinnostunut siitä, miten osaamiskeskuksen organisoimissa verkostoissa ja ryhmissä tapahtuva toiminta vaikuttaa käytännön työprosesseihin ja palvelujärjestelmän kehittymiseen sekä minkälaisia oppimisprosesseja osaamiskeskustoiminta käynnistää. Kontekstuaalisen oppimisen ja tiedonmuodostuksen viitekehukseen liittyvässä tutkimuksessa mielenkiintoni kohdistuu erityisesti oppimisen sosiaalisiin, vuorovaikutuksellisiin ja yhteistoiminnallisiin prosesseihin. Tutkimukseni ei kohdistu niinkään yksilöissä tapahtuvaan oppimiseen, vaan yhteiseen, jopa ”yhteisölliseen” oppimiseen.

Seuraan Pikassoksen toimintaa vuosina 2002–2006 keräämällä siitä erilaista materiaalia. Merkittävän osuuden tiedonhankinnasta muodostaa eri projekteihin osallistuvien sosiaalityöntekijöiden yksilö- tai ryhmähaastattelut. Tutkimus ei kohdistu suoraan sosiaalityön asiakkaisiin, joten en kerää yksittäisiin asiakkaisiin liittyviä tietoja. Myöskään yksittäiset työntekijähaastattelut eivät korostu tutkimustuloksia raportoitaessa. Haastatteluissa kertyvä tieto on luottamuksellista ja vain tutkijan käytössä.

Pikassoksen hallitus on syksyllä 2002 käsitellyt ja hyväksynyt alustavan tutkimussuunnitelmani. Opinnäytetutkimusta ohjaa Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitoksella ma. professori Esa Poikela, joka on perehtynyt väitöskirjassaan ja sen jälkeisessä toiminnassa kontekstuaaliseen oppimiseen ja työssä oppimiseen. Myös sosiaalityön professori Tarja Pösö, joka työskentelee tällä hetkellä Pikassoksen kehittämis- ja tutkimuspäällikkönä, on perehtynyt tutkimussuunnitelmaani.

Tarkoitukseni on haastatella touko-elokuun aikana osaa Osaava lastensuojelu -projektiin osallistuneista sosiaalityöntekijöistä. Heidän lisäksi haastattelen pienen määrän muita työntekijöitä, jotka toimivat kiinteässä yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden kanssa lastensuojelutyössä.

Otan yhteyttä tulevina viikkoina projektiin osallistuviin kuntiin neuvotellakseni haastattelumahdollisuudesta. Toivon myönteistä suhtautumista tutkimukseeni. Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin lisäkysymyksiin.

Keväisin terveisin

Tuula Kostiainen

Kasvatustieteen jatko-opiskelija

Puhelin (poistettu kotinumero)

Sähköposti: tuula.kostiainen@uta.fi

Sähköpostikirje nimetyille kunnan sosiaalityöntekijöille:

28.5.2003

Hyvät (nimi), (nimi)

Olette osallistuneet osaamiskeskus Pikassoksen Osaava lastensuojelu – projektiin. Laaja-alainen pilottiprojekti on toiminut pari vuotta ja nyt olisi tärkeää tavoittaa osallistujien kokemuksia ja havaintoja toiminnasta.

Teen osaamiskeskustoiminnasta kasvatustieteen väitöskirjatyötä Tampereen yliopistoon. Olen kiinnostunut siitä, miten osaamiskeskuksen organisoimissa verkostoissa ja ryhmissä tapahtuva toiminta vaikuttaa käytännön työprosesseihin ja palvelujärjestelmän kehittymiseen sekä minkälaisia oppimisprosesseja osaamiskeskustoiminta käynnistää. Tutkimukseni ei kohdistu niinkään yksilöjen pään sisällä tapahtuvaan oppimiseen kuin yhteiseen ryhmätason oppimiseen ja työtoiminnan kontekstiin. Henkilökohtaisena tavoitteenani on syventää tietämystäni osaamisen kehittämisestä, koska olen toiminut yli 20 vuotta sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutuksen parissa.

Toivoisin, että saisin teiltä mahdollisimman pian vastauksen siihen, onko keskustelu/haastattelu mahdollinen tulevina viikkoina. Jos vastauksenne on myönteinen, pyytäisin ehdotusta tapaamisajasta. Olen opintovapaalla ja valmis tulemaan työpaikallenne teille sopivimpana ajankohtana. Aikaa tulisi varata 1-2 tuntia riippuen siitä, olisiko keskustelu kanssanne mahdollista yhdessä vai erikseen.

Ystävällisin terveisin,

Tuula Kostiainen

Puhelin (poistettu kotinumero)

Sähköposti tuula.kostiainen@uta.fi

Liite 2

Loka-marraskuu 2002

Kysymysrunko osaamiskeskustyöntekijöille tutkimusongelman täsmentämiseksi, osaamiskeskuksen alkutilanne. Kyseessä on vapaamuotoinen haastattelu, jolloin haastattelutilanne ohjaa tarkentaviin kysymyksiin. Kysymykset painottuvat eri tavoin henkilön työtehtävän mukaan.

Mitkä ovat työtehtäväsi?

Ketkä ovat asiakkaita?

Miten asiat tulevat vireille? Mikä on päätöksentekoprosessi?

Mitä prosesseja asiakkuus panee liikkeelle?

Miten prosesseja hoidetaan? Kuka hoitaa?

Miksi osaamiskeskusta tarvitaan?

Minkälaisessa kontekstissa Pikassos toimii? Missä se toimii? Miten se toimii?

Mihin on mielestäsi on kiinnitettävä huomiota, jotta tavoitan Pikassoksen ydinosaamisen? Mitkä ovat toiminnan ydinjuttuja?

Minkälaiseen osaamiseen pyritte? Minkälaista osaamista tuotate?

Sosiaalityön tila ja näkyvyys osaamiskeskuksen alueella?

Haastattelukysymykset

Toukokuu 2004, jatkokysymykset osken henkilökunnalle, kun edellisestä haastattelusta on mennyt 1.5 vuotta. Kyseessä on vapaamuotoinen haastattelu, jolloin haastattelutilanne ohjaa tarkentaviin kysymyksiin. Kysymykset painottuvat eri tavoin henkilön työtehtävän mukaan.

Mitä on tapahtunut ensimmäisten työvuosiesi aikana?

Mitä toimintoja oskella on ollut?

Minkälaista työtä oske tekee? (työskentelytapa, prosessit)

Miten oske organisoi osaamista, tietoa ja oppimista koskevat tilat?

Mitä alueellisuus merkitsee työskentelyssä?

Mitä aika merkitsee osaamiskeskustyöskentelyssä?

Miten osaamiskeskus vastaa odotuksiin? Ovatko odotukset muuttuneet sitten alun?

Minkälainen on sosiaalityöntekijöiden osuus toiminnoissa?

Minkälaiseen osaamiseen pyritte? Minkälaista osaamista tuotate?

Osaamiskeskuksen tila ja näkyvyys osaamiskeskuksen alueella?

Mikä on ollut vaikeinta, mikä helppoa? CIA (critical incident analysis)

Maaseudun sosiaalityön yhteistyöryhmät

Kevään 2004 kysymykset

Teema: Minkälaisia kokemuksia osallistujilla on yhteistyöryhmästä ja mitä se on merkinnyt eri asioiden suhteen

Kun arvioit mennyttä vuotta, mitä osallistumisesi on merkinnyt henkilökohtaisesti?

Mikä on ollut ryhmän merkitys?

Onko sillä merkitystä, että osallistujat ovat tietyltä maantieteelliseltä alueelta?

Mitä uutta yhteistyöryhmässä työskentely on tuonut omaan ajatteluun, työhön tai työpaikalle?

Jos arvioit, että olet hyötynyt ryhmästä

– Miksi juuri tämä aika on ollut sopiva?

– Miksi juuri tällainen työskentelytapa on ollut hyvä, mikä siinä erityisesti on vaikuttanut ja mihin?

Mikä ei ole mielestäsi niin onnistunutta ryhmän työskentelyssä tai mahdollisessa lopputuloksessa?

Minkälaisena olet kokenut ohjaajan osuuden työskentelyssä? Onko hänen roolinsa ja työskentelytapansa muuttunut työskentelyaikana (yhden tai koko kahden vuoden aikana)? (Kysymys on ohjaajan omasta ehdotuksesta)

Miten arvioit yleensä sosiaalialan osaamiskeskuksen näkyvyyden ja vaikuttavuuden työpaikallasi?

Oslan yksilötyöntekijöiden/parityöntekijöiden teemahaastattelurunko:

2.6.2003

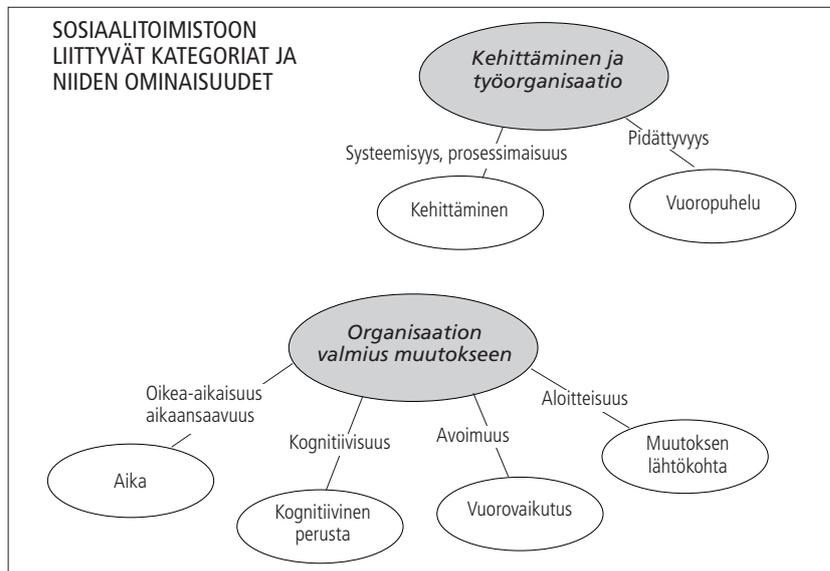
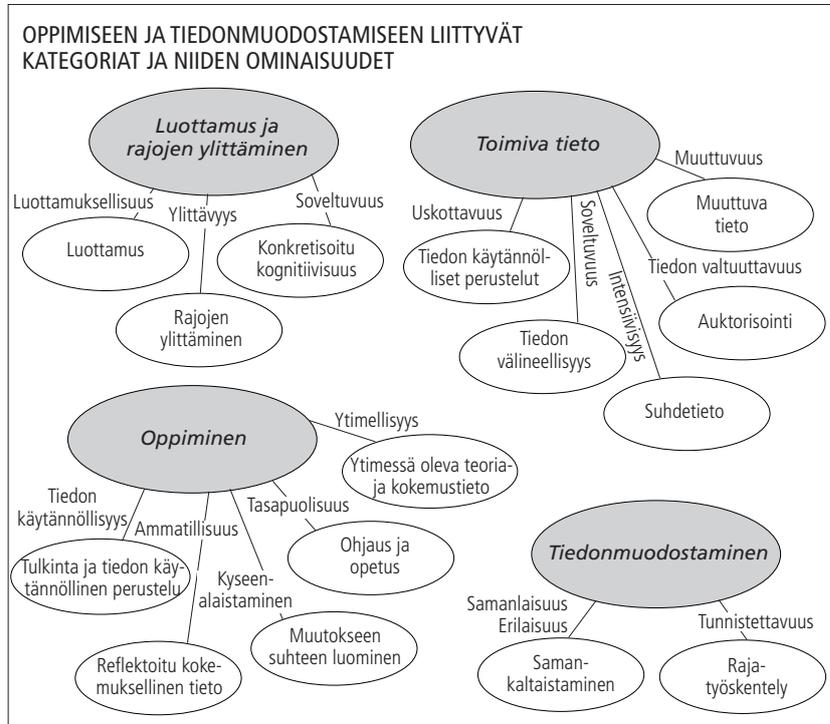
Teemoja Osla-haastatteluun

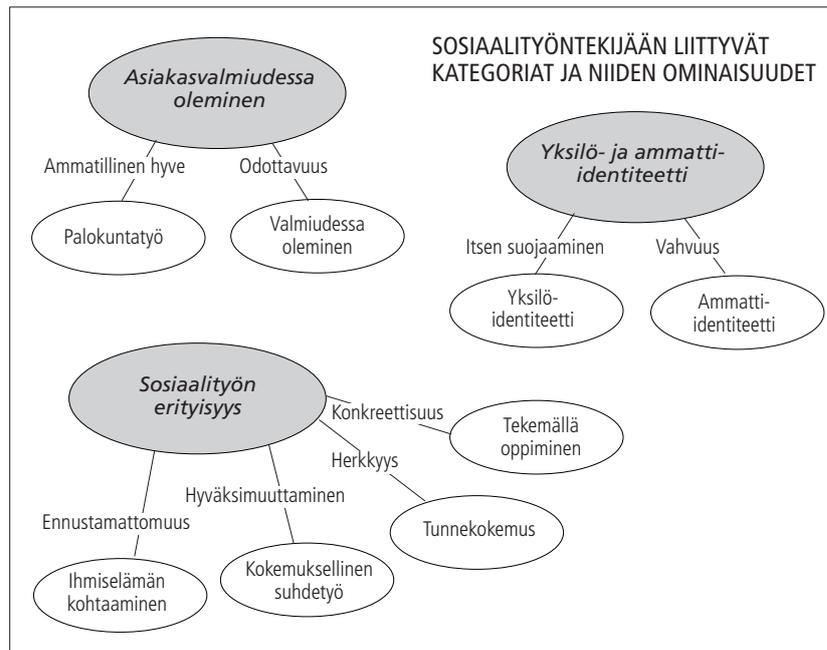
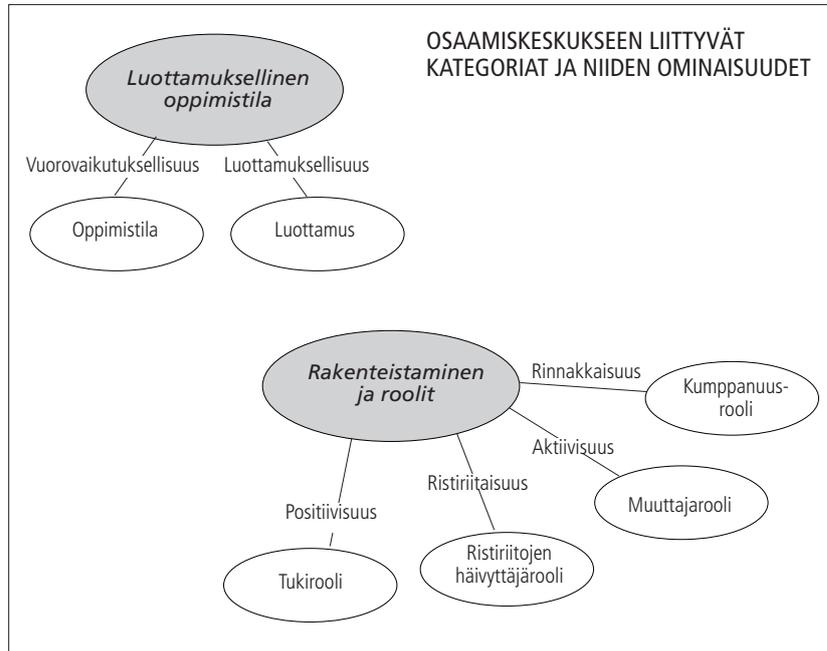
- työpaikka ja oppiminen: työssä tapahtuva oppiminen ja sen muodot
- sosiaalityön tilanne alueella
- odotukset oskea kohtaan
- odotukset projektia kohtaan
- mihin toimintaan osallistunut ja minkälaisella kokemuksella, tuloksella, vaikutuksella
- minkälaisin työprosesseihin kehittämistoiminta kohdistui
- osaamiskeskuksen ohjaus ja vaikutus työhön, uudet ajatukset yksilö-, ryhmä- tai organisaatiotasolla
- konkreettiset ja toiminnalliset muutokset työhön
- oppimisryhmän vaikutus omaan työhön ja ajatuksiin
- osken näkyvyys alueella
- osken rooli osana sosiaalityön kehittämisen verkostoa
- onko asiakaslähtöisyys lisääntynyt työssä osken vaikutuksesta
- mitä odotuksia oske ei ole täyttänyt
- osaamisen/asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittyminen

Liite 3

Perustyössä oppiminen -kategorian ominaisuuksien määrittely ja nimeäminen

aineistosta määritellyt ominaisuudet	tutkijan nimeämä ominaisuus ryhmälle
ammatti-identiteetti asiakaskontaktin muodostuminen työtteen suoruus asiantuntijuuden vahvistaminen ei ota henkilökohtaisesti hyväksi muuttaminen ihmisenä oppiminen itsereflektio itsetuntemus kokeillaan nyt kokonaisarviointi silmät auki kylmät hallintoihmiset lähellä asiakasta missio muuttumisen oivaltaminen omalla persoonalla työnteke pitkäaikainen asiakassuhde pumpulissa kasvaminen tietynlainen tunnekokemus tunnesuhteen rakentuminen päätökset hetkessä	<i>kokemuksellinen suhdetieto</i>
arki ei motivoi asiakasmäärä suuri jaksaminen odottaa muutosta olosuhteet uuvuttavat rutiiniasiat työnantajan luvalla vuorotteluvapaa	<i>sosiaalityön heikot rakenteet</i>
sosiaalityön olemus kantavat voimat elämässä ennustamattomuus kirjava elämä työn tuloksellisuus mahdollisuuksien antaminen päätöksen teko nuorena-vanhana suhteellisuuden tajun menettäminen taikapallon löytäminen	<i>sosiaalityön erityisyys</i>
juridisesti oikeita päätöksiä juristin apu lastenpsykiatrin konsultointi kokenut työpari käsikirja opiskelu luo ymmärrystä kinkkinen juttu oppia kuuntelemalla konkreettinen tapaus kirjallisissa töissä oppiminen mestarilta oppiminen	<i>tekemällä oppiminen</i>





OSAAMISKESKUSINTERVENTION VAIKUTUS SOSIAALITOIMISTON
SOSIAALITYÖHÖN AIKADIMENSIONA TIEDON LAJEITTAIN
ERITELTYNÄ

Käytän tiedon laji -erittelyä tutkiakseni osaamiskeskusintervention lähtötilannetta sosiaalityöntekijöiden työssä ja sen seurauksia. Lähtöaineistona ovat Maaseudun sosiaalityön yhteistyöprojektit, mutta sitä on täydennetty muiden projektien kokemuksilla. Lähtötilanteen tavoitteiden ja interventioiden seurauksien välillä aikaa on kulunut 1-2 vuotta.

Taulukko: Osaamiskeskuksen vaikutus maaseudun sosiaalityöhön tiedon lajeittain

tiedon laji	sosiaalityöntekijöiden tavoitteet ennen osaamiskeskusta	arviointi osaamiskeskusintervention jälkeen
kooditettu tieto	<ul style="list-style-type: none"> – useat käytännön työhön liittyvät teemat kiinnostavat, myös lainsäädäntö – ongelmaksi koetaan, että tietoa ja kirjallisuutta on hajallaan ja ettei ole tiettyä kanavaa, josta lähtisi hakemaan sitä; halutaan tietoa muiden käytännöistä, tietoa pähkinänkuoressa, varmaa tietoa ja lakitietoa – odottaa Osaamiskeskukselta keskitettyä ”asiantuntija-avun reittiä”, josta kysyä apua ongelmien ilmetessä. – hyviä koulutuksia tarvitaan lähellä. 	<ul style="list-style-type: none"> – sisällöllisiä ja lainsäädännöllisiä teemoja on käsitelty tapauskäsittelyjen yhteydessä, mutta myös koulutuksena; onnistunutta käsittelyä oli tapausten yhteydessä, mutta koulutus ja kirjat aiheuttivat jännitteisyyttä
ankkuroitu tieto	<ul style="list-style-type: none"> – suuret työmäärät, ajan riittämättömyys, töiden priorisointi – oma paikka, sosiaalityön paikka yhteistyökumppanina, rajat, kunnan ja alueen muiden sosiaalityöntekijöiden tunteminen – ajanvaraus ei ole kaikissa toimistoissa, vaikea pitää päivittäistä työsuunnitelmaa 	<ul style="list-style-type: none"> – todettiin, että priorisointia on jo pitkään tapahtunut ja siihen ei kiinnitetty enää erityistä huomiota – ei ole yhtä tapaa tehdä työtä, oman kunnan kuviot ja rajat on tunnustettava, työntekijän tulee itse olla aktiivinen uusille virikkeille. – tärkeää oli irrottautuminen työstä, tutustua muihin, koska se helpottaa yhteydenottoa, uudelle työntekijälle työhön perehdyttäjänä, aikaa ajatella työaikana – uusien ratkaisumallien ja menetelmien löytyminen – osalla työpaikoista saatu aikaan pieniä muutoksia esimiehen suostumuksella, mutta

		<p>isot muutospaineet aiheuttavat turhautumista kun johto ei ole mukana muutostyössä; omien työtapojen muutos voi tapahtua huomaamatta.</p> <ul style="list-style-type: none"> – asiakasvarauskäytäntöjä tulisi muuttaa oppimistehtävien tekemiseksi
kulttuuris-tettu tieto	<ul style="list-style-type: none"> – enemmän tietoisuutta toisten kuntien ajatuksista, toimenpiteistä ja työkäytännöistä – julkisuustyötä tarvitaan arvostuksen saamiseksi, arvostus on myös itsestä kiinni ja yhteistyö muiden ammattikuntien kanssa varmemmaksi – ”samassa veneessä ollaan”, paljon vartijoina lastensuojelussa 	<ul style="list-style-type: none"> – alun jälkeen ei pidetty tarpeellisenä käydä läpi kuntakohtaisia työkäytäntöjä, vaan keskustelu käytiin ”yleisemmällä tasolla” – eri kuntien työssä samankaltaisia tilanteita: ruoho ei ole vihreämpää naapurin puolella. – ”samassa veneessä ollaan”, apua saanut työssä jaksamiseen, sillä ryhmään tulo saa aikaan helpottuneen olon – arvostuksen nostavaan julkisuustyöhön toivotaan toimittajakirjoittajia.
sisäis-tetty tieto	<ul style="list-style-type: none"> – tarve sosiaalityön lähtökohtien pohtimiseen kunnassa ja asiakastilanteissa, vaikuttaminen ja asioiden näkeminen laajemmin, tietoisuutta (uudesta) palveluista ja muiden työkäytännöistä – odotuksia oman tiedon ja kokemuksen peilaamiseksi, arvioinnille, vertaistuelle, linjausten tiedostamiselle asiakkaiden samanvertaista kohtelua varten, lisää ammatillisuutta ja objektiivisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> – syvennettiin sosiaalityön tietoa ”pieneltä alueelta”, keskustelun kautta tieto merkitykselliseksi ja yhteiseksi – ryhmä on ollut vertaistukea, verkostoitumista, henkireikä, uusia toimintamalleja ja ammatillista näkökulmaa – vaikka on muiden käytännöistä kuullut, kuitenkin jokainen ratkaisee itse omat asiat. – työn laatu tullut esiin vertailujen kautta – puhuttu sosiaalityön sisällöstä ja asemasta
toiminnal-listettu tieto	<ul style="list-style-type: none"> – apua negatiivisiin tunnekokemuksiin asiakastyössä, merkityksellisen tiedon siilautuminen yhteisen keskustelun kautta – ammatillista viileyttä työhön, avointa hyväksyntää paineen purkamiseen rankoissa työasioissa – työssä jaksamiseen tukea 	<ul style="list-style-type: none"> – tukea saatu toisten kokemuksista, toiminut kriittisenäkin peilauspaikkana, saanut selviytymiskeinoja, positiivinen ilmapiiri vaikeuksista huolimatta – asioista puhuminen ja rajojen tuntemus ehkäisee uupumista. – asioiden jakaminen ja ratkaisujen hakeminen lisää toivoa; tärkeää on ollut lähteä liikkeelle tyhminkin kysymyksiin. – asioita on käsitelty hauskesti, saatu työhön apua ja irrottauduttu työn kaameudesta

TIEDON LAJIT -ERITTELY LÄHTÖTILANTEESSA JA INTERVENTION JÄLKEEN

Kun tarkastelee sosiaalityöntekijöiden itse asettamia tavoitteita ja interventioista koettuja hyötyjä, jännitteisyyden suunta aineistossa vähenee. Omia tavoitteita on saavutettu. Aineistossa ei ole sosiaalitoimistojen omia konkreettisia tavoitteita sosiaalityön kehittämiseksi, mikä näkyy jännitteisyyden lisääntymisenä sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen välisessä kommunikaatiossa. Sosiaalityöntekijät turhautuvat, kun kehittämismahdollisuuksia ei ole.

Osaamiskeskustyöntekijät turhautuvat, kun projektin tavoitteet ja oppimistehtävät toteutuvat nihkeästi. Eniten jännitteisyyttä syntyy sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen tavoitteiden eroavuudesta.

Ennen osaamiskeskuksen interventiota sosiaalityöntekijät asettavat itselleen osaamisen kehittymiseen liittyviä tavoitteita ja yleensä haluavat jakaa kokemustietoa muiden sosiaalityöntekijöiden kanssa. Myös uusista asioista ja menetelmistä ollaan kiinnostuneita. Oppiminen kohdistuu pääosin asiakastyön taitoihin ja tietoihin. Eniten huolta koetaan suurista työmääristä, ajan riittämättömyydestä, yhä pidemmälle menevästä töiden priorisoinnista ja vaikeutuneista asiakasongelmista ja niihin toivotaan ratkaisuja. Oman työtilanteen parantaminen sosiaalitoimistossa on useimpien sosiaalityöntekijöiden tavoite.

Intervention jälkeen sosiaalityöntekijät ilmaisevat tyytyväisyyttä saavuttamiinsa tavoitteisiin. Monissa tapauksissa on tulkittavissa, että intervention seuraukset ovat myönteisemmät kuin on osattu odottaa tavoitteita asetettaessa. Kuitenkaan kooditettu tieto eli kirjallisuus ja esitelmätieto eivät ole useinkaan vastannut käytännön odotuksiin, mikä lisää jännitteisyyttä oppimistilassa.

”eiks me vähän tykätty, ett se tutkimuskin oli ... semmosta nollautista, tutkimusta ... päästiin vähän alkuun jossakin, mutta ei päästy sosiaalityön ytimeen kunnolla.. ett se ei oikeen istu tälläseen porukkaan, ett siin tarvis niinku syventyä, että löytää sen langan, koska muuten sitten pitkäikäisiltä työkonkareilta se tuntuu semmoselta ohuelta se tutkimus.”(R2-4)

”Mutt se (tiettyä) lakia kun esimerkiks käytiin, must se oli aivan yhtä tyhjän kanssa ... Joo se oli niinku itsestäänselvyyttä tavallaan.. ett ehkä se, että tuli vähän sellanen tunne sillon, että sen ryhmän vähän aliarvioi”. (R1-4)

”kun jossain vaiheessa oli aina semmonen hirvee odotus, kun meni koulutukseen, että täällä saa nyt sitä-ja-sitä, mutt että sitte ne on mulle semmosia niin kun.. tilaisuuksia ... ett rupee miettimään sitä työtänsä ... kun siä jotain puhutaan, mull tulee niinku miellelyhtymiä omiin asiakkaisiin.” (S3)

Ankkuroidun tiedon osalta yksittäisten työntekijöiden kautta on käynnistynyt muutoksia työpaikoilla tai työntekijät ovat tunnistaneeet käytäntöjä ja toimenpiteitä, jotka pitäisi muuttaa, jos sosiaalitoimiston johtavat henkilöt suostuvat. Yksilönäkökulmasta oman työpaikan ulkopuolelta tulevat isot muutospaineet turhauttavat, koska muutoksen saaminen ei ole mahdollista ilman systeemistä muutosta koko toimintajärjestelmässä. Toisaalta ulkopuolisten näkökulmien nähdään olevan yksi tärkeä

osa kehittämistä. Työtehtävien muuttuminen koordinoivaksi on merkinnyt kosketuksen menettämistä syvälliseen työprosessiin.

”tää on must menny semmoseks, ettei o enää semmosiin samanlaisiin asiakassuhteisiin mahdollisuus kun joskus ennen oli, ett oli niinku ett oikeesti koki ett oli joku suhde asiakkaaseen, nyt se on menny enemmän siihen, että ett sitt niinku nää yhteistyökumppanit on ne, jotka pystyy rakentaa sen suhteen ja itse on enemmän semmonen kriisityöntekijä, ett hoitaa niitä, mitkä sitt kaatuu niin ett missä pitää just jotakin tehdä.” (S12)

”Täytyy olla se toinen, joka havainnoi sitten, tapahtuuko siinä (työtavassa) muutos.” (R3-4)

”Niill on johtajilla jotain muutosvastarintaa. Kun meillä on aina tehty, niin meillä ei muuteta näitä systeemejä.” (R5-4)

”meillä on esimies hirveen hyvin myöntyny näihin muutoksiin.” (R5-4)

”se (uusi lähestymistapa) ei onnistu tässä hommassa.” (S3)

Uusi tieto laajentaa näkökulmia ja sille pitäisi löytyä kokeilutila käytännöstä.

”jos me ei saataisi laajempaa näkökulmaa, tukea ja tietoa, se saattaa jäädä kapeaksi ja eristäytyneeksi oman työn kehittäminen” (S10)

”ehkä siinä sitten joku semmonen ois, ett ehkä työnantaja järjestäs ja jotenkin ehkä vahtiskin sen, ett sieltä kalenterista (järjestettäisiin) esimerkiksi yks kokonainen päivä johonkin, mikä liittyy siihen koulutukseen, tehtävien tekoon” (S12)

Sosiaalityöntekijöiden omaksuma kulttuuristettu tieto on säilyttävää. Ollaan samassa veneessä tai ainakin oma käytäntö tuntuu pääsääntöisesti toimivalta, jopa hyvältä verrattuna joihinkin muihin kuntiin. Rakenteellisen muutoksen tarve on ensisijassa Osaamiskeskuksen pitkän aikavälin tavoite, joskin myös työntekijät pohtivat muutoksen ehtoja omassa työssään.

Eniten seurauksia osaamiskeskustoiminnalla on sosiaalityöntekijän sisäistyneeseen ja toiminnallistettuun tietoon ja siihen työntekijät ovatkin tyytyväisimpiä. Yksilöllinen ammatillinen tieto on lisääntynyt ja toiminnallistetun tiedon käsittely on helpottanut arkipäivää, tuonut toivoa ja tehnyt työn sujuvammaksi. Jännitteisyyttä lisää oman työn reflektointi, kun se liittyy pitkäjänteiseen asiakastyöhön ja pitkään työkokemukseen.

”semmonen ihan oikee tieto, mitä se on, siis semmonen kokemuseränen tieto, ett sä tunnet niinku luissa ja ytimissä, mitä se on, minkälaisia tunteita se työ herättää ja

minkälaisia ahdistuksia ja se on se ratkaseva.. ett sillon puhutaan samaa kieltä. ”
(K1-1)

”emmä tiedä onks se ees ammatillisuutta, onks se itsensä suojelemista enemmän siten, että yrittää pitää niinku jotain, ettei ota sen asiakkaan elämää.. sillai liian.. vakavasti, että se kohtais omaa elämää. Semmoseen se raja on. ” (R4-4)

Uskottavaksi tiedoksi ei arvioida yksittäisiin arkihavaintoihin ja mielipiteisiin perustuvaa ”kadunmiehen tietoa”, jonka perustalta kuka tahansa voi antaa ohjeita ja neuvoja sosiaalityöntekijän työhön. Tietoa ei välttämättä pysty ottamaan käyttöön, jos siihen ei ole valtuutusta. Tilanne luo jännitteen todellisuuden ja tavoitteen välille.

”ei ollu selvästikään oikeen valtuutusta siihen niillä sossuill a ruveta kokoomaan sitä.” (K8-3)

Kun tarkasteluun ottaa osaamiskeskuksen tavoitteet työskentelylle suhteessa sosiaalitoimistoon ja sosiaalityöntekijöiden työkäytäntöön, syntyy rakenteellisia jännitteitä. Osa jännitteistä pysyy piilossa, jos etusija asetetaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksen käsittelylle ja työssä jaksamiselle. Intervention jälkeen Osaamiskeskuksessa heijastuu pettymyksen sävyinen tunne kooditetun tiedon osalta. Asenne on sosiaalityöntekijöiden olemassa olevia opiskelutapoja myötäilevä tai harmistunut, mutta myös tutkimustietoa kritisoiva.

”Kaikkeen sosiaalityöhön liittyy, ettei mitään lueta ... ehkä artikkeli joskus. Kurssilla käytiin ja joku tuli puhumaan, sillä tavalla opittiin uutta. Tietoa napataan sieltä täältä, kaikkia muita konsteja on, ja kysytään toiselta, miten tämä juttu tehdää, ei sellaista pohdintaa kukaan käy. Mä en tiedä, tarvitaanko sitä ... Ihmisillä on oma sekasotkunsu, jolla ne työnsä tekee, vähän sieltä ja vähän täältä, kun asiakkaan kanssa tulee kohta, niin kokeillaas tota ja kokeillaas tota, Menetelmät eivät ole puhtaita. Asiakaskirjo on niin laaja.”(K1-4)

”Tutkijat yksinkertaistaa maailmaa. Siitä se selittämisen tarve tulee. Tulee mieli sanoa, ettei se noin ole, mutta aina ei jaksu.” (K1-3)

”Ei nyt lueta, ei lueta mitään! Mutt toivehan noill oli ett joku referois heille edes kun ei keritä lukemaan.” (KPI-3)

Uutta tietoa käsittelevään koulutukseen osallistumattomuutta ihmetellään.

”Tavallaan tää sosiaalityön poissaolo, sosiaalityöntekijöitten, mikä täss on ollu sitt koko ajan (ongelmana) ... Ylipäätänsä sosiaalityöntekijöitä on kaikista vaikein liikkauttaa mihinkään. (KPI-1)

Voimakkain jännite sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen välille muodostuu ankkuroidusta tiedosta. Osaamiskeskus pyrkii rakenteellisiin ja toiminnallisiin yhteistyörakenteisiin ja modernisoimaan työtä. Tavoite haastaa nykyiset käytännöt, joissa sosiaalityöntekijä toimii. Projekteihin osallistuessaan sosiaalityöntekijä kuitenkin asettaa opiskelulle tavoitteet lähtien olemassa olevasta työkäytännöstä. Jännitekuilu saattaa muodostua suureksi, jos sosiaalityöntekijän taustaorganisaatio ei ole tavoitteen asettelussa ratkaisemassa syntyneitä jännitteitä. Osaamiskeskus odottaa työntekijöiden toimivan agentteina muutosprosessin käynnistäjinä sisäistyneen ja toiminnallistetun tiedon lisääntyneenä, mutta systeemisyyden vuoksi tämä ei ole työntekijöiden mielestä mahdollista. Kehittämistä ei tarkastella organisatorisina taitoina ja oppimisena vaan yhden ammatin ammatillisena taidon kehittämisenä ja oppimisena.

”Jos kyseessä työolosuhteet, voi toivoa, että työntekijät ovat saaneet riittävästi rohkeutta ottaa asiat esille omilla työpaikoillaan. Minä en vie asioita, vaan he itse pysyvät vaikuttamaan”. (K4)

”herää kysymys mahdollisuus työn uudelleen organisoimiseksi ... saataisiin siirrettyä e-konsultaatiomuotoon ... (jos) se on jäänyt vaan siihen että on ollut hyvä, että on ollut näitä vertaisryhmiä, niin sit se ei sitä oo (ts. hyvä).”(K3-1)

”Kun pitäisi tehdä muutoksia, alkaa uusi projekti.” (K3-2)

”ehkä siinä sitten joku semmonen ois, että ehkä työnantaja järjestäs ja jotenkin ehkä vahtiskin sen (oppimistehtävän, kokeilun).” (S3)

”hidasta ja vaikeata monen organisaation ajattelumallin kääntäminen samaan suuntaan” (K4)

Kulttuuristettu, yhteisesti jaettu tieto yli organisaatioiden on työntekijöiden kiinnostuksen kohteena ammatillisuutta vahvistavana tietona. Erilaisuuskin tulee näkyviin tapauksissa, jossa todetaan, ettei ruoho ole vihreämpää naapurin puolella. Kulttuuristuneen, negatiivisen tiedon muuttaminen on osaamiskeskuksen intressien kohteena. Osaamiskeskus ei kuitenkaan konsultoinut suoraan organisaatioita negatiivisia seurauksia aiheuttavasta kulttuurisesti jaetusta tiedosta, mutta pyrki omasta ”hienovaraisesta” ja ”nöyrästä” positiostaan käsin yleisellä tasolla toimintakulttuurin muutokseen. Koska tavoitteena on rakenteellinen ja toiminnallinen muutos, seurauksien arvioinnissa heijastuu pidättyvyys.

”sosiaalityön kentällä on hirveen monta erilaista kulttuuria ja on näitä tämmösiä py-sähtyneisyyden tai taitamattomuuksien kulttuureja.. ja jos sellaseen tulee uutena työntekijänä, niin siin saa olla aikamoinen tekijä, ett siä selvii hengissä.” (K7-1)

”täss on kokonaan uudenlaisesta toimintakulttuurista kyse, ei meill oo mitään mallia silleen, ett miten tää homma tehdään.” (K7-1)

”osaamiskeskus on hienovarainen tapa ohjata... Suostutteleva ohjaus, ei pakoteta. Se on mahdollisuus. Saattaen vaihdettava -ohjaus.” (K5)

”sopiiko kuntalähtöisyys ministeriön ajatustapaan, kun rahoitusperuste on seudullisuus ja maakunta ajattelu.” (K3-1)

”Kauniisti vaan kumarrellaan joka suuntaan sillain, ettei vaan ☺ pyllistettäis kehenkään suuntaan.” (K1-1)

”Se oli kyll semmonen vierailu se ensimmäinen vierailu siellä, ett tuntuu että ovenraossa viidessä minuutissa selvis.. miljoona asiaa, joitten kanss oli.. tuhattu jo siellä sostoimiston palaverissa niin kun moneen kertaan ja ihmetelty, ett mikä täss on vika.” (K7-3)

Sisäistettyyn tietoon tulee jännitteitä sosiaalityöntekijöiden ja osaamiskeskuksen välille, kun osaamiskeskus tuo työkäytäntöjä haastavan uuden lähestymistavan. Sosiaalityöntekijät voivat kuitenkin hylätä osaamiskeskuksen tuoman mallin sen perusteella, ettei se sovi omiin työkäytäntöihin ja sitten omaksua koulutuksesta ja kehittämisestä muuta tietoa. Sosiaalitoimiston sosiaalityö on laajuudeltaan niin haastava, että monenlainen tieto hyödyttää. Sosiaalityöntekijät ovatkin omaksuneet peilaustermin ajattelulliseksi työvälineeksi. Uusia tietoja vasten voi peilata omia kokemuksia. Opittuja asioita ja menetelmiä voi kokeilla työssä.

”ett mulla ainakin käy näissä koulutuksissa niin, ett kun siä jotain puhutaan, mull tulee miellelyhtymiä omiin asiakkaisiin ja sitt niitä rupee miettimään, ett ett se on mun mielestä hyvä puoli koulutuksissa.” (S3)

”meillä on ollu useita koulutuspäiviä ... paljon on tuttua asiaa, mutt on myös ihan uutta, uutta tulee koko ajan ... on pitäny valita tämmönen asiakasperhe, minkä kanssa on tehny näitä harjotuksia ... suunnitelmaa perheen kanssa ja nimenomaan silleen, että lapsi on aina erikseen ... Ja näitä menetelmiä mitä siellä on oppinu, niit on käytetty, hyvin paljon.” (S6)

Turhautunut ja kiukustunut toiminnallistettu jännite voi syntyä osaamiskeskuksen opetustarjonnasta, kun se ei vastaa käytännön tarpeisiin.

”oli ne kaksi uutta nuorta professoria, eikä kun tohtoria siä yrittämässä niitä väitös-kirjojansa, niin siis olihan ne ihan okei, mutta perhana kun se tieto ei oikeen tiedäk-kö tavota meitä sosiaalityöntekijöitä”. (R1-4)

”pitivät niikun luentoa toisille tutkijoille, ei ottanut yleisöä huomioon ... se oli suuri pettymys. Onks siinä joku semmonen, että ovat hurahaneet tutkimuksen maailmaan eikä puhu kielellä, jota kollegat ymmärtäisi.” (K1-4)

”Jos tutkimusta tekisivät ihmiset, jotka tekevät käytännön työtä, tutkimuskysymyk-setkin olisivat järkevämpiä.” (K1-4)

Toiminnallistettu tieto ei kohtaa jännitteitä, jos kyseessä on projekti, joka kohdis-tuu jaksamiseen ja huomioi kokemustiedon käsittelyn. Sen sijaan puhtaasti uutta tietoa käsittelevät projektit aiheuttavat jännitteitä painottamalla työn kognitiivista prosessia. Uusi tieto kyseenalaistaa sujuvuutta työssä. Kognitiivisesti painottu-neet muutosprosessit aiheuttavat toiminnallisia jännitteitä sekä osaamiskeskuk-sessa että kohdejoukossa.

”sähköpostilla mallien esittely ... alan työntekijät rajusti työllistettyjä ... tosihidasta, työntekijät eivät pääse palaveriinihin ... mäkään en voi keskittyä muiden töiden takia, mun patistelun varassa on.” (K4)

”kaikki me ollaan niinku samaa mieltä, että esimerkiksi sitä lasta pitäis tavata tosi monta kertaa, ett nythän se menee siihen helposti, ett me tavataan vanhempia ja se laps sitten siinä vähän sivussa joskus ja välillä, jos on pienemmästä lapsesta kysy-mys, ett niinku tietään kaikki se, mutt sitten ... sitt ku sä oot täällä ja niitä on 70 perhettä jokaisella, niin siis.. sitt sitä vaan herää taas tähän todellisuuteen, että.. ett se ei.. ett se ei onnistu tässä hommassa ... niin en usko, ett kukaan välttämättä haluaa jatkaa siis ainakaan näin sosiaalitoimistoss sosiaalityöntekijänä, jos .. jos ei jotakin ihmeellistä tapahdu ☺ Ja sitt se on kuitenkin se, että ollaanhan mekin priorisoitu hirvittävästi.” (S12)

Kun tarkastelee osaamiskeskusintervention jälkeistä seurausten arviointia, havait-see, että sosiaalityöntekijät ovat saavuttaneet tavoitteitaan paremmin kuin osaa-miskeskustyöntekijät. Kummatkin ovat saavuttaneet asettamiaan tavoitteita, mut-ta vahva jännite-ero muodostuu osaamiskeskustyöntekijöiden asettamista raken-teellisista tavoitteista ankkuroidun tiedon osalta. Osaamiskeskuksen odotukset muutoksiin ovat olleet suuremmat kuin sosiaalityöntekijöiden. Tulevaisuuden osalta osaamiskeskustyöntekijät odottavat jatkuvuutta projekteissa kehityille asioille ja osaamiskeskustyössä aiemmin opitun hyödyntämistä. Organisaatioiden tulee ottaa vastuuta ja kaikkea ei voi säilyttää yksittäisen sosiaalityöntekijän vas-

tuulle. Myös tutkimuksen odotetaan rakentavan siltaa sosiaalityöntekijöihin eikä vain päinvastoin.

”kyllähän toss olis ne ainekset nytte.. paljon aineksia siihen, ettei tarvi tyhjästä alottaa ... jos ne ois ollu viime.. vuos sitt ... tiedoss, ett tällaseen suuntaan voidaan mennä, niin mä luulen, ett me oltas voitu kuitenkin ... olla tiiviimmin semmost kehitystä edistämässä ... Mutt sillain kun tota jatkuvuutta ajattelee, niin onhan se hirveetä osaamisen tuhlaamista, jos ihmiset päästetään lähtemään muualle.. ett kyll se johdolta must edellyttää sitä, ett pystyis hyvin määrätietosesti katsomaan tulevaisuutta, että sellasta osaamista, jota tarvitaan, niin.. ei vaan todeta, ett hupsista, ett se katoaa tässä näin, että.. ne on sitt niin monivuotisia juttuja.” (KPI-3)

”Muutos ei tule aikaiseksi koulutuksella, vaatisi hallinnollisia toimenpiteitä... Kaikki ei ole sosiaalityöntekijän henkilökohtaisessa valinnassa, mitä tekee ja mitä ei. Se on yksi burnoutin lähde, että työntekijän tulee ratkaista ongelmat ja tulee ristiriitaisia vaatimuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Nykysysteemi, kun ohjaus on informaatio-ohjausta ja se vastuuttaa viimeisen työntekijän, joka kohtaa asiakkaan ja on paljon yksilökohtaista harkintaa ja sen asiakaskin tietää. Koko ristiriita on asiakkaan ja työntekijän välissä, kunnan päättäjät ja Stakesissa ja sosiaali- ja terveystieteissä eivät ota vastuuta mistään, olisi hyvä että näin tekisitte, vastuu jää yksilökohtaiselle työntekijälle, sadassa toimeentulotapauksessa kuukaudessa. Mitä aikaresurssia vaatii yksilökohtainen harkinta ja mikä on asiakasmäärä. Rutiinilla päätöksiä lukkoon, ei voi harkita ja uudet menetelmät ... yhdet ryhmäläiset oli käynyt koulutuksessa, nauroräkäset naurut (kehitetylelle menetelmälle) ... tehdään liian monimutkaisia ja älyttömiä systeemejä...viedään paljon työajasta ja sillä konstilla hoidetaan 1-2 asiakasta kuukaudessa ... Kun ihmiset tulee puhumaan, miksi ei puhuta tavallista asiaa tavallisille ihmisille.. nyt teoriaa ... oli nostanut yleiselle tasolle ilman konkreettisia esimerkkejä ... sama ilmiö niitten tutkijoitten kohdalla. Mitä on kokenut, nähnyt ja huomannut, se ei riitä ... Etu on tuntemus, että tuntee ihmiset ja ihmiset tuntee sut ... Osaamiskeskus ei johda, vaan ideoi. Miksi olla passiivisia, voidaan itekin esittää ... Mitä kehittämistä se on, jos passiivisena odotetaan ... On tapahtunut pysyvää muutosta, mutta en osaa formuloida sitä (muuten kuin että) ymmärtää yhteistyön merkityksen ja että kaveria tarvitaan.” (KI-4)

”Toivon herättäminen, sosiaaliala saa jotain omaa.” (K4)