

TAMPEREEN YLIOPISTO

MATKALLA JONNEKIN  
Aineeton pääoma sosiaalityötä muokkaamassa

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Sosiaalitutkimuksen laitos  
Pro gradu-tutkielma  
Marja-Leena Jokitie  
2009

Tampereen yliopisto  
Sosiaalitutkimuksen laitos  
JOKITIE, MARJA-LEENA:  
Matkalla jonnekin - aineeton pääoma kuntien sosiaalityötä muokkaamassa  
Pro gradu -tutkielma, 119 s.  
Sosiologia  
Marraskuu 2009

## TIIVISTELMÄ

Tässä työssä paneudutaan olemassa olevan kirjallisuuden avulla kuvaamaan ja pohtimaan aineetonta pääomaa sekä sen muotojen, sosiaalisen ja inhimillisen pääoman esiintymistä kunnallisen sosiaalityön alueella. Lähtökohtana on arvomaailma, joka rakentuu yhteiskunnallisten normien ja hyvinä pidettyjen tapojen sekä hyväksytyjen päämäärien kautta. Arvot muokkautuvat yhteiskunnan muuttumisen myötä. Oikeudenmukaisuus on käsite, joka nousee usein esiin arvokeskusteluissa. John Rawls on teoksessaan *Oikeudenmukaisuusteoria*, tutkinut oikeudenmukaisuuden olemusta ja antanut myös tälle työlle pohjan.

Aineettoman pääoman muodot, sosiaalinen ja inhimillinen pääoma ovat nousseet keskustelujen kohteiksi pysyvästi, kun on todettu niiden valtava vaikutus työyhteisöjen toimintaan ja sen kautta myös taloudelliseen tuottavuuteen ja työyhteisöjen hyvinvointiin.

Kunnallinen sosiaalityö Suomessa on saanut alkunsa ihmisten armeliaisuudesta, joka sekin pohjautuu arvoihin, erityisesti ihmisarvon kunnioittamiseen. Suomalainen sosiaalityö on muotoutunut vaivaishoitojärjestelmän ja työnantajan omista työntekijöistään huolehtimisen kautta nykyiseen muotoonsa. Tällä hetkellä kunnallinen sosiaalityö on monien ristiriitaisten paineiden puristuksessa ja sosiaalityö näyttää kohtaavan jatkuvasti uusia haasteita. Sekä tietoyhteiskunnan että globalisaation vaikutukset ulottuvat sosiaalityöhön. Aineeton pääoma eri muotoineen ja vaikutuksineen kätkeytyy kunnallisen sosiaalityön sokkeloihin.

Avainsanoja: arvot, oikeudenmukaisuus, sosiaalinen ja inhimillinen pääoma, aineeton pääoma, sosiaalityö.

## SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
2. AINEETON PÄÄOMA	5
2.1. Aineettoman pääoman käsite	5
2.2. Aineettoman pääoman mittaamisesta	8
3. ARVOT JA SOSIAALIPOLITIikka	11
3.1. Arvot ja oikeudenmukaisuus	12
3.2. Sosiaalipolitiikka ja sosiaalityö	19
4. SOSIAALITYÖ SUOMESSA	31
4.1. Sosiaalityön organisointi ja tehtävien muutokset	32
4.2. Sosiaalityöntekijä ammattilaisena ja eettisenä toimijana	39
5. KUNTIEN SOSIAALITYÖ HAASTEIDEN EDESSÄ	47
5.1. Rakennekehityksen karikoita	48
5.2. Kuntien taloudelliset ongelmat	54
6. SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖYMPÄRISTÖ	60
6.1. Sosiaalityöntekijän työyhteisö	61
6.2. Yhteistyön merkitys	68
6.3. Johtamistyö sosiaalityöntekijän työn taustalla	77
7. SOSIAALITYÖNTEKIJÄN ROOLIN MUUTTUMINEN	85
7.1. Sosiaalityöntekijän roolin muutoksia	86
8. AINEETON PÄÄOMA SOSIAALITYÖTÄ MUOKKAAMASSA	91
8.1. Aineeton pääoma suomalaisessa sosiaalityössä	92
8.2. Kuntien sosiaalityön haasteet ja aineeton pääoma	95
8.3. Aineeton pääoma ja sosiaalityöntekijän työympäristö	99
8.4. Aineeton pääoma ja sosiaalityöntekijän roolin muutos	104
8.5. Edelleen matkalla jonnekin	106
LÄHTEET	111

## 1. JOHDANTO

Ajatus tämän työn sisällöstä syntyi läsnäolon, kuuntelun ja katselun antamien puitteiden kautta. Olen työskennellyt useita vuosia samoissa tiloissa, kulkenut samoilla käytävillä ja istunut samoissa kahvipöydissä sosiaalityöntekijöitten kanssa. Lisäksi olen jakanut usean yhteisen asiakkaan ongelmat sosiaalityöntekijöitten kanssa olematta itse kuitenkaan sosiaalityöntekijä. Olen toiminut havaintojen tekijänä. Työhuoneissa ja käytävillä käydyt keskustelut samoin kuin kahvipöytienkin kommentit ovat olleet mielenkiintoisia. Esiin on noussut myös sosiaalityöntekijöitten huoli siitä, että auttaminen ei aina onnistu. Kaikki tämä on muokannut ajatusteni suuntaa. Sosiaalityön taustalla näyttäisi olevan tekijöitä, joita ei arkipäivän kiireissä ehdi ajatella. Näkymättöminä ja taustalla vaikuttavina nämä tekijät ovat kuitenkin muokkaamassa sosiaalityötä.

Sosiaalityöntekijän työ antaa vaikutelman kutsumustyöstä, jota ei välttämättä huvin vuoksi tehdä. Työn tekemisen taustalla näen halun auttaa, toimia epäoikeudenmukaisuuksien maailmassa jakamassa vähäistä oikeudenmukaisuutta. Sosiaalityön kautta esiin nousevat arvomaailmojen ja ajattelutapojen erot näyttävät usein liittyvän oikeudenmukaisuuden olemassaoloon tai sen puutteeseen, olipa kyse asiakkaan tai työyhteisön ongelmasta. Sosiaalityön olemukseen kuuluu myös eräänlainen raadollisuus ja siihen liittyvä jaksamisen ongelma.

Suomi on pieni maa, jossa on vallinnut poikkeuksellinen yhteiskunnallinen vakaus ja jonka väestö on etnisesti, sosiaalisesti ja arvopohjaltaan vielä melko yhtenäinen. Kuitenkin yhteiskuntamme on nyt toisenlainen kuin mitä se oli vielä parikymmentä vuotta sitten. Muutos näkyy ihmisten toiminnassa, ihmisten välisissä suhteissa, työelämässä, vapaa-ajanviettotavoissa, politiikassa, tiedonvälityksessä, kaikkialla. Puhutaan yhteiskunnallisesta muutoksesta ja yhteiskunnallisen muutoksen on uskottu vaikuttavan voimakkaasti perherakenteissa, lähiympäristön merkityksen kasvuna, tietentyypisenä uusyhteisöllisyytenä melkein perinteisen mallisen luokkarakenteen uudelleen muovautumisena. Väestön

ikäntyminen asettaa kokonaan uudentyypisiä haasteita suomalaiselle hyvinvointipalvelujärjestelmälle. Myös yhteiskunnan sosiaalinen kysymys näyttäisi jäsentyvän uudella tavalla ja on ryhdytty keskustelemaan uudentyypisistä sosiaalisista ongelmista sekä niiden ratkaisusta. (Virtanen 2005, 28-33.)

Yleisen käsityksen mukaan elämänmeno on tällä hetkellä kiireistä ja pirstaleista. Useat ihmiset näännyvät taakkansa alle. Esiin nousevat stressi ja työuupumus ja työttömyyden kautta köyhyys ja syrjäytyminen. Sosiaalityöntekijä tekee työtään marginaaliryhmien kanssa. Sosiaalityöntekijän työ on monien tutkimusten mukaan vaativaa, haastavaa ja henkisesti raskasta, joskus jopa vaarallista. Monenlaiset ristiriitaiset käsitykset, odotukset ja vaatimukset kohdistuvat sosiaalityöntekijän työhön. Toki sosiaalityöntekijän työstä löytyy myös ilon ja onnistumisen kokemuksia. On myös todettu että sosiaalityöntekijän työkenttä muuttuu koko ajan yhä monimutkaisemmaksi ja vaikeammin hallittavaksi.

Tässä työssä on olemassa olevan kirjallisuuden avulla pyritty luomaan omille, käytännön työelämässä saaduille mielikuville tukeva pohja. Kirjallisuuden kautta on haluttu kuvata ja selvittää sosiaalityön monimuotoista olemusta ja sosiaalityöhön vaikuttavia tekijöitä. Sosiaalityöhön vaikuttavista tekijöistä tässä työssä on päädytty pohtimaan aineettoman pääoman vaikutusta sosiaalityöhön.

Aluksi tarkastellaan aineetonta pääomaa aikaisempien tutkimusten perusteella erilaisten määritelmien kautta. Sitten tutustutaan arvojen olemukseen sekä sosiaalityöhön sen historian kautta, jonka jälkeen luodaan katsaus nykypäivän suomalaisen sosiaalityön järjestelmään. Seuraavaksi pohditaan kuntatason haasteita sosiaalityössä rakennekehityksen ja talouden kannalta. Lisäksi tarkastellaan sosiaalityöntekijän työympäristöä ja niitä muutoksia, joita sosiaalityöntekijän roolissa on tapahtunut. Lopuksi pohditaan missä aineeton, näkymätön pääoma sosiaalityössä näkyy.

## 2. AINEETON PÄÄOMA

Aineettomasta pääomasta on puhuttu vuosikymmeniä, mutta sen olemukseen on ruvettu kiinnittämään nykyisenä aikana enemmän huomiota. Lähimmän kymmenen vuoden aikana mielenkiinto aineetonta pääomaa kohtaan on kasvanut huomattavasti, koska on tajuttu sen valtava merkitys organisaatioiden todellisuudessa. Tästä näkökulmasta katsoen näyttäisi olevan olemassa uudenlainen halu ohjata yrityksiä ja organisaatioita uusin tavoin ja toisin menetelmin.

Suuret järjestöt kuten Maailmanpankki ja OECD ovat olleet myös kiinnostuneita aineettomasta pääomasta ja pyrkineet selvittämään muun muassa, mitä sosiaalinen pääoma oikeastaan on ja miten korkea sosiaalisen pääoman määrä lisää yhteiskunnan toimivuutta, viimekädessä myös hyvinvointia. (Hjerppe 2005, 105.)

Tässä luvussa tarkastellaan aineettoman pääoman käsitettä sekä erilaisten määritelmien kautta että katsauksessa aineettoman pääoman mittaamispyrkimyksiin.

### 2.1. Aineettoman pääoman käsite

Aineettoman pääoman muodoiksi on katsottu sekä sosiaalinen että inhimillinen pääoma. (Alanen et al. 2005, 71.) Sosiaalisen pääoman termi tuli Suomessa tieteelliseen keskusteluun vasta vuonna 1997, kun Reino Hjerppe toi nähtäväksi Tilastokeskuksen julkaisemassa Hyvinvointikatsauslehdessä artikkelin *Sosiaalinen pääoma tutkimisen arvoinen käsite*. Sosiaalisen pääoman käsitteen läpimurto tapahtui 2000-luvun vaihteen alkuvuosina, jonka jälkeen myös Suomessa on ilmestynyt enemmän sosiaaliseen pääomaan liittyvää tutkimusta. (Koivumäki 2008, 82-83.)

Sosiaalisen pääoman laajan määritelmän mukaan sosiaalinen pääoma koostuu niistä instituutioista, suhteista, asenteista ja arvoista, jotka vallitsevat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Voidaan myös todeta, että sosiaalinen pääoma muodostuu keskeisesti luottamuksesta ja kommunikaatiosta. Sen lähteitä ovat yksilötason motivaatiotekijät, ryhmien ja verkostojen normit ja käyttäytyminen sekä koko yhteiskunnan tasolla lain ja järjestyksen noudattamisen aste. (Hjerppe 2005, 107,125.)

Aineettoman pääoman toinen muoto, inhimillinen pääoma, muodostuu paitsi ihmisten osaamisesta, tiedoista ja taidoista, myös muista inhimilliseen toimintaan liittyvistä tekijöistä kuten tunteista, motivaatiosta ja asenteista sekä terveydestä ja työhyvinvoinnista. Tiedot ja taidot ovat usein keskiössä tarkasteltaessa ihmisten osaamista. Näiden lisäksi työhyvinvointi ja jaksaminen sekä motivaatio vaikuttavat osaamisen käyttöön. Lisäksi inhimilliseen pääomaan sisältyvät myös yksilöiden arvot eli asiat, joita he pitävät tärkeinä. (Myyry 2008, 6-7.)

Teoksessa *Den värdeskapande organisation* on paneuduttu aineettomaan pääomaan, mutta pääasiassa yritysten kannalta. Toisaalta sana yritys on mahdollista vaihtaa sanaksi organisaatio, jolloin yritysmaailmaan kohdistettuja ajatuksia on helppo soveltaa myös kunnalliseen organisaatioon ja sosiaalitoimeen. Mainitussa teoksessa käytetään englantilaisista sanoista *Intellectual Capital* tullutta lyhennettä *IC* puhuttaessa aineettomasta pääomasta ja tässäkin työssä sama lyhenne on käytössä. Mainitun teoksen mukaan aineettomaksi pääomaksi voidaan määritellä kaikki ne IC-resurssit tai niiden muuntumat, jotka kokonaan tai osaksi ovat organisaation kontrolloitavissa, ja jotka ovat avuksi organisaation arvonluonnissa. (Roos et al. 2006, 7-9.)

Edellä mainitussa teoksessa IC-resursseihin katsotaan kuuluvaksi kolme erilaista ryhmää, jotka ovat inhimilliset resurssit, organisatoriset resurssit ja suhderesurssit. Inhimilliset resurssit käsittävät muun muassa yksittäisten virkailijoiden tiedot, taidot ja osaamisen, pätevyyden ja innovointikyvyn. Organisatoriset resurssit käsittävät kaikki rakenteet, systeemit ja prosessit, joita yritys käyttää omassa todellisuudessaan, mutta voimme sisällyttää

resursseihin myös huhut, tavaramerkit, kulttuurin ja aineettomat juridiset oikeudet. Suhderessit sisältävät kaikki ne arvoa muodostavat suhteet, joita yrityksellä on kumppaneihin, asiakkaisiin ja muihin ulkopuolisiin tahoihin. (Roos et al. 2006, 9-11.)

Vilma Luoma-ahon mukaan aineettomat pääomat ovat nousseet kiinnostuksen kohteiksi myös organisaatioviestinnän kentässä. Verkostojen ja suhteiden tärkeys on huomattu organisaatioiden kannalta keskeisiksi jo aikaisemmin. Nyt on tajuttu tärkeiksi myös työntekijöiden tiedot ja osaaminen, sidosryhmiin luodut suhteet, organisaation maine sekä sidosryhmien luottamus sen toimintaan. Aineetonta pääomaa ovat Luoma-ahon näkemyksen mukaan lisäksi organisaation erilaiset immateriaalioikeudet, esimerkiksi tuotemerkit ja brandit. (Luoma-aho 2005, 393.)

Aineeton pääoma on organisaatioiden tärkeimpiä haasteita, johon vastaamiseksi olisi hahmotettava, miten aineettomat voimavarat tuovat arvoa organisaatiolle nyt ja tulevaisuudessa. Aineeton pääoma, kuten esimerkiksi tutkimus ja tuotekehitys sekä henkinen pääoma nähdään taloudellisen kasvun ja sosiaalisen hyvinvoinnin luomisen tärkeimpinä tekijöinä. Aineettoman pääoman kehityskustannukset voivat olla suuret, mutta aineetonta pääomaa voidaan usein käyttää yhä uudelleen ja monesti aineettoman pääoman arvo kasvaa sitä hyödynnettäessä. Työssäoppiminen on hyvä esimerkki tästä, samoin kuin erilaiset verkostot, joihin uusi jäsen tuo lisäarvoa laajentamalla verkoston vaikutusaluetta. (Aineettoman 2001,17-22.)

Erilaisista määritelmistä huolimatta aineettoman pääoman tunnistamiseksi ei näytä olevan aivan yhteneviä perussääntöjä. Ei myöskään olla yksimielisiä siitä, mitä aineeton pääoma on. Määrittelyt ja toimintatavat riippuvat organisaatiosta ja sen tavoitteista. Aineeton pääoma muuttuu, kun tieto on käytössä ja opitaan uutta. Aineeton pääoma on siten parhaiten ymmärrettävissä virraksi. Se muuttuu jokaisen uuden tieto- tai informaatioresurssin myötä, liittyipä tieto palveluun tai tuotteeseen,



asiakasvaatimuksiin, asenteisiin tai sisäisiin rutiineihin. (Aineettoman 2001, 72-74.)

Kaj Ilmonen esimerkiksi lähtee ajatuksesta, että niin taloudellinen kuin sosiaalinenkin pääoma ovat resursseja. Ne ovat vain luonteeltaan erilaisia. Jos taloudellinen pääoma liittyy kosketeltavaan ja rahassa mitattavaan varallisuuteen, sosiaalinen pääoma kytkeytyy sosiaalisissa verkostoissa oleviin sosiaalisiin suhteisiin ja niiden myötä tulleisiin resursseihin, jotka ovat verkoston jäsenten käytettävissä. (Ilmonen 2005, 47.)

Negatiivisesta sosiaalisesta pääomasta ei yleensä puhuta, mutta Reino Hjerppen näkemyksen mukaan negatiivinen sosiaalinen pääoma liittyy siihen, että ryhmänormit estävät pääsyn eteenpäin (esim. tyttöjen koulutuskielto joissakin kehitysmaissa), nepotismi, sisäpiirikaupat ja poliittinen suosikkipeli. Tässä on kuitenkin kysymys siitä, että sosiaalista pääomaa voidaan käyttää väärin tai negatiivisiin tarkoituksiin, eikä siitä että negatiivinen sosiaalinen pääoma olisi jokin oma erillinen pääoman lajinsa. (Hjerppe 2005, 109.)

Sosiaalisen pääoman tärkeyttä voimme valottaa myös tarkastelemalla sen puuttumista. Esimerkiksi huono yhteishenki työyhteisössä, kiusaaminen tai tiedon panttaaminen saattavat aiheuttaa ongelmia erilaisissa tilanteissa. Sosiaaliseen pääomaan liitettävät, myönteisinä pidetyt ominaisuudet, resurssit, saattavat kumoutua edellä mainitun kaltaisten ongelmien takia. Voisiko sittenkin ajatella, että negatiivista sosiaalista pääomaa olisi olemassa mutta sitä ei ehkä vielä ole tarkemmin tutkittu.

## 2.2. Aineettoman pääoman mittaamisesta

Pekka Kuusi mainitsee teoksessaan *60-luvun sosiaalipolitiikka*, että taloudelliseen kasvuun vaikuttaneita tekijöitä tutkineet kansantaloustieteilijät jo 1950-luvulla totesivat inhimillisten tekijöiden vaikuttavan talouden kasvuun jopa suuremmassa määrin kuin reaalipääoman

lisäys tai työllisyysasteen nousu. (Kuusi 1961, 52.) Inhimillistä ja sosiaalista pääomaa ei kuitenkaan ole pystytty muuntamaan rahassa mitattavaksi. Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma eivät nimittäin hevin antaudu määrälliselle mittaamiselle, ja niiden sisältökin on epäselvä. Taloustieteissä perinteisesti sovelletut matemaattisen mallintamisen muodot eivät nekään helposti sovellu inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Pyrkimys tuoda nämä pääoman lajit taloustieteellisen teorian osaksi on kuitenkin edelleen olemassa, mikä saattaa merkitä uutta ymmärrystä inhimillisten ja sosiaalisten tekijöiden merkityksestä taloustieteen valtavirran piirissä. (Kajanoja 2003/1, 195.)

Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma puuttuvat myös kansantalouden ja yritysten tilinpidosta, koska niitä on vaikeampi mitata kuin muita pääoman lajeja. Ehkä tärkein syy niiden puuttumiseen on kuitenkin käsitteiden uutuus. Niiden potentiaalia ei ole täysin oivallettu eikä siten ole paneuduttu erityisen määrätietoisesti niitä mittaavien tietojen keräämiseen. (Kajanoja 2003/1, 196.)

Ovatpa markkinatkin osoittaneet mittaustapojen harhaanjohtavuuden. Yrityksen markkina-arvo saattaa olla kymmenkertainen verrattuna aineellista pääomaa mittaavaan kirjanpitoon. Esimerkkeinä tällaisesta ovat vaikkapa Nokia ja Microsoft. Kirjanpitoarvoon verrattuna suuri markkina-arvo johtuu suurelta osin siitä, että markkinoilla arvioidaan yrityksen inhimillisen ja sosiaalisen pääoman tuovan yritykselle menestystä. Uskotaan, että yrityksessä on vahvaa osaamista ja kykyä sopeutua uusiin tilanteisiin. (Kajanoja 2003/1, 195.)

On väitetty, että aineettomat pääomat ovat jopa tärkeämpiä kuin aineelliset pääomat. Esimerkiksi Suomen merkittävän resurssin, metsien, arvo arvioidaan vain neljäsosaksi Suomen aineettomien pääomien, nimittäin inhimillisen ja sosiaalisen pääoman arvosta. (Luoma-aho 2005, 393-394.)

Aineettoman pääoman merkittävyyttä kuvastaa se, että kaksi kansainvälistä järjestöä, Maailmanpankki ja OECD, ovat osoittaneet erityistä aktiivisuutta

sosiaalisen pääoman tilastoinnissa. Maailmanpankki on keskittynyt tarkastelemaan sosiaalista pääomaa kehitysmaiden menestykseen vaikuttavana tekijänä. Maailmanpankin lähtökohtana sosiaalisen pääoman tilastointipyrkimyksissä oli, että sosiaalinen pääoma oli toinen aineettoman pääoman muodoista. Kansainvälinen talousyhteistyön ja -kehityksen järjestö, OECD on tarkastellut pääomaa ennen kaikkea inhimillisen pääoman rinnalla, koska inhimillinen pääoma käsittää osaamisen, kyvyt ja taidot sekä kytkeytyy oppimisen ja koulutuksen kehittämiseen. (Alanen et al. 2005, 71.)

Sosiaalitieteiden näkökulmasta aineettoman pääoman mittaaminen on todettu pulmalliseksi, koska *pääoma* sisältää ajatuksen tuotosta. On myös mietitty olisiko tuotto sama kuin kansantulon kasvu. Näin on asia usein ymmärretty. Tuotto voidaan Kajanojan mukaan kuitenkin määritellä toisin, esimerkiksi hyvänä elämänä, huonoimmassa asemassa elävien elämän parantumisenä ja kestäväenä kehityksenä. (Kajanoja 2003/1, 197.)

Suomessa Tilastokeskus on ollut aktiivisesti mukana sosiaalisesta pääomasta käydyssä tieteellisessä keskustelussa koko keskustelun noin 10-vuotisen historian ajan. (Alanen et al. 2005, 84) Petri Virtanen onkin todennut, että näyttää siltä, että on herätty huomaamaan aineettoman pääoman tärkeys, mutta ei aina mielletä, että aineeton pääoma voi olla hyvin monimuotoista, sitä on vaikea tunnistaa ja vielä vaikeampaa on laskea sen arvo. Aineettoman pääoman arvo määräytyy useiden osatekijöiden summana. (Virtanen 2005, 219)

Yhteenvetona voidaan todeta, että sosiaalitieteissä aineettomaksi pääomaksi on nähty sekä sosiaalinen että inhimillinen pääoma, joiden osatekijöitä ovat muun muassa yksilötason motivaatiotekijät, ryhmien ja verkostojen normit sekä käyttäytyminen ja koko yhteiskunnan tasolla lain ja järjestyksen noudattamisen aste. Aineettomaksi pääomaksi ymmärretään lisäksi ihmisten tiedot, taidot, tunteet, asenteet ja arvot, mutta myös terveys ja työhyvinvointi.

### 3. ARVOT JA SOSIAALIPOLITIikka

Sosiaalinen ongelma käynnistää sosiaalityön. Ihminen tarvitsee apua, koska jokin on häirinnyt hänen selviytymismahdollisuuksiaan. Auttamisen ensimmäinen askel on avuntarpeen havaitseminen, mutta sen tulkinnalla ratkaistaan niin toiminnan tarpeellisuus kuin suuntakin. Sosiaalityössä tulkinnalla on ratkaiseva merkitys. Ihmisen arkielämän tilanteet ovat sosiaalityön toimintakenttää. Sosiaalityö on väliintuloa ihmisten elämäntilanteisiin, jotka eivät ole yksiselitteisiä. Sosiaalityöntekijä joutuu tekemään työtä niin ihmisten, rakenteiden kuin tapahtumien verkossa. Sosiaalityön keskeisin periaate on avun tarpeesta lähtevä auttaminen. Ilman tätä sosiaalityö vinoutuu. Avun tarve ratkaisee sosiaalityöntekijän toiminnan laadullisesti, määrällisesti ja ajallisesti. (Eskola 2003, 109-113.)

Sosiaalipoliittisissa toimenpiteissä ja sosiaaliturvassa jaetaan uudelleen yhteisiä voimavaroja ihmisten kesken. Yhteisen hyvän jakamisessa on aina kyse yhteisön arvostuksista. Keskustelu perustuu arvolähtökohtiin. Kenellä on oikeus yhteiskunnan etuiksiin? Millaisten tarpeiden tyydyttämiseen yksilöllä on oikeus odottaa tukea? Millä perusteella joku on oikeutettu apuun? (Aho 1993, 158.)

Sosiaalipolitiikkaa voidaan tarkastella myös esimerkiksi legitimistiseltä tai solidaariselta kannalta. Legitimistisellä sosiaalipolitiikalla tarkoitetaan sellaista sosiaalipolitiikkaa, jonka olennaisena vaikuttimena on yhteiskunnallisen järjestelmän keskeisten piirteiden säilyttäminen, äärimmäisissä tapauksissa yhteiskunnallisen kumouksen välttäminen. Minimitoimeentulo, tasa-arvoisuus, turvallisuus, terveys, koulutus yms. arvot ovat legitimistiselle ajattelulle välinearvoja. Tällainen sosiaalipolitiikka tähtää tilanteeseen, jossa yhteiskunnallinen epätasa-arvoisuus on legitiimillä, hyväksyttävällä tasolla. Solidaristisessa sosiaalipolitiikassa sen sijaan korostuvat minimitoimeentulon, tasa-arvon, turvallisuuden ja terveyden kaltaiset arvot päämääräarvoina, ja kansalaisten yhteisvastuun idea on keskeinen näkökohta. Ihmisarvo sinänsä ja siihen liittyvä tasa-

arvoisuus korostuvat solidaristisessa ajattelussa voimakkaammin kuin legitimistisessä. (Riihinen 1992, 258.)

Arvot ovat aineetonta pääomaa ja arvot liittyvät sosiaalipolitiikkaan hyvin kiinteästi. Inhimillinen toiminta nousee esiin arvostusten saattelemana, itseymmärretyn oikeudenmukaisuuden tavoitteluna. Tässä luvussa paneudutaan arvokäyttäytymisen lähtökohtiin muun muassa John Rawlsin periaatteisiin tutustumalla. Tässä luvussa tarkastellaan myös sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön vaiheita menneinä vuosina, jotta saadaan käsitys aikaisemmin vallinneista arvonäkökohdista sosiaalityössä.

### 3.1. Arvot ja oikeudenmukaisuus

Arvot ovat sosiaalisesti tuotettuja. Niitä voidaan tarkastella ihmisten toiminnan kautta eli ihmiset toteuttavat tietyn arvomaailman mukaista elämää. Arvot muuttuvat jatkuvasti, vaikkakin hitaasti. Tällä hetkellä suomalaisessa arvoilmastossa näyttäisi olevan meneillään voimistuva kamppailu erilaisten arvojen välillä. Kamppailussa keskenään näyttävät olevan lähinnä solidaarisuutta ja yhteisvastuuta puolustavat arvot ja kilpailuyhteiskunnan arvot markkinavoimineen. (Miettinen 2000, 9-11.) Koska arvot ovat tietoisia päämääriä ja itseilmaisun välineitä, ne muodostavat pohjan moraalille ajattelumalleille, joita ihmiset käyttävät havainnoidessaan tilanteita sekä käsitellessään tietoa. Näin sekä yksilölliset arvojärjestelmät että sosiaaliset arvojärjestelmät ovat merkittäviä moraalisen motivaation aikaansaamiseksi. Arvoristiriidat ovat yleisiä ammatillisessa toiminnassa. Työntekijän omat arvot voivat olla ristiriidassa keskenään. Ne voivat olla ristiriidassa asiakkaiden, toisten työntekijöiden ja työyhteisön arvojen ja normien kanssa. (Juujärvi et al. 2007, 41, 57.)

Keskeisenä arvona on pidetty ihmisarvon kunnioittamista. Muita yleisesti hyväksytyjä arvoja ovat tasa-arvo, solidaarisuus ja oikeudenmukaisuus (Miettinen 2000, 18.). Oikeudenmukaisuus taas on käsite, joka on puhuttanut ihmiskuntaa jo varhain. Mielenkiintoinen huomio on se, että jo

esimerkiksi hieroglyfikirjoituksesta on löydettävissä sana oikeudenmukaisuus. Käsitteeseen tulee ajatuksia herättävä vivahde, kun todetaan, että hieroglyfikirjoituksessa sanat oikeudenmukaisuus ja totuus ilmaistaan samalla merkillä. (Adkins 2003, 110.)

Teoksessaan *Oikeudenmukaisuusteoria, A Theory of Justice*, John Rawls (1988[1971]) on paneutunut syvällisesti oikeudenmukaisuuden olemukseen. Hänen mukaansa oikeudenmukaisuus on yhteiskunnallisten instituutioiden tärkein hyve. Edelleen Rawls toteaa, että jokaiselle ihmiselle kuuluu oikeudenmukaisuuden takaama loukkaamattomuus, josta ei hänen käsityksensä perusteella saisi polkea edes yhteiskuntakokonaisuuden nimissä. Rawls näkee oikeudenmukaisuudessa kaksi vahvaa periaatetta. Näistä ensimmäisen periaatteen mukaan jokaisella ihmisellä on oleva yhtäläinen oikeus laajimpaan mahdolliseen perusvapauteen, joka on sovittavissa yhteen muiden samanlaisen vapauden kanssa ja toisen periaatteen mukaan yhteiskunnalliset ja taloudelliset eriarvoisuudet on järjestettävä siten, a) että on järkeenkäypää odottaa niistä etua jokaiselle ja b) että ne liittyvät kaikille avoimiin asemiin ja virkoihin. Varallisuuden ja tulojen ei tarvitse kuitenkaan jakaantua tasan, mutta jaon tulee olla jokaisen edun mukainen ja lisäksi pitää käskyvalta-asemien ja komentotehtävien olla kaikkien saavutettavissa. (Rawls 1988[1971], 15, 46-47.)

John Rawls tuo esiin ajatuksen eräänlaisen alkusopimuksen periaatteista, jotka omaa etuaan ajattelevat, vapaat ja järkevät ihmiset hyväksyisivät yhteenliittymisensä perusehtojen määritelmäksi tasa-arvoisessa lähtöasemassa. Nämä periaatteet määrittelisivät kaikkia tämän jälkeisiä sopimuksia. Kyseiset periaatteet määrittelisivät tarkasti, minkälaisen sosiaalisen yhteistoiminnan muotoihin voidaan ryhtyä ja minkälaisia hallintomuotoja voidaan saattaa voimaan. Tällaista tapaa tarkastella oikeudenmukaisuuden periaatteita kutsutaan *reiluksi peliksi* käsitetyksi oikeudenmukaisuudeksi. Oikeudenmukaisuus *reiluksi peliksi* käsitettynä alkaa siis yhdellä kaikkein yleisimmistä mahdollisista ryhmäpäätöksistä, oikeudenmukaisuuskäsityksen pääperiaatteen valinnalla. Huomionarvoista on, että lähtötilanteessa olevat ihmiset valitsisivat kaksi hyvin erilaista

periaatetta. Ensimmäinen periaate vaatii perusoikeuksien ja velvollisuuksien tasajakoa ja toinen periaate edellyttää, että sosiaalisen ja taloudellisen eriarvoisuuden ilmaukset kuten esimerkiksi erisuuri varallisuus ja määräsvalta ovat oikeudenmukaisia vain, jos niistä koituu korvaavia etuja kaikille ja erityisesti kaikkein huono-osaisimmille yhteiskunnan jäsenille. Epäoikeudenmukaiseksi ei myöskään nähdä sitä, että jotkut saavat suurempia etuja kuin toiset, jos tämän ansiosta vähäosaisempien tilanne kohenee. Rawls toteaaakin, että epäoikeudenmukaisuus on yksinkertaisesti sellaista eriarvoisuutta, joka ei ole kaikille hyödyksi. (Rawls 1988[1971], 19-21,47.)

Rawlsin käsityksen mukaan yhteiskuntajärjestelmä on siis rakennettava sellaiseksi, että jaosta tulee oikeudenmukainen kaikissa mahdollisissa vaihtoehdoissa. Tässä tarkoituksessa on sosiaalinen ja taloudellinen prosessi asetettava sopivien poliittisten ja lainmukaisten instituutioiden ympäristöön. Jos näitä taustainstituutioita ei ole järjestetty asianmukaisesti, jakoprosessin tulos ei tule olemaan oikeudenmukainen. Puuttuu taustaoikeudenmukaisuus. Se tulevatko oikeudenmukaisuuden periaatteet tyydytyiksi, riippuu siitä, riittääkö huonoimmassa asemassa olevien kokonaistulo (palkka lisätynä tulonsiirroilla) maksimoimaan heidän odotuksensa ajan mukana. (Rawls 1988[1971], 161-163.)

Myös Anne Birgitta Yeung, Juho Saari ja Eerik Lagerspetz ovat todenneet, että oikeudenmukaisuutta voidaan pitää yhteiskunnallisten instituutioiden tärkeimpänä hyveenä. He ovat todenneet myös, että kaikista inhimillisistä hyveistä oikeudenmukaisuus ei kuitenkaan ole ainoa ja suurin. Oikeudenmukainen maailma vailla armeliaisuutta, lojaalisuutta tai rakkautta ei olisi parempi kuin nykyinen maailma. Yeung, Saari ja Lagerspetz ovat myös sitä mieltä, että oikeudenmukaisuudella on hyvinvointivaltiossa ja sosiaalipolitiikassa kolme roolia, jotka ovat oikeudenmukaisuus sosiaalipolitiikan oikeutuksena, oikeudenmukaisuus toimeenpanon kriteerinä ja oikeudenmukaisuus kehityksen selittäjänä. Oikeudenmukaisuuden vaatimus toimii suodattimena, joka karsii pois kaikkein alastomimmat oman edun tavoittelun muodot. Hyvinvoinnin jako

yhteiskunnissa ei ole puhdas kakunjako-tilanne, koska uudelleenjakoon tähtäävät ehdotukset on muotoiltava siten, että oikeudenmukaisuuteen liittyvät vastavuoroisuuden, puolueettomuuden ja heikoimpien suojelemisen vaatimukset otetaan huomioon. (Yeung et al. 2007, 15-18.)

Lennart Koskinen määrittelee moraalin ja etiikan olemusta seuraavasti: ”Tiedostettua moraalialia tai moraalin tietoista ajattelemista kutsutaan moraalioipiksi eli etiikaksi. Siitä seuraa, että kaikilla on moraalialia, mutta kaikilla ei ole tietoista etiikkaa.” ”Moraalialialia, ja sen myötä myös tiedostetulla moraalialialia, etiikalla, on kaksi pää rakenneosaa: normit ja arvoarvostelmat.” Koskisen mukaan etiikka ei ole kerralla lopullisesti määriteltyä ja ikuisesti pysyvää. Tosin voidaan väittää, että perustavanlaatuiset ehdot, joita ihmisten elämä ja yhteiselo toistensa ja luonnon kanssa edellyttää, noudattavat tiettyjä malleja, jotka pohjimmiltaan osoittautuvat hyvin samanlaisiksi kaikkina aikoina ja kaikissa yhteiskunnissa. Siitä johtuu ajatus niin kutsutusta luonnonoikeudesta, mielikuva tietyistä ikuisesti pätevistä normeista ja arvoista. (Koskinen 1995, 31-33.)

Lennart Koskinen esittää kuusi tekijää, jotka hänen mukaansa vaikuttavat sekä yhdessä että erikseen moraalisten käsitysten kehitykseen tai niistä luopumiseen. Esitetyt tekijät ovat:

- Muuttuneet taloudelliset ja sosiaaliset edellytykset.
- Uuden tekniikan kehittyminen.
- Uusi tieto ja uusi tapa ymmärtää. Tieteellinen taso kaikilla aloilla.
- Ajankohtaiset elämäkatsomukset, poliittiset ideologiat ja uskonnolliset uskomusjärjestelmät.
- Kulttuurivirtaukset taiteessa, kirjallisuudessa, teatterissa jne.
- Vahvat, hyökkäävät mediat kuten televisio ja mainonta ovat nykyisin hyvin merkittäviä.
- Käytäntö – toisin sanoen tapa, jolla tietyissä yhteiskunnissa tosiasiallisesti toimitaan.

Näitä kuutta tekijää Koskinen nimittää yhteiskunnan arvopohjaksi ja ne vaikuttavat kaikki toisiinsa ja muodostavat olennaisilta osin tietyn yhteiskunnan kulttuurin. Siten ne luovat myös perusedellytykset sille, mitä



ja miten puheena olevassa yhteiskunnassa tietynä ajankohtana arvostetaan. (Koskinen 1995, 34.)

Perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia koskevassa keskustelussa ei yleensä kiinnitetä huomiota oikeuksien ja velvollisuuksien yhteisölliseen luonteeseen. Yksilön oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat kuitenkin vain yhteisössä. Perusoikeuksien ja oikeuksien arvioinnissa on tärkeää kiinnittää huomiota myös oikeuksien keskinäisiin suhteisiin ja yksilöiden välisiin suhteisiin. Yksilön oikeuksien toteutuminen tapahtuu aina suhteessa toisiin oikeuksiin tai toisen henkilön oikeuksiin, ja niiden rajoittaminen on mahdollista toisen yksilön tai yhteisön hyväksi. Näitä teemoja pohdittaessa nousee esiin myös oikeudenmukaisuuden kysymys. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän kielto ovat merkittäviä oikeudenmukaisuutta mittaavia perusoikeuksia. Lisäksi oikeudenmukaisuudella on jo käsitteenä positiivinen arvovaraus, ja tavoitteena se kuuluu yhteiskunnan suurimpiin. Sen sisällöstä ja toteuttamiskeinoista sen sijaan keskustellaan vilkkaasti. Millaisia eroja tai olosuhteita ja millä ehdoilla voidaan sallia yksilöiden välillä. Tämä ilmentää voimakkaasti oikeudenmukaisuuden yhteiskunnallista luonnetta ja sitoo sen myös tasa-arvon käsitteeseen. Oikeudenmukaisuuden ydin on juuri siinä, että se sallii perustellut erottelut ja sen ongelma on, mitkä erottelut ovat hyväksyttäviä tai jopa tavoiteltavia. Tästä syntyy kysymys oikeudenmukaisuuden ristiriidasta ja oikeasta sisällöstä. Oikeudenmukaisuus nähdään myös yleisenä moraaliperiaatteena. On oikein pyrkiä oikeudenmukaisuuteen. (Arajärvi ja Sakslin 2007, 47-48.)

Rawlsin mukaan yhteiskunnan oikeudenmukaisuus riippuu olennaisella tavalla siitä, kuinka perusoikeudet ja velvollisuudet jaetaan ja mitkä ovat yhteiskunnan eri lohkojen taloudelliset mahdollisuudet ja sosiaaliset olot. Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus on nähtävä mittapuuksi, jolla arvioidaan yhteiskunnan perusrakenteen jakonäkökohtia. (Rawls [1988/1971], 15-18.) Antti-Veikko Perheentupa näkeekin, että tarve korostaa mainittua ajatusta lisääntyy, kun suppenevilla voimavaroilla joudutaan torjumaan kasvavaa puutetta ja hätää. Perheentupa toteaa oikeudenmukaisuuden olevan myös subjektiivinen arvo, jota ei voi

määritellä yleispätevästi. Pyrkimys oikeudenmukaisuuteen pohjautuu ihmisten yksilöllisille kokemuksille ja mielipiteille. Mitä vähemmän niitä tuodaan esille, sitä helpompaa vallankäyttäjän on uskoa omaan oikeassa olemiseensa. (Perheentupa 1993, 7.)

Viime vuosina eri tieteenaloja edustavat tutkijat ovat enenevässä määrin olleet kiinnostuneita hyvinvointivaltion, sosiaalipolitiikan ja oikeudenmukaisuuden leikkauspisteestä. Yksi selitys tälle on, että sosiaalipolitiikkaan 1990-luvulta lähtien kohdistunut leikkausten ja karsinnan politiikka on nostanut oikeudenmukaisuuden aikaisempaa keskeisempään asemaan sekä sosiaalipolitiikassa että sen tutkimuksessa. Toisaalta oikeudenmukaisuusteorioiden lähestyneet sosiaalipolitiikan kannalta tärkeitä kysymyksenasetteluja. Yhä useammin niissä pyritään etsimään vastauksia sosiaalipoliittisesti keskeisiin kysymyksiin. Oikeudenmukaisuuden ja sosiaalipolitiikan yhteys on muodossa tai toisessa tiedostettu kautta aikain. Teollistumisen alkua ajoista eteenpäin sekä sosiaalipolitiikan oikeutuksen että kehityksen selittämisessä on vedottu myös yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen. (Yeung et al. 2007, 9-10.) On myös huomattava, että sosiaalipolitiikan rakenne sekä heijastaa oikeudenmukaisuuden ja valtaintressien yhteensovittamista uudistuksia tehtäessä että voimistaa joko jompaakumpaa tai molempia niistä sosiaalipolitiikkaa ylläpidettäessä. (Yeung et al. 2007, 23.)

Hyvinvointivaltioissa poliittisen vallankäytön hyväksyttävyyttä on edistetty tyydyttämällä kansalaisten turvallisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta koskevia vaatimuksia. Käytännössä poliittisen vallankäytön legitimoiminen on edellyttänyt laajasti erilaiset väestöryhmät kattavan sosiaaliturvan ja palvelujen kehittämistä. (Raunio 1995, 159.)

Rawls ei oikeudenmukaisuusteoriassaan lähde liberalismiin perinteisestä mahdollisuuksien tasa-arvosta. Sen sijaan hän menee pidemmälle. Hän korostaa yhtäläistä ihmisarvoa ja etujen tasa-arvoista jakautumista. Vastauksena tasauksen ja tehokkuuden ristiriitaan on minimin maksimointi. Eroperiaatteen mukaan eriarvoisuus on hyväksyttävää vain, jos se parantaa

huonoimmassa asemassa olevan olosuhteita. Jotta siis voitaisiin arvioida, mitä oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus tarkoittavat, täytyy olla hyvä käsitys marginaalissa elävien ryhmien erityisistä eduista eli heidän erityisen tilanteensa aiheuttamista vaatimuksista. Se puolestaan vaatii hyvää välitöntä vuorovaikutusta etujen jakajien ja marginaalissa elävien kesken. Rawlsin esittämä yksilöiden saamien etujen punnitseminen ei riitä, vaan on otettava huomioon myös vuorovaikutus, koska se on oikeudenmukaisen ratkaisun edellytys. (Kajanoja 2003/2, 216-217.)

Oikeudenmukaisuus on kenties ahkerimmin käytettyjä yhteiskunnallisen toiminnan perusteluja. Jos joku asia tai yhteiskunnallinen järjestelmä koetaan oikeudenmukaiseksi, sitä on helppo puolustaa. Pulma vain on se, että oikeudenmukaisuuden tulkintoja on useita. Sitä on käytetty käsikassarana mitä erilaisimmissa poliittisissa suuntauksissa perustelemaan mitä erilaisimpia yhteiskunnallisia toimia ja sosiaalisia järjestelmiä. Varsinkin sosiaalipolitiikassa, joka pitkälti askaroi yhteiskunnallisen hyvän jakamiseen ja uudelleenjakamiseen liittyvien ongelmien kanssa, oikeudenmukaisuuskysymykset ovat erityisen tärkeitä. Sosiaalipoliittisen järjestelmän – sen institutionaalisen rakenteen – oikeutus ja siten myös pitkän aikavälin elinehto on, että kansalaiset pitävät järjestelmää oikeudenmukaisena. (Kangas 2005, 66.)

Oikeudenmukaisuudesta myös Ari Salminen toteaa muun muassa, että se on keskeinen yhteiskunnallinen hyve. Salmisen mukaan oikeudenmukaisuus on hyve itsessään eikä sitä tarvitse määritellä suhteessa muuhun eettiseen arvoon. Lisäksi Salmisen mukaan toimittaessa tasapuolisesti ja noudatettaessa yleistä oikeuskäsitystä ja oikeudentuntoa ollaan oikeudenmukaisia. (Salminen 2009, 10.)

Arvomaailmaan liittyvät tekijät ovat näkymättömiä ja aineettomia, mutta niiden vaikutus ulottuu erittäin laajalle ihmisten elämässä ja yhteiskunnassa. Keskeisenä arvona onkin pidetty juuri ihmisarvon kunnioittamista ja siihen liittyen tasa-arvoa, solidaarisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Lisäksi tärkeinä arvoina esiin on nostettu armeliaisuus, lojaalisuus ja rakkaus.

Oikeudenmukaisuus näyttäisi olevan se arvo, joka on puhuttanut ihmisiä eniten. Oikeudenmukaisuus on subjektiivinen käsite ja sen sisältö muuttuu aikakausien muutosten mukana. Yleensä arvojen ja moraalien olemukseen vaikuttavat vallalla olevat elämänkatsomukset, ideologiat ja uskonnolliset uskomusjärjestelmät. Arvojen ja moraalien olemukseen vaikuttavat myös muuttuvat taloudelliset ja sosiaaliset edellytykset, uusi tietämys, eri taiteenalojen kulttuurisuuntaukset, median mahti ja voimassa olevat tavat. Sosiaalipolitiikan pyrkimyksenä on ollut lisätä yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta arvomaailman kulloinkin edellyttämällä tavalla.

### 3.2. Sosiaalipolitiikka ja sosiaalityö

Sosiaalityöntekijän työ on työskentelyä arvojen, oikeudenmukaisuuksien ja epäoikeudenmukaisuuksien parissa. Yhteiskunta on määritellyt ne kriteerit, joiden perusteella sosiaalityöntekijä työssään yrittää löytää sopivan ratkaisun kulloinkin esiin tulevassa tilanteessa. Oikeudenmukaisuutta ilmaisevat kriteerit taas muotoutuvat yhteiskunnassa kulloinkin vallalla olevien käsitysten mukaan.

Ihmiskeskeinen yhteiskuntapolitiikka nojaa Pekka Kuusen mukaan ihmisarvoon, ihmisyyksilön varauksettomaan arvostukseen. Jokaisella ihmisyyksilöllä pitää nykyaikaisessa yhteiskunnassa olla samat mahdollisuudet oman persoonallisuutensa vapaaseen kehittämiseen ja jokaisella ihmisyyksilöllä pitää myös olla valtiovaltaan nähden samat oikeudet ja velvollisuudet. (Kuusi 1961, 5.)

Kauniiden ajatusten lisäksi talouden kasvun, kilpailukyvyn ja yhteiskuntarauhan turvaaminen on sosiaalipolitiikan julkilausuttuna tai julkilausumattomana tavoitteena. Sosiaalipolitiikan tavoitteenasetteluun vaikuttaa monin tavoin yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus, sosiaalipolitiikan suuri yhdistävä tekijä. (Simpura 2003/1, 128.)

Vuosien kuluessa ja yhteiskuntapolitiikan muuttuessa sosiaalipolitiikan tehtäväkin on jatkuvasti muuttunut. Dynaamisen yhteiskunnan keskellä sosiaalipolitiikkakin on ollut luonteeltaan dynaamista. Merkille pantavaa on, että alkava sosiaalipolitiikka oli luonteeltaan nimenomaan palkkatyöntekijöihin kohdistuvaa. Sosiaalipolitiikaksi ryhdyttiin nimittämään sellaista yhteiskuntapolitiikkaa, jonka merkeissä vähäväkisimmiksi ja turvattomimmiksi otaksutuille annettiin kunnan tukea. Sosiaalipolitiikka oli siis heikoimmiksi otaksuttujen kansalaisten kuten palkkatyöläisten tukemista. (Kuusi 1961, 36)

Politiikan tavoitteita voivat siis ensinnäkin olla hyvinvoinnin turvaaminen ja hyvän elämän – tai edes sen minimin – oikeudenmukainen takaaminen mahdollisimman monille tai mieluiten kaikille. Suurena yhteisenä nimittäjänä hyvinvoinnin sosiaalipolitiikassa on yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus, joka usein saa tavoitteena rinnalleen tasa-arvon. Toiseksi sosiaalipolitiikan tavoitteet voivat olla myös talouspoliittisia. Hyvää sosiaaliturvaa on esimerkiksi Suomessa pidetty keinona mobilisoida väestöä kuluttamaan ja tuottamaan. Kolmas sosiaalipolitiikan tavoitteiden suunta on poliittinen tai kontrollipoliittinen. Huolenpito huono-osaisista on tähdännyt myös heidän pitämiseensä kurissa ja nuhteessa, mikä näkyi esimerkiksi vanhassa köyhäinhoitotoiminnassa. Tällä tavoin toteutettuna sosiaalipolitiikka osaltaan turvaa yhteiskunnallisen järjestyksen säilymistä. Ekologisen näkökulman voimistuminen on tuonut kestävän kehityksen mukaan sosiaalipoliittisten tavoitteiden luetteloon. Sosiaalipolitiikka ei ole pelkästään välittömän avun ja turvan politiikkaa sellaisessa tilanteessa, jossa ihmisen hyvinvointi on uhattuna tai kestävä kehitys ja oikeudenmukaisuus vaarassa. Se on myös varautumisen politiikkaa eli varautumista olojen vaihteluun ajassa ja elämänkaaren mittaan. Työttömyys, köyhyys, sairaus, vanhuus ja avuttomuus voivat kohdata ketä tahansa. Sosiaalivakuutus on yksi tällaisen varautumisen muoto, mutta varautumisen piirteitä on monilla muillakin sosiaalipolitiikan toimilohkoilla: ehkäisevää toimintaa tavataan esimerkiksi terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa.

(Simpura 2003/1, 124-125)

Humaanien arvojen näkökulmasta sosiaalipolitiikan peruskysymys samastuu moraaliin ja etiikkaan. Sosiaalipolitiikka on yhteiskunnan eettisen ja moraalisen tason osoitin. Sosiaalipolitiikkaa ei tarvita vain yhteiskunnan edun vuoksi: työvoiman uusintamiseksi, poliittisten levottomuuksien estämiseksi tai huolenpidon symboliksi. Sivistyneen yhteiskunnan tulee vaalia tiettyjä perustavia inhimillisiä arvoja. (Raunio 1995, 155.)

Sosiaalitoimi ja sen mukana sosiaalityö on saanut alkunsa ihmisten halusta auttaa vähäosaisempia lähimmäisiään. Antti Särkelä toteaaakin, että sosiaalisessa auttamistyössä voimme lähteä klassisen humanismin lähtökohdasta: jokainen ihminen on arvokas. Ihmisarvoa ei tarvitse ansaita, se on. Jokaiselle ihmiselle on tarjottava ihmisarvoisen elämän edellytykset jo pelkästään hänen inhimillisyytensä vuoksi. Myös niille asiakkaillemme, joita emme pysty kuntouttamaan tai saattelemaan sellaiseen elämänyhteyteen, jota yhteiskunnassamme pidetään suotavana, on vähintäänkin tarjottava ihmisarvoisen elämän edellytykset. (Särkelä 2001, 99.)

Vanhimpina lähimmäisten auttamisen muotona voidaan pitää naapurien ja kyläkunnan puutteeseen ja hätään joutuneille antamaa välitöntä ja organisoimatonta apua. Vapaan sosiaalihuollon ensimmäiset yhdistysmuotoiset elimet syntyivät paikallisina hyväntekeväisyisyhdistyksinä. Suomessa kuten monissa muissakin maissa ne syntyivät yhteiskunnan kaikkein ylimpään kerrostumaan kuuluvien humanitäärisen armeliaisuuden ilmauksena. (Waris 1973, 305.)

Esiteollisen ajan yhteiskunnallisissa oloissa köyhäinhoito ei ollut muusta yhteiskunnasta erillinen alue, vaan puutetta kärsivistä tai hoitoa tarvitsevista ihmisistä huolehdittiin tavalla tai toisella jokapäiväisen elämän yhteydessä. Yleinen sääntö oli, että sairaat, työhön kykenemättömät, vanhukset ja muut puutteenalaiset saivat elantonsa ja perusturvansa siinä lähiyhteisössä, jossa he elivät. Apu perustui yksityisten ihmisten armeliaisuuteen ja säälintunteisiin. Kerjuu oli keskeinen sosiaalisen uudelleenjaon muoto. (Karisto et al. 1998, 227.)

Sosiaalisista oikeuksista puhuttaessa, tarkoitetaan ihmisten sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita kulloinkin on katsottu oikeudenmukaisiksi. Sosiaaliset oikeudet ovat syntyneet suhteellisen pitkän kehityksen tuloksena. Karkeasti ottaen ne ovat kehittyneet almuista etuuksiin ja eduista oikeuksiin sekä oikeuksista perus- ja ihmisoikeuksiin. Almut ovat riippuneet hyväntekijöiden hyvästä tahdosta, ja edut taas ovat riippuneet sosiaaliviranomaisten harkinnasta. Sosiaaliset oikeudet ovat laillisia oikeuksia siinä mielessä, että ne on myönnettävä kaikille henkilöille; ne eivät siis ole harkinnanvaraisia. Sosiaaliset oikeudet ovat perustuslain valtion omille kansalaisilleen takaamia oikeuksia, jotka ovat hierarkkisesti korkeammalla tasolla kuin tavalliseen lainsäädäntöön kuuluvat sosiaaliset oikeudet. Sosiaaliset ihmisoikeudet taas eivät välttämättä ole laillisia oikeuksia, vaikka ne tietysti voisivat olla, mutta ne ovat kaikille kuuluvia oikeuksia. Ne ovat universaaleja. Sosiaalisten oikeuksien asema on oikeusjärjestelmässä vaihdellut. Sosiaalisten oikeuksien laajuus on myös eri aikakausina ollut erilainen. Esimerkiksi Suomen ensimmäinen köyhäinhoitoa koskeva säädös, vuonna 1852 annettu vaivaishoitoasetus, perustui sängen laajaan köyhyyden käsitteeseen: sairaiden, vanhusten ja työkyvyttömien lisäksi myös työttömät ja tilapäisesti puutteessa elävät luettiin avustettavien joukkoon. Mutta jo vuonna 1879 annettu uusi asetus vaivaishoidosta rajoitti tuntuvasti hoitoon ja elatukseen oikeutettujen piiriä. (Eriksson 1992, 183.)

Hyvinvointivaltion merkinä on pidetty köyhäinhoidon vaihtumista sosiaalivakuutukseksi, sosiaalimenojen kasvua ja kansalaisuuden uudelleen määrittelyä. Vanha *sosiaaliturva*, kerjäämisen säätely, vaivais- ja köyhäinhoito, hyväntekeväisyys ja itseapu alkoi 1800-luvun lopulla saada rinnalleen kollektiivisen sosiaalivakuutuksen. Prosessiin liittyi myös kansalaisuuden uudelleenmäärittely. Kun köyhäinhoidon elätit jäivät kansalaisten oikeuksien (esimerkiksi äänioikeuden) ulkopuolelle, niin sittemmin sosiaalisista oikeuksista, *julkisesta elatuksesta* on tullut modernin kansalaisuuden tunnusmerkki. (Julkunen 1998, 9.)

Sosiaalipolitiikan harjoittamisen varsinaiset motiivit ovat useissa maissa kiteytettävissä työväenkysymykseen, köyhyyden aiheuttamaan yhteiskunnalliseen levottomuuteen, sukupuolten ja sukupolvien välisten suhteiden murrokseen, demokratisoitumiseen sekä modernin tieteen emansipaatiolupauksiin. Sosiaalipolitiikassa on aina kyse myös tietynlaisten ajatusmuotojen historiasta. Kaiken kaikkiaan varhaisen sosiaalipolitiikan suurimpana saavutuksena Suomessa voidaankin pitää suhteellisen tehokasta köyhäinhoitojärjestelmää, joka oli valtion johtamaa ja kuntien toteuttamaa. Julkinen sektori kasvoi köyhäinhoidon kautta. (Anttonen ja Sipilä 2000, 21, 47.)

Hallinnollisesti sosiaalityöntekijän työ oli kunnallisten luottamusmiesten muodostaman sosiaalilautakunnan kontrolloimaa ja sosiaalityöntekijän oli alistettava huoltopäätöksensä lautakunnan hyväksyttäväksi. Sosiaalityöntekijät kokivat kuitenkin, etteivät lakisääteisen sosiaalihuollon menettelytavat pystyneet vastaamaan tuon ajan avun tarpeeseen. Ihmiset eivät tulleet autetuiksi, vaan oli pakko etsiä toisenlaisia menettelytapoja. Siitä liikehdinnästä voidaan katsoa nykymuotoisen sosiaalityön varsinaisesti alkaneen. (Eskola 2003, 121-122.)

Suomessa ryhdyttiin 1930-luvun loppupuolella luomaan laajoja julkisia tukijärjestelmiä. Vuonna 1937 säädettiin kansaneläkelaki ja vuonna 1948 käynnistettiin lapsilisäjärjestelmä. (Helne 2003, 51.) Teollisuusmaissa astuivat lakisääteisinä voimaan työtaturmavakuutus ja sairauseläke sekä työttömyysvakuutus. Toisen maailmansodan jälkeen omaksuttiin yleisesti myös täystyöllisyys valtion toimintaohjeeksi. Näihin aikoihin syntyi myös hyvinvointivaltion käsite ja idea. (Julkunen 1998, 9.)

Mainitulla 1930-luvulla ja siitä pari vuosikymmentä eteenpäin sosiaalihuollossa apua tarvitsevien kansalaisten ja virkakoneiston suhteet määriteltiin juridisin käsittein. Kansalaisten, huollettavien, suostumusta kysymättä heidän suhteensa virkavaltaistuvaan sosiaalihuoltoon määräytyi alisteiseksi. Se oli samaa maata kuin kansalaisten suhde hallintovaltaan yleisemminkin. Sen kielellä anottiin, huollettiin ja tarkastettiin. Huoltotyön



perustana oli lakeihin kirjattu ja sosiaalihuollon byrokraattisin järjestelyin toimeenpantu kontrollisopimus. Rikosoikeudellisten käsitteiden ohella sen ihmiskäsitykseen oli jättänyt omat jälkensä mm. kansalaissota; apua hakevaa epäiltiin potentiaalisiksi lainrikkokjaksi. Asetelma antoi julkisen vallan käyttäjälle kaikki oikeudet kontrolloida alamaista sekä ohjata häntä patriarkaalisella ehdottomuudella oikeaan elämään eli työntekoon ja raittiuteen. (Satka 1993, 52-53.)

Siirtymä kohti sosiaalipolitiikan institutionaalista mallia tapahtui vähitellen, mutta toinen maailmansota ja sen jälkeiset vuodet erottuvat selvänä käännekohtana. Tällöin sosiaalipolitiikan tavoitteenasettelun painopisteet muuttuivat. Kun suomalainen sosiaalipolitiikka vielä maailmansotien välisenä aikana oli olennaisilta osiltaan vanhan köyhäinhoidon kauden ja työväenkysymyksen jatkoa, 1940-luvulla ryhdyttiin painottamaan valtion laajaa vastuuta ja uudentyyppistä sosiaalisen turvan periaatetta. (Karisto et al. 1998, 285.) Suomessa sosiaalipolitiikka perustui kuitenkin 1960-luvulle saakka pääasiassa työnantajan sosiaaliseen toimintaan ja kuntien köyhäinhoitoon, joka laajeni vähitellen kunnalliseksi sosiaalihuolloksi. Sosiaalipolitiikka perustui vain rajoitetussa määrin valtion toimenpiteisiin, vaikka valtio säätikin sosiaalipoliittiset lait muiden noudatettaviksi. Toimijoina olivat myös järjestöt. Vasta 1960-luvulla voidaan sanoa Suomessa siirtyneen valtiolliseen sosiaalipolitiikkaan ja hyvinvointivaltion rakentamisen aikaan. Tällöin säädettiin muun muassa työeläkelait. (Koskiaho et al. 1999, 21.)

Vasta 1960-luvulla sosiaalipolitiikan painopiste siirtyi heikkojen yksilöiden ja ryhmien tukemisesta kansalaisten keskinäiseen tulojen tasoitukseen. Sosiaalipolitiikan erikoistehtävänä onkin ollut huolehtia siitä, että tuotannon kasvaessa myös tuotantotoiminnan ulkopuolella olevan väestön elinehdot paranevat. Sosiaalipolitiikan tehtävänä on siis ollut lähinnä juuri epäaktiivin, tuotantotoiminnan ulkopuolella olevan väestön kulutusmahdollisuuksien jatkuva turvaaminen. – Sosiaalipolitiikkaa harjoittaessaan valtiovalta on puuttunut yhteiskunnassa vallitsevaan tulonmuodostukseen ja muuttanut tulonmuodostussuhteita siten, että tuloerot ovat muodostuneet kaiken

kaikkiaan pienemmiksi kuin ne ovat olleet ennen valtiiovallan asiaan puuttumista. (Kuusi 1961, 38-42.)

1970-luku ja erityisesti 1980-luku ovat olleet sosiaalihuollon nopean laajenemisen aikaa. Sosiaalihuollon sisältöön on tullut muutoksia. Esiin ovat nousseet sosiaalipalvelut, monimuotoisempi lasten päivähoido, perheneuvolat, A-klinikat, vanhusten ja vammaisten kuljetus-, ateria-, kodinhoito-, asumis-, ja muut palvelut sekä erilainen laitoshoido. (Kokko ja Lehto 1993, 26.)

Suomi jatkoi vielä 1980-luvulla sosiaaliturvan ja hyvinvointipalveluiden täydentämistä ja lähestyi skandinaavista tasoa ja tyyppiä samaan aikaan kun muualla OECD-maissa julkisten- ja sosiaalimenojen kansantuoteosuuksien kasvu joko pysähtyi tai kääntyi laskuun. (Julkunen 1992, 13-14.) Tutkijat keskustelivat myös Suomessa *hyvinvointivaltion kriisistä* jo 1980-luvun alkupuolella. Tällöin lähtökohtana olivat useissa Länsi-Euroopan maissa ilmenneet hyvinvointivaltion rahoitusta, tehokkuutta tai oikeutusta koskeneet ilmiöt. Ne tulivat esiin esimerkiksi työttömyyden nopeana kasvuna, verotusta vastaan protestoivien puolueiden saamana kannatuksena tai uusliberalistisen laajaa hyvinvointivaltiota kyseenalaistavien talousdoktriinien suosion kasvuna. 1980-luvun suomalaisen tutkijakeskustelun suhteellisen yleisesti hyväksytty johtopäätös oli, että meidän hyvinvointivaltiomme ei ollut *kriisissä*. Vuosina 1991 ja 1992 suomalainen hyvinvointivaltio joutui kuitenkin tilanteeseen, joka teki länsieurooppalaisen jo yli 10 vuotta jatkuneen kriisikeskustelun myös meillä ajankohtaiseksi. (Heikkilä ja Lehto 1992, 70.)

1990-luvun alun lama Euroopassa ja Suomessa toi uudelleen asialistalle myös Suomessa kauan sitten kuopatus käsitteen köyhyys. Pohjoismaissa elettiin pitkään vaihetta, jolloin ei koko käsitettä haluttu käyttää ollenkaan, olihan pyrkimyksenä analysoida niitä tekijöitä, jotka kuuluivat positiiviseen hyvinvointiin, elintasoon ja sen vajeisiin, eikä suinkaan negatiiviseen ilmiöön, köyhyyteen. Taloudellisen laman ja työttömyyden vanavedessä 1990-luvulla ilmestyivät kaupunkien katukuvaan myös köyhien ruokajonot.

Köyhyys piiloutui myös keskiluokkaisten ihmisten ja perheiden elämäntilanteiden taakse. Ihmisten taakaksi tuli entistä useammin asuntovelkaiseksi, yksinhuoltajaksi tai työttömäksi jääminen ja erityisesti joutuminen pitkäaikaistyöttömäksi. (Koskiaho et al. 1999, 10.) 1990-luvun lama toi sosiaalihuoltoon sankat joukot avunhakijoita, ja myös lamasta riippumattomien asiakkaiden määrä sosiaali- ja terveydenhuollossa kasvoi. Samaan aikaan tarveharkintaa lisättiin ja sosiaalityöntekijät saivat muutenkin valtaa enemmän kansalaisten elämää koskevien ratkaisujen tekemiseen. Oli olemassa vaara, että historia toistaa itseään ja uusii kontrollisopimuksen. Kuitenkin 1990-luvun sosiaalityön ihmiskäsitys perustui tasa-arvoiseen kansalaisuuteen ja niin vallankäyttö, kieli ja tekniikka olivat kokonaan toisia kuin juridiikan. Ne perustuivat talouselämän logiikkaan, taloudellisuuteen ja hallinnolliseen tehokkuuteen, joita ohjaa neutraalilta kuulostava tulos. (Satka 1993, 53.)

1990-luvun alun sosiaali- ja terveystaloudellisen keskustelun taustalla oli myös kysymys siitä, vaarantaisivatko yhteiskunnassa ja kulttuurissa tapahtuneet muutokset palvelujen tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen saatavuuden. Kysymys nousi esille priorisointikeskusteluissa, joissa pohdittiin valintojen tekemistä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Keskustelua käytiin hyvinvointivaltion, julkisen ja yksityisen sektorin roolista. Keskusteluissa esiin nousseet kysymykset koskivat myös eri toimijoiden oikeaa työnjakoa. Keskustelujen myötä STAKES-tutkijat päätyivät kuitenkin ajatukseen, että myös tulevaisuudessa julkinen valta vastaisi pääosin sosiaali- ja terveyspalveluista ja koko järjestelmästä. (Koivukangas ja Valtonen 1995, 8.)

Kunnissa käytettiin priorisointikeskustelua myös poliittisena välineenä sopeutumisessa supistuvaan talouteen. Toimintoja ja palveluita arvioitiin uudelleen. (Heikkilä 1993, 99.) Vuodesta 1991 lähtien onkin sosiaali- ja terveyspalvelujen kehityksessä keskeistä ollut jo olemassa olevien voimavarojen uudelleenjärjestely ja uudelleenkohdentaminen. (Kokko ja Lehto 1993, 21.) Julkisen sektorin toimijoiden työnjaossa on valtion hallinnon (ministeriöt, valtioneuvosto, eduskunta) päätöksin leikattu

toimeentuloturvaetuuksia, kun taas sosiaali- ja terveystalouteen kohdistuvat sopeuttamistoimet ovat painottuneet kunnalliseen päätöksentekoon. Vuosina 1992-1993 valtion leikkaustoimet kohdistuivat merkittävästi sairausvakuutukseen, työttömyysturvaan ja asumistukeen. Kustannussäästöihin tähtäävää uudelleenjärjestelyä on kohdennettu myös perhetukeen sekä työttömyysturvajärjestelmään. Luetelluilla valtion säästötoimilla on ollut välitön vaikutus kansalaisten elintason ja suoriutumisedellytyksiin. Vaikutukset heijastuvat joko suoraan tai välillisesti kuntien kustantamaan viimesijaiseen toimeentuloturvaan sekä sosiaali- ja terveystaloutteen kysyntään. Voidaankin nähdä, että kuntien ylläpitämä hyvinvointipalvelujen järjestelmä viimesijaisine tulonsiirtoineen on joutunut vastaanottamaan sekä talouslaman että valtion yksipuolisten säästötoimien seurauksia kansalaisten heikentyneinä toimeentulomahdollisuuksina. (Heikkilä 1993, 60.)

Ongelmakeskeisistä uudistuksista siirryttiin vuoden 1993 valtionosuusuudistuksessa säätelykeskeisiin uudistuksiin. valtionosuus sidottiin aikaisemmin suunnittelujärjestelmään, jossa lääni antoi kunnille taloudelliset raamit ja kunnat laativat palvelujen toteuttamissuunnitelmat. Valtionosuusjärjestelmän uudistamisen myötä kunnilla oli mahdollisuus järjestää palvelunsa pitkälle oman harkintansa mukaan. Tarkoituksena tässä järjestelmässä oli myös, että kunnille suunnatut määrärahat jakautuisivat kuntien tarpeiden mukaan. (Koivukangas ja Valtonen 1995, 8.)

1990-luku oli erittäin epävakaa aikaa. Syvän laman keskellä tehtiin paljon pessimistisiä johtopäätöksiä ja ennusteita hyvinvointivaltion tulevaisuudesta. Lamasta elpyminen tapahtui kuitenkin nopeasti, vaikka työttömien määrä kasvoikin *pohjoismaisesta eurooppalaiseksi*. Sosiaalietuuksia ei juurikaan parannettu vaikka maa toipui lamasta ja talouselämällä meni hyvin. Suomessa on erittäin rikkaita ja erittäin köyhiä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Laman aikainen tai laman mahdollistama ajattelutapa ja politiikka ovat vielä vahvoja. (Anttonen ja Sipilä 2000, 94.)

Käynnissä oleva yhteiskunnallinen muutos eriyttää ja kirjavaittaa ihmisten elämäntilanteita, niihin liittyviä riskejä ja sosiaalisen tuen tarpeita. Teknologinen kehitys tarjoaa uusia mahdollisuuksia tuottaa hyvinvointia kaikille. Myös tiedolliset edellytykset tähän ovat hyvät. Kuitenkin hyvinvointiin ja erityisesti työllisyyteen haetaan ratkaisuja vähenevin voimavaroin ilman poliittista mahdollisuutta uudelleenjakoon. Maamme on valmistautunut kovenevaan kansainväliseen kilpailuun tukeutumalla ensisijaisesti taloudellisiin tavoitteisiin. Voidaksemme selviytyä kansakuntana kansainvälistymisen aiheuttamista lisäpaineista olisi talouskasvun lisäksi pidettävä huolta myös yksittäisistä kansalaisista, perheistä ja lähiyhteisöistä. Niiden huomiotta jättäminen johtaa nopeasti sosiaalisesti ja alueellisesti eriarvostaviin seurausvaikutuksiin. Meillä on vielä lisätehtävänä lamavuosina syntyneiden ja kärjistyneiden sosiaalisten ja taloudellisten ongelmien vähentäminen. (Eronen et al. 1998, 8.)

Kansalaisten hyvinvoinnin kuvan hahmottamista on vaikeuttanut hyvinvoinnin piirteiden moniulotteisuus sekä ristiriitaiset kehitystendenssit. Samanaikaisesti on tapahtunut muutosta moniin suuntiin. Eri väestöryhmien ja myös eri alueiden kehityskuvat voivat poiketa tuntuvasti toisistaan. Hyvinvoinnissa on tapahtunut muutoksia. Hyvinvoinnin kokonaistilanteelle on ollut ominaista, että talouskasvu on ollut ennätyksellistä. Sen myönteiset vaikutukset ovat heijastuneet työllisyyteen ja hyvinvoinnin kohenemiseen. Vaikutukset ovat kohdistuneet erityisesti työssä oleviin kansalaisiin. Samaan aikaan hyvinvointiin käytettävät julkishallinnon voimavarat ovat kuitenkin vähentyneet suuressa osassa maata. Hyvinvoinnin julkiset tukirakenteet näyttäisivät horjuvan. Kuntien edellytykset vastata hyvinvointipalveluista ovat heikentymässä ja kansalaisten eriarvoisuus lisääntymässä aiempaa nopeammin. (Eronen et al. 1998, 8.)

On herätty myös huomaamaan näkyvissä olevia ja mahdollisesti yhä pahenevia ongelmia sosiaalialan palvelutuotannossa. Sosiaalipalveluiden ja terveydenhuollon ongelmiin on reagoitu parhaillaan käynnissä olevan kunta- ja palvelurakennemuutuksen avulla. Kunta- ja palvelurakennemuutuksessa tavoitteena on tehostaa palveluiden tuotantoa muun muassa lisäämällä

palveluiden järjestämisessä kuntien välistä yhteistyötä. Hankkeen perimmäisenä tarkoituksena on uudistaa palveluiden tuottamisen rakenteita niin, että muutosten jälkeen voidaan väestölle taata palvelut myös tulevaisuudessa. (Parpo ja Kautto 2007, 216-217.) Tammikuussa 2007 eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen laiksi kunta- ja palvelurakennemuutuksesta. Kyseessä on poliittiseen konsensukseen perustuva määräaikainen puitelaki, joka mahdollistaa monia asioita. Esityksen mukaan yhteistoiminnan vahvistamiseksi kunnat voivat perustaa yhteistoiminta-alueita, jotka muodostuisivat toiminnallisesta kokonaisuudesta. Kunnassa tai yhteistoiminta-alueella, joka huolehtii perusterveydenhuollosta ja siihen kiinteästi liittyvistä sosiaalitoimen tehtävistä, olisi oltava vähintään noin 20 000 asukasta. Kunta- ja palvelurakennemallien arviointikriteereiksi määriteltiin asiakkaan kannalta muun muassa oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, palvelujen saavutettavuus, asiakkaan valinnan vapaus ja palvelukokonaisuuksien toimivuus. Järjestelmänäkökulmasta kriteereiksi taas määriteltiin muun muassa peruspalvelujen ensisijaisuus, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja ehkäisevän työ ensisijaisuus, rahoituksen toimivuus ja vakaus, sosiaali- ja terveystalouden integraatio sekä tilaaja- tuottajamallin soveltuvuus ja toimivuus. (Konttinen 2007, 263-266.)

Menneinä aikoina puutteenalaiset ihmiset hoidettiin lähiyhteisön piirissä ja kerjääminen ja almujen anto olivat osa käytössä olevaa järjestelmää. Vuoden 1852 vaivaishoitoasetus antoi tukevat puitteet sosiaalityön normienmukaisuudelle. Huollon piirissä edettiin almuista oikeuksiin ja oikeuksista ihmisoikeuksiin. Työväenkysymyksen yhteyteen liittyi työnantajan omien työntekijöittensä sosiaalinen huolehtiminen. Asenteet huollon piirissä olivat kontrolloivia ja alistavia. Suomessa ryhdyttiin 1930-luvun lopulla luomaan laajoja tukijärjestelmiä ja esimerkiksi 1937 säädettiin kansaneläkelaki. Vähitellen siirryttiin myös erilaisten vakuutusten käyttöön. 1940-luvulla ruvettiin painottamaan laajaa valtion vastuuta ja uudentyyppisiä sosiaaliturvan periaatteita, mutta sosiaaliturva oli kuitenkin 1960-luvulle pääasiassa työnantajan ja kunnan köyhäinhoidon varassa. Yleinen piirre sosiaaliturvassa oli, että se laajeni ja monipuolistui 1990-

luvun alkuun saakka, jolloin taloudellinen lama muutti kehityksen suunnan. Köyhyys nousi uudelleen esiin ja hyvinvointivaltio näytti olevan kriisissä. Priorisointikeskustelun myötä pyrittiin kohdentamaan supistuvia resursseja parhaalla tavalla, mutta säästötoimet vaikuttivat kuitenkin heikentävästi moniin kohteisiin, kuten esimerkiksi kuntien kustantamaan viimesijaiseen sosiaaliturvaan. Historian tapahtumat vaikuttavat edelleen sosiaalityön taustalla. Muutokset jatkuvat ja tällä hetkellä meneillään olevan kunta- ja palvelurakennemuutoksen avulla pyritään löytämään ratkaisuja tämän päivän ja tulevaisuuden ongelmiin.

#### 4. SOSIAALITYÖ SUOMESSA

Nykyajan monihaarisella sosiaaliturvajärjestelmällä on kaksi vanhaa historiallista juurta. Toinen juuri lähtee perheen ja seurakunnan piiristä, toinen käsityöläisten ammattikunnista ja kisällikilloista. (Waris 1973, 169.)

1800-luvulta aina ensimmäisen maailmansodan päiviin saakka sosiaalipolitiikaksi luettiin lähinnä vain palkkatyöväkeen kohdistuvat toimenpiteet. Tämä käsitys oli vallalla tieteellisen sosiaalipolitiikan syntymämaassa Saksassa sekä Pohjoismaissa tuohon aikaan. Sosiaalipolitiikan katsottiin merkitsevän, työväenluokan auttamista niissä vaikeuksissa, joihin alkanut teollistuminen oli sen johtanut. Sosiaalipolitiikka kytkeytyi läheisesti ns. työväenkysymykseen. Suomen suurimman väestöryhmän, maatalousväestön, vieläpä torpparien ja maaseudun tilattoman väestön sosiaalisten ongelmien katsottiin jäävän käsitteellisesti sosiaalipolitiikan ulkopuolelle. (Waris 1973, 34.) – Kuitenkin 1900-luvun alkaessa kävi ilmi, että teollisuusväestö ei ollutkaan kansamme turvattomin väestönosa vaan heikoimmassa asemassa olivat torpparit, mäkitupalaiset ja maaseudun tilattomaan loisväestöön kuuluvat. (Kuusi 1961, 37.)

Sosiaalihuollon kokonaisuus on muotoutunut sekä yksityisten, auttamaan alttiitten kansalaisten vapaamuotoisesta huolenpidosta puutteessa ja avun tarpeessa olevista sekä erikseen kehitetystä julkiseen hallintoon nojautuvasta lakisääteisestä sosiaalihuollosta. Mitä lähemmäs nykyaikaa on tultu, sitä leveämmäksi uoma on paisunut kummallakin puolella. Virallinen sosiaalihuolto ja vapaa sosiaalihuolto virtaavat edelleenkin rinnakkaisina ja toisiinsa liittyvinä. (Waris 1973, 302.)

Sosiaalityöllä pyritään vastaamaan asiakkaiden ongelmiin käyttämällä apuna erilaisia toimenpiteitä kuten toimeentulotukea tai lastensuojelun avohuollon tukitoimia. Voidaan sanoa, että sosiaalityön tavoitteena on



järjestää asioita paremmin hallittaviksi lakien ja asetusten mukaisin toimenpitein. (Toikko 2005, 225.)

Markkinoilla tapahtuva jako on aina ymmärretty monessa suhteessa epätäydelliseksi ja epäoikeudenmukaiseksi. Sitä täydentämään on haluttu luoda ihmisten tarpeisiin perustuvat sosiaalipoliittiset järjestelmät. Julkinen valta on nähty tällöin keskeisenä toimeenpanijana. Institutionaalisen mallin mukaisessa sosiaalipoliitikassa palvelut ja etuudet on haluttu laajentaa koskemaan koko väestöä ja niiden on haluttu myös olevan kohtuullisia. Tämän mallin mukainen sosiaalipoliitikka tulee kuitenkin kalliiksi ja juuri kalleutensa takia se vaatii huomattavaa julkista rahoitusta. (Karisto et al.1998, 283.)

Tässä luvussa tarkastellaan aluksi sosiaalityön suomalaista järjestelmää ja siinä esiintyviä muutoksia. Seuraavaksi paneudutaan sosiaalityöntekijän toimintaan ammatillisen ja eettisen ajattelumallin kautta.

#### 4.1. Sosiaalityön organisointi ja tehtävien muutokset

Sosiaalityötä on mahdollista tarkastella ainakin neljästä näkökulmasta, jotka ovat osittain päällekkäisiä. Sosiaalityö voidaan nähdä sosiaalisina järjestöinä ja reformiliikkeinä; toiseksi voidaan sanoa, että sosiaalityö on kehittyntä käytännön työtä, siis sitä mitä sosiaalityöntekijät tekevät arjessaan; kolmanneksi sosiaalityötä voidaan tarkastella erityisenä ammattina, jolla on tunnustettu asema ammattien kentällä; ja neljänneksi sosiaalityö on myös oppiaine, jolla on oma teoreettinen ja metodinen perustansa. (Toikko 2005, 19.) Sosiaalipoliitikan erikoistehtävänä onkin ollut huolehtia siitä, että tuotannon kasvaessa myös tuotantotoiminnan ulkopuolella olevan väestön elinolosuhteet paranevat. Sosiaalipoliitikan tehtävänä on täten lähinnä juuri epäaktiivin, tuotantotoiminnan ulkopuolella olevan väestön kulutusmahdollisuuksien jatkuva turvaaminen. (Kuusi 1961, 40.)

Sosiaalihuolto sisältää ne sosiaalipoliittiset pyrkimykset ja toimenpiteet, joitten tarkoituksena on työsuhteesta riippumatta palvella ihmistä ensisijaisesti auttamalla häntä sosiaalisista vaikeuksista yksittäistapauksin suoritetuin tukemistoimenpitein. (Waris 1973, 250.)

Naisten organisoima hyväntekeväisyystyö ja myöhemmin 1800-luvun lopulla myös naisten yhteiskunnallinen vaikuttaminen ovat olleet taustalla silloin, kun sosiaalityö on nähty yhteiskunnallisina liikkeinä ja ymmärretty sosiaalisena avustustyönä, jota erilaiset sosiaaliset liikkeet ovat toteuttaneet. (Toikko 2005, 16-17.)

Menneen ajan köyhäinhoito rakentui pääosin edellisen vuosisadan vaivaishoidon perinnölle. Päähuomio oli köyhien ja vaivaisten huollon järjestämisessä. Köyhäinhoito oli luonteeltaan materiaalista. Kunnan asukkaille taattiin elämisen minimiehtojen täyttyminen. (Toikko 2005, 153.) Nykyistä sosiaalihuoltoa nimitetään usein sosiaalitoimeksi, jotta se erottuisi selvästi aiemmasta tarveharkintaisesta ja viimesijaisesta köyhäinhoidosta. Sosiaalitoimeen kuuluu varsin monenlaisia osia. Tärkein yhdistävä tekijä on se, että kaikkien näiden osien järjestämisestä vastuu on terveydenhuollon tapaan annettu kunnille, kun taas muista sosiaalipolitiikan osista vastaavat pääasiassa valtion viranomaiset ja laitokset tai vakuutusyhtiöt. (Kokko ja Lehto 1993, 26.)

Suomalaisessa perinteessä on ollut tärkeänä näkemys sosiaalityöstä julkisen sektorin varaan rakentuvana ammatillisena toimintana. Suomalainen perinne on korostanut ulkomaisista perinteistä poiketen sosiaalihuollon organisaation merkitystä ammatillisen toiminnan perustana. Köyhyyden ongelmaa on pyritty lievittämään systemaattisella ammatillisella toiminnalla. (Raunio 2004, 18.)

Julkisvaltavetoisuus ja pyrkimys kaikki kansalaiset kattaviin ratkaisuihin näyttävät kuuluvan yhteen. Tällaista kaikkia kansalaisia koskevaa politiikkaa sanotaan sosiaalipoliittisessa keskusteluissa universaaliksi. Pohjoismaat ovat suosineet kansanvakuutuslinjaa: kaikki kansalaiset

kuuluvat perusturvan piiriin. Pohjoismaat erottuvat omaksi sosiaalipoliittiseksi mantereekseen myös nimenomaan julkispalveluvaltioina. (Anttonen ja Sipilä 2000, 13.)

Yhteiskunnallisen modernisaation seurauksena hyvinvointivaltio on ikään kuin ottanut suvun ja paternalistisen perheenpaikan yksilöiden oikeuksien ja velvollisuuksien määrittelijänä. Se on mahdollistanut yksilön irtautumisen perheen tai työnantajan alamaisuudesta ja lisännyt etenkin naisten ja marginaaliryhmien valtaresursseja. (Anttonen ja Sipilä 2000, 17.)

Pohjoismaissa on pidetty myös tärkeänä toteuttaa ihmisten hyvinvointia yleisesti parantavia sosiaalisia reformeja. Tämän tuloksena on syntynyt laaja tulonsiirtojen ja palvelujen järjestelmä. Kuitenkaan sosiaalityötä ei pidä samaistaa kaikille kansalaisille normaaleissa elämäntilanteissa tarkoitettuihin sosiaalipalveluihin, vaan sosiaalityön kohteena ovat erityisen vaikeassa tilanteessa olevat, huono-osaiset kansalaiset. Sosiaalityö toteuttaa sille alkujaankin kuulunutta tehtävää huono-osaisten ihmisten selviytymisen turvaajana. Toisaalta yhteistyö yleisten hyvinvointipalveluiden kanssa antaa sosiaalityölle sellaisia uusia toiminnallisia mahdollisuuksia, joita ei ollut käytettävissä järjestelmäkeskeisen perinteen aikana. Sosiaalityön suuntautumiselle on myös olennaista laajempi yhteiskunnallinen ympäristö. Pohjoismaissa sosiaalityön yhteiskunnallinen ympäristö on hyvinvointivaltio, ja hyvinvointivaltion sosiaalipolitiikalla, tulonsiirroilla sekä palveluilla on suuri merkitys ammatilliselle sosiaalityölle. Pohjoismainen hyvinvointivaltio tunnetaan universaaleista, kaikille kansalaisille tarkoitetuista tulonsiirroista ja palveluista. Sosiaalityö ei kuitenkaan ole universaalista toimintaa vaan sitä tarvitaan siinä vaiheessa, kun yleiset turvaverkot ja palvelut eivät riitä ratkaisemaan vaikeassa tilanteessa olevien ihmisten ongelmia. Sosiaalityön asiakkaat ovat pääasiassa sellaisia ihmisiä, jotka ovat syrjäytyneet hyvinvointia ensisijaisemmin tuottavista järjestelmistä. Pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa sosiaalityö paikantuu viimesijaiseksi toiminnaksi. (Raunio 2004, 26-28.)

Suomessa tuotetaan sosiaali- ja terveydenhoidon sekä opetustoimen palvelut pohjoismaisen hyvinvointivaltion periaatteen mukaisesti. Keskeinen hyvinvointivaltion periaate on palveluiden rahoitus pääasiassa verovaroin. Suomessa palvelut on tuotettu pitkään kuntien ja kuntainliittojen omien palveluorganisaatioiden kautta. Valtionosuusmenettelyllä on haluttu huolehtia siitä, että palvelut kohdistuvat todellisen tarpeen mukaan tasapuolisesti eri alueille ja eri väestöryhmiin ja että palveluiden sisältö ja laatu vastaavat tarkoitustaan. Näin on pyritty varmistamaan valtakunnallisen sosiaali- ja terveystalouden toteutuminen. (Kokko ja Lehto 1993, 8-9.)

Sosiaalihuolto on lakiin perustuvaa toimintaa. Virallinen, lakiin perustuva sosiaalihuolto on pääosin kunnan tehtävä. Paikallisella tasolla sosiaalihuolto on kunnallisen itsehallinnon puitteissa pääosaltaan kunnan sosiaalilautakunnan vastuulla. (Waris 1973, 303.)

Laissa määritellään tarkoin ne puitteet, joiden mukaisesti sosiaalihuollon tehtävät on hoidettava. Lakia on vuosien varrella muokattu useaan otteeseen ja tällä hetkellä voimassa olevassa laissa todetaan muun muassa, että

”1§. Sosiaalihuollolla tarkoitetaan tässä laissa sosiaalipalveluja, toimeentulotukea, sosiaaliavustuksia, ja niihin liittyviä toimintoja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Tämän lain säännöksiä sovelletaan sosiaalihuoltoon siltä osin, kuin siitä ei ole lailla toisin säädetty.”

”10§.(3.8.1992/736) Sosiaalihuollon toimeenpanoon kuuluvia tehtäviä varten kunnissa tulee olla sosiaalihuollon ammatillista henkilöstöä. Sosiaalityöntekijän ja sosiaalihuollon muun ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta säädetään asetuksella.”

”13§. Sosiaalihuoltoon kuuluvina tehtävinä kunnan on huolehdittava sen sisältöisinä ja siinä laajuudessa kuin kulloinkin säädetään: 1) sosiaalipalvelujen järjestämisestä asukkailleen; 2) toimeentulotuen antamisesta kunnassa oleskeleville henkilöille; 3) sosiaaliavustusten suorittamisesta asukkailleen; 4) ohjauksen ja neuvonnan järjestämisestä sosiaalihuollon ja muun sosiaaliturvan etuuksista ja niiden

hyväksikäyttämisestä; 5) sosiaalihuoltoa ja muuta sosiaaliturvaa koskevan tiedottamisen järjestämisestä; sekä 6) sosiaalihuoltoa ja muuta sosiaaliturvaa koskevan koulutus-, tutkimus-, kokeilu ja kehittämistoiminnan järjestämisestä. (3.8.1992/736) Sen lisäksi mitä 1 momentissa on säädetty kunta on alueellaan velvollinen toimimaan muutoinkin sosiaalisten olojen kehittämiseksi ja sosiaalisten epäkohtien poistamiseksi.”

”18§. Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä muita tukitoimia, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheiden turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta.” (Ranta 1998, 88-90.)

Se asia, että sosiaalilaki pitää sosiaalityötä yhtenä sosiaalipalvelun muotona on herättänyt runsaasti kritiikkiä sosiaalityön ammattilaisten keskuudessa ja varsinkin 1980-luvun jälkipuoliskolla tätä sijoittamista monet pitivät virheenä. (Mäntysaari 2005, 402.)

Tehtävien moninaisuuden ja suojaverkkomaisuuden vuoksi sosiaalihuollon kehitystasoa on vaikea arvioida ja varsinkin vertailla ajankohdasta toiseen tai maasta toiseen. Jos lasten päivähoido ja vanhustenhuolto ovatkin nopeasti laajentuneet, niin vastaavatko ne nyt paremmin tarpeita vai ovatko palvelutarpeet perheiden arjen muutosten vuoksi kasvaneet vielä enemmän? Ovatko suuret vai pienet toimeentulotukimäärärahat hyvä sosiaalihuollon osoitin? Ovatko laaja sosiaalihuollon palveluasumistarjonta merkki hyvästä palvelusta vai huonosta asumispolitiikasta, jota näin paikkaillaan? Ilmentääkö tehokas lastensuojelu tehokasta palvelua vai tehokasta kontrollia? Tällaiset ovat tyypillisiä ongelmakysymyksiä sosiaalihuollon arvioinnissa. (Kokko ja Lehto 1993, 27.) Sosiaalihuollossa on itsenäisyyden vuosikymmeninä tapahtunut paljon muutoksia. Keskeinen linja kehityksessä on ollut erilaisten palvelujen asteittainen eriytyminen itsenäisiksi tukimuodoiksi, joiden saamismahdollisuutta tarvitsijan taloudellinen tila ei enää ratkaise. Sosiaalihuolto on kuitenkin säilynyt toimeentulotuen ja palvelujen yhteisenä kattokäsitteenä. (Perheentupa 1993, 113.)

Pohjoismaisen hyvinvointivaltion toiminnoissa ja erityisesti palvelujen tuottamisessa on tapahtunut muutoksia, joiden tulkitaan merkitsevän etääntymistä universalismista. Olennaista on palvelujen tuottamisen vastuun siirtyminen valtiolta kunnille ja tähän läheisesti liittyvä siirtymä heikkoon universalismiin ja supistuviin palveluoikeuksiin. Toisaalta muutoksista huolimatta julkisen sektorin vastuu palveluista on säilynyt suurena. Uutena haasteena on palvelujen tuotantotapojen uudistaminen eli se, miten massapalveluista siirrytään yksilöllisempään ja verkostomaisempaan palvelujen tuottamiseen. (Raunio 2004, 184.)

Laaja-alaiseksi palvelutyöksi muuttuneessa sosiaalihuollossa sosiaalityö edustaa silti tiettyä viimesijaisuutta ainakin sikäli, että sosiaalityö toteuttaa tavoitteitaan marginaaliseen asemaan joutuneen väestön kanssa. Sosiaalityötä ei kuitenkaan tule samaistaa lapsille ja vanhuksille tarkoitettuihin yleisiin sosiaalipalveluihin, vaikka voi olla perusteltua kehittää sosiaalityölle ammatillista erityisosaamista myös näiden palvelujen piirissä, erityisesti yksilökohtaisena palveluohjauksena. Sen sijaan muuntuneen sosiaalihuollon kontekstissa sosiaalityö on marginaalisessa asemassa olevan väestön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä vahvistavana entistä kokonaisvaltaisempaa. Sosiaalityö ei tyydy reagoimaan asiakkaiden elämäntilanteisiin ongelmakeskeisesti eriytyneesti. Perinteisen sosiaalihuollon tapaan selkeästi toimeentuloon, lastensuojeluun ja päihdehuoltoon eriytyneestä työstä on siirrytty yhdistettyyn aluevastuiseen työskentelytapaan. (Raunio 2000, 13-14.)

Sosiaalityössä on tapahtunut siirtymistä erikoistuneeseen työskentelyyn, mutta erikoituneeseen työskentelyyn siirtyminen ei ole kuitenkaan tarkoittanut kapeaan asiantuntemukseen pysähtymistä. Samalla kun on esiintynyt paineita asiantuntemuksen eriyttämiseen sosiaalityön sisällä, sosiaalityön työmenetelmissä tai työskentelytavoissa on korostunut moniammatillinen yhteistyö, esimerkiksi terveys-, työvoima-, koulutus-, ja poliisitoimen kanssa, sekä työskentely erilaisten virallisten ja epävirallisten verkostojen kanssa. Tällainen avoin vuorovaikutteinen ammatillinen toiminta on entistä tärkeämpää lastensuojelussa, mutta myös muilla

sosiaalityön alueilla, esimerkiksi toimeentulotukityössä. Oman reviirin vahtimisen sijaan eri ammattien edustajat pyrkivät sovittamaan yhteen useammanlaista ammatillisuutta asiakkaiden monitahoisten ongelmien selvittämiseksi. (Raunio 2004, 46.)

Monenlaisten muutosten keskellä suuri haaste on myös säilyttää sosiaali- ja terveydenhuoltotyön ainutlaatuinen luonne *ihmiseltä ihmiselle* tehtävänä palveluna. Ihminen on sosiaalinen olento. Hän tarvitsee toista ihmistä. Monesti riittää, että ojentaa käden, antaa olkapään toisen itkeä, kuuntelee ja on läsnä. (Miettinen 2000, 82-83.)

Sosiaalityön moninaisiin tilanteisiin on pyritty vastaamaan sillä, että yliopistokoulutuksesta on tullut sosiaalityön ammatillisen toiminnan perusta. Sosiaalityöntekijän toiminnan perustana korostuu tieteellinen tieto ja ammatillis-tieteellinen osaaminen sekä eettiset periaatteet. Tällainen toiminnallinen perusta on professionaalistuneelle ammatille ominainen. (Raunio 2004, 32-33.)

Suomessa muutosten myötä on tultu tilanteeseen, jossa pohjoismaisen universalismin ihanteesta, joka on taannut yhtäläiset palvelut kaikille kansalaisille, on siirrytty tilanteeseen, jossa palvelujen käyttöoikeutta pyritään rajoittamaan eri perustein ja keskustelua erilaisista mahdollisuuksista käydään. (Raunio 2004, 178.)

Suomessa sosiaalipolitiikan *tarkkuuttaminen* ja mukauttaminen jatkuu monin tavoin. Julkinen huoli ja huomio ovat 2000-luvun alussa nostaneet vuoronperään esiin kohteita, jotka kaipaisivat uudistamista ja ennen muuta lisää resursseja. Julkinen huomio on yleensä lyhytaikaista ja sosiaalisten ongelmien hallintaan liittyvä innovaationälkä yhdessä EU-jäsenyyden myötä tarjoutuneiden rahoituskanavien kanssa on tuonut sosiaalialalle projektimaisen toimintatavan. Sosiaalialalle pyritään myös ulottamaan teknologisten ja kaupallisten innovaatioiden logiikkaa. (Julkunen 2005, 355-357.)

On myös ryhdytty puhumaan esimerkiksi kuntouttavasta sosiaalityöstä. Kuntouttavan sosiaalityön orientaatio yhdistää ja kumuloi sosiaalityön jo olemassa olevaa osaamista uudella tavalla. Kyse on siitä, miten sosiaalityön työmenetelmien ja -käytäntöjen yhdistäminen riittävän laaja-alaisesti voi suunnata työn sisällöllistä kehittämistä. Kuntouttava sosiaalityö kehittyy työhallinnon, sosiaalivakuutuksen ja terveydenhuollon kumppanuudessa. Sen haasteena on kirkastaa tavoitteitaan ja tehdä näkyviksi menetelmiään. Kun kuntaliitokset ja palvelurakenteen muutos ovat todellisuutta, on sosiaalipoliittisella toimintastrategialla suuri merkitys uudistuvassa yhteistyöasetelmassa. (Karjalainen ja Karjalainen 2007, 149.).

Sosiaalihuollon tehtävänä on ollut tarjota yksilöllistä ja usein viimesijaista apua henkilöille, joille muiden järjestelmien kautta tuleva tuki ei sovellu tai riitä. Suuri osa sosiaalihuollon asiakkaista on yleisten turvaverkkojen läpi pudonneita, joiden on vaikea päästä takaisin jaloilleen. Fyysiset tai psyykkiset vammat ovat jo alunperin olennaisesti heikentäneet monen asiakkaan edellytyksiä itsenäiseen selviytymiseen. Suureksi ongelmaksi tällaisen asiakaskunnan auttamisessa on muodostunut tavoitteiden epämääräisyys. Sosiaalihuollolla on taipumus muodostua alueeksi, jonne ihmisten ongelmat vain avuttomasti kasaantuvat. (Perheentupa 1993, 113.)

Sosiaalihuolto on Suomessa ollut sekä asiakastasoista että myös yhteiskunnallista toimintaa. Vuosikymmenien aikana sosiaalihuolto on muuttunut laaja-alaiseksi palvelutoiminnaksi ja toimii viimesijaisena apuna marginaaliasemaan joutuvien ihmisten kohdalla. Meneillään oleva kunta- ja palvelurakenteen muutos asettanee monet sosiaalityötä määrittävät konkreettiset ja näkymättömät tekijät uudenlaiseen järjestykseen.

#### 4.2. Sosiaalityöntekijä ammattilaisena ja eettisenä toimijana

Sosiaalityö noudattaa jatkuvuutta ja normaalisuutta ylläpitäessään kahta yleistä normia. Ensimmäinen vaatii auttamaan ihmisiä, jotka ovat avun tarpeessa. Toinen taas kieltää vahingoittamasta toisia ihmisiä. Ensimmäisen



normin soveltaminen merkitsee, että yhteiskunnan jäsenelle tulee luoda mahdollisuudet normeissa hyväksytyyn elämään: köyhille on järjestettävä riittävä toimeentulo ja avuttomille annettava tueksi aineellisia ja sosiaalisia resursseja. Toinen normi taas antaa yhteiskunnalle oikeuden puuttua sellaiseen normien rikkomiseen, joka vahingoittaa muita. Sosiaalityölle on ominaista tehtäväalueen ja työvälineiden huomattava eriytymättömyys ja rajaamattomuus. Tämä liittyy siihen, että sosiaalityö tehdään pääasiassa ihmisten eriytymättömän arkielämän eikä suljettujen systeemien kanssa. Sosiaalityölle antaa kuitenkin konkreettista erityisyyttä kiinnittyminen sille ominaisiin yhteiskunnallisiin laitoksiin ja käytäntöihin. Erityisluonnetta vahvistaa sosiaalityöntekijöiden ammattikunta, joka luo oman ideologiansa ja määrittää miten sen työalueella on toimittava. Sosiaalityö on siis ammatti, jolla on erityinen tehtävä ja erityiset normit. (Sipilä 1989, 62-63.)

Suomalaisessa järjestelmässä ammatillisen sosiaalityön lähtökohdat eivät rajoitu vain välittömästi asiakkaan kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja tähän liittyvään keskusteluun. Suomalainen sosiaalityö on lähtökohdiltaan tyypillisesti paitsi asiakastasoista myös yhteiskunnallista toimintaa. Asiakkaan elämän ongelmien selvittäminen edellyttää työntekijältä välittömästi asiakkaan kanssa työskentelyyn vaadittavia tietoja ja taitoja. Sosiaalityössä on tällöin kyse niin sanotusta psykososiaalisesta työskentelystä, ei varsinaisesta terapiasta. Työssä edellytetään asiakkaan ongelmien ymmärtämistä ja ammatillisen toiminnan yhteiskunnalliseen ympäristöön liittyvien lähtökohtien huomioon ottamista. (Raunio 2000, 11.)

Vastuu kansalaisten hyvinvoinnista koskettaa yhä useampaa ammattiryhmää perinteisten professioiden lisäksi. Ikääntyvien ihmisten määrä kasvaa, ja globalisaatio tuo mukanaan uusia haasteita, kuten lisääntyvän kansainvälisen yhteistyön ja maahanmuuttajat suomalaisille työpaikoille. Suomalaiset yritykset siirtävät toimintaansa ulkomaille, ja suuri määrä ihmisiä joutuu kohtaamaan työttömyyden tai elää työttömyyden uhan varjossa. Eettinen osaaminen nähdäänkin nykyään olennaisena osana ammatillista asiantuntijuutta. Siihen kohdistuvat odotukset nousevat

nykyisistä työelämän haasteista ja heijastuvat niihin odotuksiin, joita koulutukselle asetetaan. (Juujärvi et al. 2007, 10.)

Sosiaalityön ammattilainen on asiantuntija ja asiantuntijuus on perinteisesti liitetty professionaaliseen toimintaan. Professioneilla tarkoitetaan sellaisia ammatteja, joissa asiantuntijuus perustuu pitkään akateemiseen koulutukseen sekä systemaattiseen ja laaja-alaiseen tietopohjaan. Professionilla on myös sille yhteiskunnassa määritelty tehtävä, joka tähtää asiakkaan palveluun ja yhteiseen hyvään. Asiantuntijuus takaa ammatinharjoittajalle autonomisen aseman, joka on yhteiskunnassa yleisesti tunnustettu. Yksi profession tunnusmerkki on ammattieettinen koodisto, jossa määritellään ammatin arvoperusta ja työn eettiset periaatteet. Professionit valvovat itsenäisesti jäsentensä toimintaa ja pyrkivät kehittämään heidän ammattitaitojaan. Perinteisiä professioneita ovat esimerkiksi lääkärin ja tuomarin ammatit, kun taas uusina professioneina pidetään opettajan, sosiaalityöntekijän ja psykologin ammatteja. Professioniin liittyy itsenäinen vastuu asiakkaan hyvinvoinnista. (Juujärvi et al. 2007, 9.)

Sosiaalityötä ei voi olla olemassa ilman selkeätä eettistä pohjaa. Tarvitaan kestäviä arvoja, joihin työssä esiin nousevia tilanteita ja toimintaa voidaan peilata. Sosiaalityö koskettaa ihmisten sosiaalisia suhteita, ja siksi työhön vaikuttavat kaiken aikaa myös yhteisön arvostukset. Sosiaalityössä käsiteltävien yksilöllisten ongelmien lähtökohdat ovat yhteiskunnallisia. Ihmisten oikeus ihmisarvoiseen elämään on ihmisten yhteisön yhteisen vastuun asia. Kun yksilön ja yhteisön intressit ovat vastakkain, muodostuu sosiaalityön lojaliteetti ristiriitaiseksi. (Aho 1993, 157.)

Etiikan haaste näyttäytyy nykyään usealla eri tasolla, jotka kaikki vaikuttavat toisiinsa. Maailmanlaajuiset ongelmat pakottavat kysymään, mitä me voimme ja mitä meidän pitää tehdä. Länsimaisissa yhteiskunnissa näyttää olevan meneillään eräänlainen sosiaalinen, inhimillinen ja henkinen kriisi. Solidaarisuus heikompia väestöryhmiä kohtaan on taloudellisin perustein uhattuna. Ne yhä harvemmat, joilla on työtä, kokevat työttömyyden syrjäyttämät yhä enenevässä määrin uhaksi omille

taloudellisille etuoikeuksilleen. Kysymys on moraalien peruskysymyksistä, kuten oikeudenmukaisuudesta, ihmisarvosta ja inhimillisestä arvokkuudesta. Vasta moraalit, jotka perustuvat vakaumukseen ja tahtoon työskennellä hyvän ja oikean puolesta, voi kehittää sen voiman ja vahvuuden, jota tarvitsemme kohdatessamme alati monimutkaistuvan maailman esittämät haasteet. (Koskinen 1995, 17-18.)

Huomionarvoista on se, että laki ja oikeudenmukainen yhteiskunnallinen järjestys ovat ensisijaisia ja ammatin valta, kuten sosiaalityöntekijän työhön liittyvä valta, määritellään ikään kuin oikeudellisen rakenteen sisällä. Kaikkien ammattien on ensin mukauduttava demokraattisen yhteiskunnan lakeihin ja toimittava vasta sen jälkeen oman etiikkansa mukaan. (Airaksinen 1991, 30.) Etiikka suhteuttaa moraaliset käsitykset teorioihin ja ajatusmalleihin ja auttaa sillä tavoin tekemään moraalien käsitettävämmäksi, johdonmukaisemmaksi ja ristiriidattommaksi. Sen vuoksi puhutaan myös *ammattietiikasta*, kun tarkoitetaan normikokoelmaa, jonka jokin ammattikunta on yhteisesti hyväksynyt jokaisen jäsenensä ammatinharjoituksen perustaksi. Ammattietiikka on selkeästi ilmaistua ja sen välittäminen uusille jäsenille on mahdollista. (Koskinen 1995, 29-30.)

Ammattietiikka tarkoittaa ammattialan yhteistä systemaattista näkemystä siitä, millainen ammatillinen toiminta on oikeaa ja hyvää ja millainen puolestaan väärää ja paha. Tämä näkemys on usein esitetty ammattieettisessä koodistossa, jossa on kuvattu ammattikunnan sopimat eettiset periaatteet, ohjeet ja säännöt. Ammattieettinen koodisto kertoo, millaista ammatillista toimintaa pidetään toivottavana ja millaista vältettävänä. (Juujärvi et al. 2007, 13.)

Sosiaalityöntekijäin Liitto on määritellyt jäsenilleen eettiset periaatteet, joiden sisäistämisen kautta oletetaan sosiaalityöntekijän työssään toimivan.

Periaatteet ovat:

- Ihmisarvo ja oikeudenmukaisuus
- Itsenäisyys ja elämän hallinta
- Syrjäytymisen poistaminen
- Syrjinnän vastustaminen

Väkivallan vastustaminen  
Asiakkaan yksityisyyden suojaaminen  
Asiakkaan osallisuus  
Henkilökohtainen vastuu  
(Sosiaalityöntekijäin Liitto 1993, 181.)

Eettisiä ohjeita voidaan käyttää apuna eettisessä harkinnassa, sillä ne osoittavat ammattilaisille, millaisiin asioihin ammatinharjoittamisessa tulisi kiinnittää huomiota. Koska eettisen ohjeiston periaatteet ovat usein luonteeltaan yleisiä, ei eettisessä ongelmanratkaisussa voi pelkästään nojautua niihin. Lisäksi tarvitaan herkkyyttä tunnistaa uusia eettisiä ongelmatilanteita, joihin ohjeistuksesta ei voi johtaa ratkaisuja. Ammattilaiselta edellytetään sitoutumista alan eettisiin arvoihin, mikä ilmenee motivaationa toimia oikein. Tällöin hän herkistyy havaitsemaan työssä esiintyviä eettisiä jännitteitä ja ristiriitoja. Eettinen herkkyyttä edellyttää taitoa tunnistaa eettinen jännite tai ongelma arkielämän epäselvissä ja monimutkaisissa tilanteissa. Siihen liittyy taito tunnistaa tilanteessa mukana olevien ihmisten erityispiirteet, tarpeet, oikeudet ja velvollisuudet. Tämä puolestaan edellyttää empatia- ja roolinottotaitoja. Eettinen herkkyyttä sisältää pohdintaa siitä, kuinka oma toiminta vaikuttaa toisen ihmisen hyvinvointiin, erilaisten mahdollisten toimintalinjojen ja niiden seurauksien kuvittelua ja ennakkointia kullekin osapuolelle. Siihen kuuluvat myös tilanteessa viriävien omien tunteiden ja ennakkoluulojen tunnistaminen ja reflektointi. (Juujärvi et al. 2007, 54, 21-22.)

Jotta ammattilainen osaisi huomioida asiakkaan tai yhteistyökumppaniensa edun, hänen tulee osata tunnistaa heidän erityispiirteitään, tarpeitaan ja oikeuksiaan sekä omia vastaavia velvollisuuksiaan. Tämä edellyttää ennen kaikkea taitoa asettua toisen ihmisen asemaan ja tarkastella asioita hänen näkökulmastaan. Eettiseen herkkyyteen kuuluu myös herkkyyttä tunnistaa ja reflektoida sitä, miten oikea oma tulkinta toisen tilanteesta on ja millaisia seurauksia omalla toiminnalla on toisille ihmiselle. Eettiseen herkkyyteen sisältyy siis myös erilaisten toimintatapojen hahmottaminen sekä sen miettiminen, mitkä olisivat toimintatapojen mahdolliset seuraukset tilanteen eri osapuolille. Tilannetta tulisi tarkastella paitsi omasta myös toisten

ihmisten oikeuksien ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Se on mahdollista roolinoton ja empatian avulla. Roolinotto on avain kaikkeen eettiseen toimintaan, koska se avaa silmät näkemään tilanteen toisen ihmisen näkökulmasta. (Juujärvi et al.2007, 79-80.)

Ammatillisessa toiminnassa ei ole yhdentekevää, millaisen roolin hyvää ja oikeudenmukaista ammattitoimintaa palvelevat arvot saavat. Ammatillaisilla on usein ammattitoimintaansa liittyviä oikeuksia, joita tavallisilla ihmisillä ei ole – esimerkiksi lupa käsitellä luottamuksellisia tietoja. Eettinen toiminta pitää yllä luottamusta asiakkaiden ja asiantuntijan välillä – se on asiantuntijatoiminnan kulmakivi. (Juujärvi et al. 2007, 44-45.) Sosiaalityöntekijöille on hyväksytty sisällöltään hyvät ammattieettiset ohjeet. Mutta valitseeko sosiaalityöntekijä itsensä näitä ammattieettisiä ohjeita noudattavana työntekijänä vai ei – tässä tapahtuu moraalinen valinta. Tätä valintaa työntekijä joutuu tekemään työssään koko ajan. Amattieettiset säännöt eivät anna työntekijälle sellaista suojaa, ettei hänen tarvitsisi vaivata omaa päätään moraalisisilla kysymyksillä. Amattieettiset ohjeet jäävät väistämättä aina yleisiksi, ellei työntekijän oma moraalintajunta ole herkistynyt oikean ja väärän, hyvän ja pahan erittelyyn. (Särkelä 2001, 125.) Eettinen herkkyys on ammatillisessa toiminnassa keskeisessä asemassa, koska ilman sitä ei eettistä toimintaa ole käytännössä olemassa. (Juujärvi et al. 2007, 24.)

Eettiset ohjeet ovat usein pulmallinen asia, sillä niiden tulisi ilmentää aitoja inhimillisiä arvoja ja hyvän ammattityön konkreettishistoriallisia piirteitä. Eettisiä ohjeita olisikin käsiteltävä aina uudelleen ja uudelleen, koska ne vaativat jatkuvaa uudelleentulkintaa ja ymmärtämistä uusilta työntekijäpolvilta. Eettiset ohjeet eivät ole vain ammattikunnan pönkkä, ne ovat myös sosiaalityön tarkoitusta kattavaa rakennetta. Ne ilmentävät sosiaalityön rationaalisuutta ja määrittelevät asiakassuhteen järkeviä lähtökohtia. Eettisten ohjeiden merkitys saattaa jopa kasvaa, jos hyvinvointivaltion rakenteita joudutaan muokkaamaan lisääntyvässä määrin taloudellisten näkökohtien mukaisiksi. (Koho 1993, 37-38.)

Ammatin harjoittaja saattaa törmätä työssään sellaisiin eettisiin kysymyksiin, jotka eivät koske hänen omia ratkaisujaan vaan enemmänkin yhteiskunnan ratkaisuja. On mahdollista, että ammattilainen ei joudu ainoastaan kysymään miten hänen itsensä tulisi toimia, jotta hän toimisi eettisesti oikein. Hän voi joutua kysymään myös, miten yhteiskunnan tulisi toimia, jotta yhteiskunta toimisi eettisesti perustellulla tavalla. Kun kysytään, miten yhteiskunnan tulisi viimekädessä toimia, puhutaan sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista. (Räikkä 1995, 61.)

Ammattilaiset toteuttavat siis ammattinsa yleisesti hyväksytyä arvopäämäärää. Ammattien eettiset periaatteet on yleensä johdettu näistä arvopäämääristä. Eettiset ohjeet kiteyttävät ammatin arvopäämäärät. Näin ammatin edustaja voi kuitenkin miettiä eettisen ohjeistuksen avulla, ovatko ammatin arvot yhteensopivia hänen omien henkilökohtaisten arvojensa kanssa. Arvot voivat olla siis henkilökohtaisia, eli kuvata ihmisen omaa arvojärjestystä. Sosiaalisen arvojärjestelmän muodostavat taas ne arvot, joita yksilö havaitsee muiden arvostavan. (Juujärvi et al. 2007, 34-35.)

Sosiaalialan ammattihenkilöllä katsotaan olevan ohjeiston mukaan henkilökohtainen vastuu ammatin harjoittamisen yhteydessä tekemistään eettisistä ratkaisuista ja valinnoista. Toisaalta kuitenkin todetaan vastuun rajallisuus. Myös muiden henkilöiden tekemät ratkaisut vaikuttavat työntekijän eettisiin valintoihin. Lisäksi työntekijä on riippuvainen työllistävän organisaation luomista edellytyksistä. Työntekijän vastuuta punnittaessa tulee myös huomata eettisissä periaatteissakin mainittu sosiaalialan ammatilliselle työlle luonteenomainen työskentely ristiriitaisten ja usein kielteisten asenteiden keskellä. Työntekijä toimii tilanteissa, joita määrittävät erilaiset moraaliset, poliittiset sekä taloudelliset vaatimukset, ja siksi työntekijän vastuun rajoihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Raunio 2004, 82.)

Timo Airaksinen katsoo, että ammattien etiikan voi kuitenkin olettaa olevan pohjimmiltaan stoalainen, sillä hänen mukaansa ammattilaisten loppuun

palaminen olisi paljon todettua yleisempää ilman stoalaista asennetta. Stoalaisuudella Airaksinen tarkoittaa tietynlaista tunteettomuutta. Kun ammattilainen tuntee velvollisuutensa ja hänen toimintansa mahdollisuudet ovat tiukasti rajattuja, riittää, että hän tietää mikä on oikein ja mihin pystyy ja turha murehtiminen on syytä jättää sivuun. Voidaankin ajatella, että ammattilaisen maailma on keinotekoinen todellisuus ja tunteet ovat ammattimaisia tunteita keinotekoisessa todellisuudessa. Airaksinen toteaa myös, että ammattietiikka on alisteinen yleiselle etiikalle eikä saa tuottaa yleisen etiikan vastaisia toimintoja. (Airaksinen 1991, 44-48.)

On todettu, että sosiaalityötä ei voi olla olemassa ilman selkeitä eettisiä ohjeita. Sosiaalityöntekijäin Liitto on vahvistanut jäsenilleen eettiset ohjeet ja niistä tärkeimmät ovat ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Puhutaan ammattietiikasta, kun tarkoitetaan niitä normeja, jotka ammattikunta on hyväksynyt omien jäsentensä ammatin harjoittamisen pohjaksi. On kuitenkin huomioitava, että yhteiskunnan lait ja asetukset ovat ensisijaisia ja vasta niiden jälkeen ammattilainen voi toimia oman ammattikuntansa etiikan mukaisesti. Tarvitaan myös herkkyyttä uusien eettisten ongelmien tunnistamiseksi ja eettistä herkkyyttä pidetäänkin yhtenä tärkeänä osaamisalueena. Aineettomana osaamisalueena sekä eettinen ymmärrys että eettinen herkkyys saattavat tulevaisuudessa olla entistä tärkeämmässä asemassa sosiaalityöntekijän työssä.

## 5. KUNTIEN SOSIAALITYÖ HAASTEIDEN EDESSÄ

Kuntien sosiaalityön kannalta on ollut haasteellista sopeuttaa sosiaalityö kulloisenkin ajankohdan vaatimuksiin. Sosiaalityöllä on oma etiikkansa ja sosiaalityöntekijällä pitäisi olla mahdollisuus toimia sosiaalityön etiikan mukaisesti. Vuosien saatossa on kuitenkin ollut pakko todeta, että sosiaalityöhön vaikuttavat monet yhteiskunnan rakenteiden muutokset ja haasteet eivät vähiten taloudelliset seikat.

Hyvinvointivaltion murroksessa kaikkea julkista on lähdetty supistamaan, tehostamaan ja taloudellistamaan. Nämä vaatimukset on asetettu myös sosiaalityölle. Sosiaalityöissäkin tehostamisen ja taloudellistamisen on tapahduttava niin, että se voidaan ainakin periaatteessa osoittaa tapaus tapaukselta etukäteen määrättyinä tuloksina. Uudistamisen kiireissä ei ole ehditty kysyä, eikä loppuun asti pohtia, kenen ehdoilla ja näkökulmasta tulokset on määritelty tai ketä muuta tulosohjaus hyödyttää kuin oletettua veronmaksajaa. Miten prioriteetit pitäisi asettaa? Sosiaalityöntekijät omalle etiikalleen uskollisina ammattilaisina eivät voi olla ensisijaisesti vastuussa systeemin rationalisoiden muuttuvien päämäärien toteuttamisesta. Sosiaalityön prioriteetti on niiden kansalaisten palveleminen, joiden arkielämän jatkuvuus tai itsesääntely on uhanalaisin. Eettiseltä kannalta katsoen on tärkeintä tukea kaikkein heikoimpia kansalaisryhmiä sekä niitä, joiden elämäntilanteissa on tapahtunut dramaattinen muutos. Sosiaalityöntekijää voidaankin pitää toimistaan vastuullisena ensisijaisesti niille kansalaisille, joita hän työssään kohtaa. (Satka 1993, 53-54.) Sosiaalityöntekijän toimintaa rajoittavat kuitenkin niin ympäröivän yhteiskunnan rakentama järjestelmä kuin taloudellisetkin puitteet.

Tässä luvussa tarkastellaan kunnallisen sosiaalityön vuosien varrella kohtaamia haasteita. Ensin käsitellään rakennekehityksen karikoita ja sitten nostetaan esiin kuntatasolla ilmenneitä taloudellisia ongelmia.



### 5.1. Rakennekehityksen karikoita

Menneen 1900-luvun laman juuret juontuvat kansainvälisen politiikan ja talouden muutoksiin. Kansainvälisten pääomamarkkinoiden vapauttaminen, EU-integraation voimistuminen sekä Itä-Euroopan mullistukset pakottivat Suomen siirtymään suljetusta ja pitkälle säännellystä taloudesta avoimempaan talouteen. Samalla tapahtui kansainvälinen suhdannekäännös 1980-luvun lopun ennennäkemättömän nousukauden jälkeen. Tämän siirtymän yhteydessä talouden sääntelyä purettiin niin nopeasti, että seurauksena oli ennakoimattomia heilahteluja, pakkodevalvaatio ja pankkikriisi. Työttömyys kasvoi ennätyskellisen suureksi, bruttokansantuote kääntyi laskuun, ja sekä taloudelliset että sosiaaliset ongelmat vyöryivät julkiseen talouteen, yrityksiin ja kotitalouksiin. Tässä tilanteessa tehtiin poliittisia päätöksiä, joilla haluttiin pelastaa pankkijärjestelmä ja kansalaisten toimeentulo. Tämä toteutettiin pankkitukien ja sosiaaliturvan avulla. Järjestely johti valtion velkaantumiseen sekä sosiaalimenojen ja bruttokansantuotteen suhdeluvun nopeaan kasvuun. Toimintamalli oli sosiaalipolitiikan tavoitteita ajatellen tuloksellinen, vaikka työttömyys lisääntyi ja monien toimeentulo vaikeutui, onnistuttiin kuitenkin useimpien tilannetta helpottamaan merkittävästi. (Simpura 2003/2, 1979-180.)

Työttömyys ei enää 1990-luvun alusta ole ollut vain tilapäinen ja ohimenevä vaara, minkä varalle sosiaaliturvajärjestelmät periaatteessa oli rakennettu. On jouduttu tilanteeseen, jossa sosiaaliturvaetuuksien jakaminen perustuu täysin uuteen yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Sosiaaliturva alkoi tuottaa itse uutta yhteiskunnallista rakennetta. Suomeen syntyi nopeasti kasvava joukko hyvin koulutettuja, työhön kykeneviä ja myös siihen halukkaita ihmisiä, joiden toimeentulomahdollisuudet katkaistiin myös sosiaaliturvajärjestelmän itsensä avulla, kun korvausten saamisen perustana on ollut sen osoittaminen, että ihmisellä ei ole tuloja. Käytännön elämässä työttömänä oleminen, eli joidenkin näkemysten mukaan sitoutuminen laiskuuteen, on osoittautunut taloudellisesti järkevämmäksi vaihtoehdoksi, kuin pienen palkkatulon hankkiminen. Pitkälle kehittynyt sosiaaliturvajärjestelmä, jonka alkuperäinen tarkoitus on ollut taata turva

vaikeuksien varalle, on kääntynyt vastakohdakseen. (Koskiahho 1993, 58-59.)

Tilanne vaikeutui, kun lama pitkittyi ja alkanut lamasta toipuminen ei tuonutkaan takaisin entisenkaltaisia työpaikkoja. Pitkäaikaistyöttömien joukko kasvoi, eikä valtionvelkaa uskallettu enää kasvattaa. Jouduttiin säästökuurille, jossa sosiaalietuuksia kavennettiin hiukan tai niitä ei korotettu samaan tahtiin kuin nousukaudella työelämässä olleiden palkkoja. Seurauksena oli kotitalouksien tuloerojen kasvu. Eniten ansaitsevat saivat todellisen irtioton, kun sekä palkkatulot että varsinkin pääomatulot kasvoivat 1990-luvun loppupuolella. Samaan aikaan vähiten ansaitsevien ryhmässä, jossa toimeentulo on suurelta osin riippuvainen tulonsiirroista, tulojen kasvu jäi vaatimattomaksi. Kun kansantaloudella meni hyvin, mutta valtiontalous oli edelleen tiukoilla, jakautuivat talouden kasvun hedelmät kotitalouksien tasolla epätasaisesti. (Simpura 2003/2, 180.)

Keskeisin työttömyyden seuraus sosiaalitoimessa oli toimeentulotuen asiakasmäärän ja kustannusten kasvu. Kunnittaiset lisäykset asiakasmäärissä olivat vaikuttavia. Työttömyys muutti myös toimeentulotuen asiakaskunnan rakennetta. Toimeentulotukea ruvettiin pitämään *salonkikelpoisena*. Uusia ryhmiä toimeentulotuen hakijoissa olivat yrittäjät ja toimihenkilöt. Myös asumistuen kysyntään työttömyys heijastui. (Heikkilä ja Lehto 1992, 60.)

Sosiaalityön paradokseja on, että hyvinvointivaltion periaatteet edellyttävät sosiaalityöltä syrjäytyneiden ihmisten elämää normalisoivia toimenpiteitä samalla kun ihmisten syrjäytyneisyys johtuu siitä, etteivät elämän normaaliutta ensisijaisesti ylläpitävät mekanismit yhteiskunnassa ja hyvinvointivaltiossa toimi siten kuin niiden tulisi toimia. Kyösti Raunio kysyykin teoksessaan *Sosiaalityö murroksessa*: ”Voidaanko viimesijaisen sosiaalityön kohtuudella odottaa pystyvän korjaamaan esisijaisempien järjestelmien aikaansaamia ongelmia ihmisten elämässä?” Raunio mukaan tällaisen tehtävän mukana väijyy vaara sosiaalityön jäämisestä marginaaliväestön ylläpitäjäksi. (Raunio 2000, 15.)

Harva kokee yhteenkuuluvuutta vähäosaisimpiin. Tämä solidaarisuuden muoto perustuukin pikemmin auttamiselle, altruistiselle myötätunnolle kuin yhteenkuuluvaisuudelle. Tässä on myös tämän solidaarisuuden koetinkivi. Ilmenee ennakoasenteita autettavaa kohtaan. Siksi vaikeina aikoina saatetaan supistaa mieluummin vähäosaisten kuin parempiosaisten etuja. Myötätunto on vaikeina aikoina koetuksella. Tämä on myös priorisoinnin perusongelma. (Niemelä 1995, 29.) Sosiaalityö onkin suomalaisessa kehityksessä joutunut uudistusten myötä lisääntyneen taloudellisen kontrollin ja toiminnan rationalisoinnin kohteeksi. Vaikka puheiden tasolla korostettaisiin laajasti palveluiden laatua ja vaikuttavuutta, saatetaan poliittisessa päätöksenteossa tehdä ratkaisuja, jotka tähtäävät vain kustannusten vähentämiseen. (Niiranen 1993, 78.)

On hyvä ymmärtää, että markkina-ajattelun voimistuminen liittyy Suomessa julkissektorin talous- ja kustannuskriisiin, mutta on myös osa laajempaa poliittis-ideologista murrosta, jossa uuskonservatiiviset ja liberalistiset ajatussuunnat ovat saaneet yhä enemmän kannatusta. Esiin ovat nousseet uudenlaiset laadulliset kehittämishaasteet, kun sosiaalihuollon edellytetään organisoituvan ja järjestävän palvelutuotantoa markkinaohjautuvasti. Julkissektorin ja koko sosiaalihuollon markkinoistumisen myötä koko auttamisen idea on kyseenalaistunut. Markkina-ajattelu perustuu toisenlaisiin arvoihin, kuin mitkä sosiaalihuollossa ovat olleet keskeisiä. Sosiaalipolitiikalle ja sosiaalihuollolle ovat olleet tärkeitä sellaiset arvot kuin oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, solidaarisuus ja kollektiivinen hyvinvointi. Markkinaperusteisessa auttamisessa mikään ei ole ilmaista. Ihmisen on ensikädessä itse vastattava itsestään. Markkina-ajattelun avainkäsitteitä ovat kysyntä, tarjonta ja hinta. Hyvinvointipalveluista sosiaalityö on kaikkein vaikeimmin toteutettavissa markkinamekanismien kautta. Sosiaalityölle on vaikea löytää maksukykyisiä asiakkaita. On myös muistettava, että sosiaalityön hyödyt eivät kosketa vain sen varsinaista, huono-osaista asiakaskuntaa, vaan ulkoisvaikutuksina koko yhteiskuntaa. Näistä syistä sosiaalityötä on hankala hinnoitella ja tuottaa markkinaperusteisesti. (Rajavaara 1993, 64-66.)

Heikki Waris totesi kymmeniä vuosia sitten, että sosiaalihuollon tavoitteena on ihmisyksilön auttaminen sosiaalisissa vaikeuksissa ja hänen sopeuttamisensa ympäröivään yhteiskuntaan ja sen normeihin. Waris myös näki, että sosiaalihuollon tulosta ja tehoa on pyrittävä mittaamaan tai arvioimaan muilla keinoilla kuin toiminnan laajuuden ja käytettyjen varojen määrällisillä mitoilla. Sosiaalihoitoa ei pidä punnita lukumäärillä tai markkoilla. Ei määrä, vaan laatu on ratkaisevaa tällä sosiaalipolitiikan loholla. Lisäksi Wariksen mukaan lasten, nuorten, sairaitten, vanhusten ja sopeutumattomien kohdalla yksilökohtainen palvelus ja apu on olennaisin sosiaalihuollon ulottuvuus. (Waris 1973, 311.)

Kun puhutaan hoivakulttuurista strategisena reformina, niin väitetään että julkisissa palveluissa on vaaravyöhykkeenä hoivan ominaislaatu: välittäminen ja vastuu toisista. Huolenpidon käsite toimii kritiikkinä eri aloilla. Yhtäällä se nostaa esiin auttamis- ja palvelusuhteiden psykososiaalisen laadun ja vuorovaikutus pätevyuden ja kumppanuuden. Mutta se nostaa esiin myös rakenteellisia kysymyksiä siitä, miten yhteiskunta realisoii huolenpidon arvoja ja millaisia huolenpidon olosuhteita se luo. Rakennemuutos julkisesta sektorista yksityiseen sektoriin ei ole mikä tahansa rakennemuutos. Yksityinen ja julkinen kysyntä kohdistuvat erilaisiin toimintoihin ja niillä on erilaiset rationaliteettinsa. Epätasan jatkuva maksukykyinen kysyntä ei korvaa julkista kysyntää, jossa on aina mukana uudelleenjaon elementti, mutta uusia markkinarakoja se kuitenkin luo. Julkisen sektorin supistajat ovat kaivanneet työhön mukaan myös kotitaloussektoria ja ylipäättänsä epävirallista taloutta. Vanhusten ja sairaiden hoidon omaistamisen edellytykset näyttävät kuitenkin hankalilta. On ongelmallista lisätä lasten hoitotyötä vanhemmistaan tilanteessa, missä perheet ovat pieniä ja vanhempien hoitovastuu siis harvemmillä lapsilla, parisuhteet vaihtuvia, perheet hajoavia ja sukupolvien suhteet tämän takia mutkikkaampia, ihmiset liikkuvia ja asunnot pieniä ja nimenomaan tilanteessa, jossa naisten ansiotyö on normalisoitunut. Onko kypsässä palkkatyön yhteiskunnassa mahdollista rakentaa palkattoman työn varaan. Jo suomalaisen yhteiskunnan asumisrealiteetit asettavat rajoja. Julkisen sektorin murros on synnyttänyt lisää markkinamuotoisia palveluita ja

kirjavoittanut hyvinvointiammattilaisten työnteon muotoja. Tämä on edellyttänyt palkkatyöntekijän tai virkamiehen mentaliteetinmuutosta tuottajaksi ja tulosvastuulliseksi yrittäjäksi. Toiminnasta on pitänyt tehdä kannattavaa. (Julkunen 1992, 129,136-138.)

Kannattavuusperiaatteen lisäksi on olemassa muitakin uhkatekijöitä. Julkisten palveluiden yksityistäminen ja niiden piirin kaventaminen saattaa merkitä joistakin ammattityön periaatteellisista lähtökohdista tinkimistä. Hyvinvointivaltion julkisessa turvaverkossa on myös eri viranomaisten yhteistoimin voitu aikaisemmin toteuttaa asiakasta pitkäjänteisemminkin tukevia ratkaisuja. On ajateltu, että markkinoistaminen eriyttää palveluja uudelleen ja heikentää niiden yhteensopivuutta. (Koho 1993, 36.)

Sosiaalityön erilaiset lähestymistavat ja painotukset ovat johtaneet aika ajoin siihen, että sosiaalityö on ollut vaarassa hajota lukuisiksi erilaisiksi työtavoiksi kuten erilaisiksi terapioidiksi. Erityisalat rakentuvat usein aivan erilaisille oletuksille ja menetelmille. Pitkälle mennyt erikoistuminen on uhannut sosiaalityön yhtenäistä kehitystä. (Toikko 2005, 231.)

Sosiaalityön asiantuntemuksella on ollut entistä enemmän kysyntää, kun poliittinen päätöksenteko on supistanut etuuksia ja palveluita. Kuitenkaan ei voida päätellä, että etuuksien leikkaaminen ja palveluiden supistaminen olisi tuottanut ongelmia ihmisten elämään. On kyse siitä, että leikkaukset ja supistukset ovat entistä paljainpina nostaneet ihmisten ongelmat esiin. Sosiaalityön merkitystä ovat korostaneet myös hyvinvointivaltion organisaatiossa tapahtuneet muutokset, muun muassa keskitetyn hallinnollisen ohjauksen purkamisen ja hyvinvointipolitiikan toimeenpanovallan siirtäminen paikallistasolle. Yhteiskunnallinen murrosvaihe on asettanut uudenlaisia vaatimuksia ihmisten toimeentulolle, arkielämästä selviytymiselle ja elämänhallinnalle kuten myös toimeentuloa, selviytymistä ja elämänhallintaa tukevalle sosiaalityölle. Sosiaalityön merkitys yhteiskunnalliseen kehitykseen liittyvien ongelmien ammatillisena asiantuntijana on paradoksaalisesti korostunut samalla kun yhteiskunnan sosiaalityölle takaamat tuloksellisen työskentelyn edellytykset ovat heikentyneet. (Raunio 2000, 17-20.)

Pohjoismaisen ja suomalaisen hyvinvointivaltion ymmärtämiseksi kannattaa kiinnittää huomiota universaalien palvelujen katveeseen jäävien niin sanottujen erityispalvelujen asemaan ja muutoksiin. Erityisryhmien palveluissa on supistettu laitoshoidon ja painotettu ihmisten omaehtoista selviämistä tukevien palvelujen kehittämistä. Avohuollon tukipalveluita ei kuitenkaan ole pystytty kehittämään samaa tahtia laitoshoidon purkamisen kanssa. Oletus oli, että erityisryhmät siirtyvät käyttämään kaikille kansalaisille tarkoitettuja tukipalveluita. Yleiset palvelut eivät kuitenkaan aina kykene ottamaan riittävästi huomioon erityisryhmien palvelutarpeita ja niinpä perheiden vastuu erityisryhmien hoidosta ja huolenpidosta on noussut uudelleen esiin. (Raunio 2000, 26.)

On todellisuutta, että sosiaalityössä ihmisten ongelmat tulevat esille taloudellisen puutteen saattelmina sillä harvoin sosiaalityössä kohdattavilla ihmisillä on sellaisia ongelmia, joihin ei lainkaan liity taloudellisen avun tarvetta. Lisäksi sosiaalityön asiakkaiksi on tullut 1990-luvulla paljon ihmisiä, jotka tarvitsevat pelkkää taloudellista tukea. Toimeentulotuen välittämiseen on tarvittu lisääntyvässä määrin sosiaalityölle ominaista asiantuntemusta. Asiakkaiden elämäntilanteisiin liittyvien psykososiaalisten ongelmien selvittämisen lisäksi haasteena on ollut pitkäaikaisesti toimeentulotukea saavien asiakkaiden itsenäisen toimeentulon ja selviytymisen edellytysten vahvistaminen. (Raunio 2000, 40-41.)

Työttömyystilanne paheni perustavanlaatuisesti 1990-luvun laman myötä. Kävi myös selville ettei työttömyys ollut enää ohimenevä ja hetkellinen ilmiö. Sosiaaliturvajärjestelmä oli pääasiassa rakennettu lyhytaikaisten ongelmien varalle eivätkä sen järjestelmät sopineet massatyöttömyyden hoitoon. Sosiaaliturva alkoi itse tuottaa uutta yhteiskunnallista rakennetta, kun työttömien joukolta katkaistiin toimeentulomahdollisuudet ansiorajoitusmääräyksin. Korvausten saanti kariutui jo pieniinkin palkkatuloihin, eikä työttömän ollut enää taloudellisesti kannattavaa hankkiutua väliaikaisesti työtehtäviin. Viimesijaiseksi tukimuodoksi

tarkoitettuna sosiaaliturvan ei tosin voinut vaatia korjaavan ensisijaisempien järjestelmien aikaansaamia ongelmia kansalaisten arjessa.

Yhteiskunnallisen tilanteen muutoksen myötä sosiaalitoimeen on kohdistettu entistä enemmän kontrollia ja siltä on ruvettu edellyttämään tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Sosiaalihuolto on kuitenkin erityisen huonosti sopiva alue markkina-ajattelulle, koska sosiaalityölle ja sosiaalihuollolle ovat keskeisiä aivan erilaiset arvot kuin markkina-ajattelun arvot. Sosiaalityön keskeisiä arvoja ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, solidaarisuus ja kollektiivinen hyvinvointi, eikä näitä arvoja voida toteuttaa markkinamekanismien kautta.

Julkisessa turvaverkossa on pystytty toteuttamaan pitkäaikaisiakin tukiratkaisuja. Erilaiset, sosiaalitoimen piirissä ajatuksia herättäneet uudet, mahdolliset toimintamallit ja ratkaisut ovat nostaneet esiin monia kysymyksiä esimerkiksi tukiratkaisujen tarkoituksenmukaisuuden osalta. Sosiaalitoimen osa-alueitten mahdollinen yksityistäminen nähdään sekä ongelmien ratkaisun avaimena että peikkona. Hoitovastuut puhuttavat kansalaisia sillä avopalveluja ei ole pystytty kehittämään samassa vauhdissa kuin laitosjärjestelmiä on purettu. Sosiaalityön merkitys näyttää kasvavan samaan aikaan, kun sen toimintamahdollisuuksia supistetaan.

## 5.2. Kuntien taloudelliset ongelmat

Taantuvat suhdanteet vaikuttavat aina myös kuntien talouteen. Sosiaalityön toiminnallisia lähtökohtia voidaan ymmärtää paremmin, jos pyritään tulkitsemaan 1990-luvun yhteiskunnallista muutosta, erityisesti sosiaalisten, ihmisten toimeentuloon ja selviytymiseen liittyvien tekijöiden kannalta. Voidaan kiinnittää huomiota 1990-luvun alkupuolen lamaan ja tämän seurauksiin. 1990-luvun alkupuolen lamaan liittyen on puhuttu paljon hyvinvointivaltion kriisistä. Tällä viitataan vakaviin ongelmiin hyvinvointivaltion toimintatavoissa, rahoitusperustassa, kyvyssä tuottaa kansalaisille sosiaaliturvaa ja palveluita, yhteiskunnallisessa legitimitetissä

jne. Näillä ongelmilla on ollut myös perustava merkitys ammatilliselle sosiaalityölle: asiakkaan ongelmille, työskentelyn sisällölle ja menettelytavoille. (Raunio 2000, 18.)

Arvolähtökohtana pidettiin 1990-luvulla sitä, että sopeutuminen supistuvan talouden oloihin pitäisi toteuttaa kuitenkin sopusoinnussa pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan periaatteiden kanssa. Palvelut haluttiin turvata ja pitää laadukkaina ja sosiaalisesti oikeudenmukaisina. Haettiin ratkaisuja, jotka vastaisivat hankalaan kolmen toimintaryhmän tarpeiden väliseen yhtälöön; kansalaisten tarpeisiin, ammattihenkilöstön parhaana pitämiin toimintalinjoihin ja julkistaloudesta vastuuta kantavien yksiköiden tarpeisiin. (Leppo 1996, 10.)

Säästötoimien pääpaino on 1990-luvulla ollut henkilöstökustannusten leikkaamisessa. Se on ollut tehokasta sillä henkilöstökustannusten osuus sosiaali- ja terveystoimen käyttömenoista on ollut kunnissa kaksi kolmasosaa. Tästä on seurannut, että säästöt ja leikkaukset eivät ole niinkään näkyneet kuntalaisten arjessa tai palvelutasossa kuin henkilöstön lisääntyneinä työpaineina. (Heikkilä 1993, 99-100.)

Kuntalaisille tarjottavien palvelujen ja taloudellisten etuuksien leikkaaminen on ollut toinen tehokas tapa aikaansaada säästöjä palkkausmenojen leikkauksen ohella. Kunnissa noudatettu politiikka on ollut varsin yhdenmukaista. Yhtenä silmätikkuna on ollut toimeentulotuki ja monissa kunnissa onkin toimeentulotuen myöntämisperusteita ja tarveharkintaa kiristetty. Sosiaalihuollon puolella on korostunut ajatus omaisten vastuun lisäämisestä esimerkiksi vanhusten hoidossa. Joidenkin ihmisten mielestä lama ja työttömyys olivatkin luoneet maahan aivan uudenlaisen kotihoitopotentialin, jota tuli käyttää hyväksi. (Heikkilä ja Lehto 1992, 47-48.)

Lama on aina ollut sosiaalipolitiikalle kaksiteräinen miekka. Talousvaikeudet pakottavat leikkaamaan *sosiaalisen hyvän* tarjontaa, laskemaan tasoa ja kohdentamaan paremmin. Tämä vaikeuttaa niiden



ihmisten asemaa, jotka ovat suuressa määrin riippuvaisia hyvinvointipalveluista. Lama vaikuttaa suoraan ihmisten päivittäiseen elämään. Työttömyys ja toimeentuloehtojen kiristyminen aiheuttavat sekä psyykkistä stressiä että välitöntä aineellisen tuen tarvetta. Kysyntä yhteiskunnan ennestäänkin paineenalaiseen palvelu- ja tukijärjestelmään kasvaa. Kunnissa on ollut vaikeuksia hallita sosiaalitoimen menokehitystä. Kuntien liikkumavaraa ovat sosiaalitoimen osalta kaventaneet erityisesti *menoautomaatteja* sisältävä lainsäädäntö ja joukkotyöttömyys. (Heikkilä ja Lehto 1992, 67-68.)

Talouden kehitys ei ole 1990-luvun alkuvuosina ollut hyvinvointivaltiolle otollinen. Lama merkitsi bruttokansantuotteen jyrkkää laskua. Lamaan liittyi myös työttömyyden räjähdysmäinen kasvu, voimakas yksityinen ja julkinen velkaantuminen sekä kotimaisen kysynnän lasku. Yleisesti ottaen lama vähensi valtion ja kuntien verotuloja, samalla kun työttömyys ja pankkituki kasvattivat menoja entisestään. Hyvinvointivaltion rahoitusperusta heikentyi voimakkaasti. (Raunio 1995, 230.) Heikentyneeseen rahoitusperustaan vaikuttavat voimakkaasti maailman laajuiset suhdanteiden vaihtelut, mutta kaikesta huolimatta sosiaaliturvan rahoituksen olisi kestävä talouden suhdannevaihtelut. Yhtenä tapana varautua tällaisiin paineisiin on kerätä riittäviä sosiaaliturvarahastoja. Sosiaaliturvan rahoituksen kestävyys riippuu monen eri rahoituslähteen kestävydestä vaihtelevissa olosuhteissa. Toisaalta rahoitusjärjestelyillä on vaikutuksensa koko muuhun talouteen, ja koska näistä järjestelyistä sovitaan mutkikkaissa poliittisissa neuvotteluissa, kysymys on kaikkiaan monimuotoisista pitkän aikavälin vaikutuksia koskevasta päätöksenteosta epävarmoissa olosuhteissa.

(Simpura 2003/2, 167.)

Universaalin palvelujärjestelmän yhteiskunnalliset edellytykset ovat 2000-luvulla olennaisesti toiset kuin järjestelmää rakennettaessa. Pohjoismainen universaali hyvinvointipolitiikka on perustunut taloudelliseen kasvuun, laajaan työhön osallistumiseen, alhaiseen työttömyyteen, korkeaan verotukseen ja kansalaisten tukeen. Laajan hyvinvointipolitiikan yhteiskunnalliset edellytykset heikentyivät 1990-luvun aikana ja tämä on

asettanut järjestelmän universaalisuuden kyseenalaiseksi. Palvelujen tuottamiseen suunnatut resurssit ovat pienentyneet, ja kansalaisten palvelutarpeet ovat lisääntyneet ja muuttuneet entistä vaativammiksi. (Raunio 2004, 190.) Julkisen sektorin talous- ja kustannuskriisi, sitä seuranneet suuret budjettileikkaukset, pyrkimykset markkinaohjauksen vahvistamiseen, palvelurakenteen uudistamiseen ja toimintojen taloudellisuuden ja tuloksellisuuden tehostamiseen ovat tuoneet sosiaalityöhön nopeassa tahdissa paljon uutta ihmeteltävää. (Mutka 1998, 53.)

Sosiaalityön merkityksen korostuminen pohjoismais-suomalaisessa hyvinvointijärjestelmässä näkyy selvimmin väestön voimakkaasti lisääntyneenä riippuvuutena viimesijaisesta toimeentuloturvasta, toimeentulotuesta. Toimeentulotuen hoitaminen on muodostunut suureksi osaksi sosiaalitoimiston sosiaalityötä. Kyse ei ole vain siitä, että sosiaaliturvaan tehdyt leikkaukset ovat madaltaneet ensisijaisten etuuksien tasoa ja rajoittaneet saatavuutta. Kyse on ennen muuta ensisijaisten perusturvaetuuksien, erityisesti työttömyysturvan matalasta tasosta ja tästä johtuvasta etuuksien riittämättömyydestä vähimmäistoimeentuloon. Ensisijaisten perusturvaetuuksien riittämättömyyttä joudutaan paikkaamaan toimeentulotuella. (Raunio 2000, 26-27.)

Tulevaisuudessa tehtäviä aineellisia päätöksiä voidaan vaikeuttaa myös kaventamalla hyvinvointivaltion resurssipohjaa. Yksinkertainen keino menojen karsimiseksi on tulorahoituksen vähentäminen keventämällä verotusta tai luomalla esteitä verojen korotuksille tulevaisuudessa. Verotulojen riittämättömyys, yhdistettynä vielä julkisen talouden tasapainoa kontrolloiviin mekanismeihin, oikeuttaa ja perustelee suoraan hyvinvointipolitiikan tiukkuutta tai leikkauksia. Suomessa on verotusta kevennetty laman aikaisesta huipusta ja talouselämä samoin kuin monet ekonomistit vaativat ko. politiikan jatkamista. Samalla käydään kiistaa siitä, mihin verotuksen keventämisellä oikein tähdätään ja mikä sen vaikutus on: hyvinvointiresurssien turvaaminen kasvu- ja työllisyyssefektin kautta vai tulevien hyvinvointiresurssien kaventaminen. (Julkunen 2005, 347.)

Kuntien menojen kasvupaine ei näyttäisi hellittävän lähivuosina, mikä saa selityksensä osittain väestön ikääntymisestä. Sosiaali- ja terveydenhuolto sekä opetustoimi sitovat kuntien käyttötaloudesta suurimman osan. (Heikkilä 2007, 196.) Sosiaali- ja terveystalouden rahoituksen näkökulmasta olennaista on, miten tuotannon arvo tulevaisuudessa kehittyy. Heikko BKT:n kasvu, tai jopa lasku, supistaa sosiaali- ja terveystalouden rahoituspohjaa, kun taas nopea talouskasvu todennäköisesti lisää verokertymää. Hoiva- ja hoitopalveluiden rahoituksen ennakoinnissa ei ole sisään rakennettua mekanismeja (vertaa työeläkkeisiin), jolla kyetään vastaamaan mahdollisiin tulevaisuudessa kohdattaviin rahoitukseen liittyviin ongelmiin. (Parpo ja Kautto 2007, 214.)

Sosiaalihuollon yleisiksi tavoitteiksi usein asetetut hyvinvointipäämäärät vaatisivat todella toteutuakseen monessa tapauksessa sosiaalihuollolle huomattavasti enemmän puhtaasti taloudellisia resursseja kuin mitä sillä on ollut käytettävään. Sosiaalihuollon menojen säätely on paitsi tarkkaa talouden pitoa myös suhteellisen huono-osaisuuden säätelyä. Sosiaalihuollon normeja asettamalla on osoitettu se hyvinvoinnin ja tarpeentyydytyksen taso, joka sosiaalihuollon asiakkaalle on täytynyt riittää. (Kääriäinen 1989, 24.) Vuosien kuluessa väestön vaatimustaso on kasvanut ja yhteiskunnan toiminnat ovat mutkistuneet ja nämä muutokset ovat synnyttäneet sosiaalityöntekijöille uusia aikaa vieviä tehtäviä. Esimerkiksi erilaisten valituskirjeiden laatimisessa auttaminen kuormittaa nykyisin sosiaalityöntekijän kiireistä päivää. Lisääntyviä ongelmia on aiheuttanut myös erilaisten voimakkaiden järjestöjen ja neuvostojen omien jäsentensä etujen ajaminen. Kun on kyse niukkenevista resursseista ja niiden oikeudenmukaisesta jakamisesta eri ryhmien kesken, tilanteet sosiaalityön näkökulmasta saattavat olla varsin hankalia. Näyttäisi siltä, että vahvimman oikeus on muuttumassa todellisuudeksi. (Mutka 1998, 110-112.)

Eri väestöryhmien arvojen erilaisuus voi johtaa siihen, että osa ihmisistä ei ole valmis osallistumaan sosiaali- ja terveydenhuollon kustannusten kattamiseen solidaarisesti yhteisin verovaroin. Mikäli pohjoismaisesta

hyvinvointimallista lipsutaan, johtaa em. arvojen erilaisuus vähitellen eriarvoisuuteen. Hyvän sosioekonomisen aseman omaavat pystyvät hankkimaan yksityisvakuutuksin itselleen palvelut, ja pärjäävät hyvin. Tällöin he eivät kenties pidä tarpeellisena julkisia palveluita ja niiden rahoittamista. Miten käy julkisten palvelujen ja sen väestöosan, joka jää niiden varaan? Jos taloudelliset arvot valtaavat yhä enemmän sijaa pehmeiltä arvoilta, jakautuuko väestö yhä selvemmin luokkiin, A-, B- ja C-kansalaisiin? Halutaanko ja pystytäänkö pitämään kiinni pohjoismaisesta hyvinvointivaltiomallista? (Miettinen 2000, 20-21.)

Hyvinvointipalvelujen perusta liukui epävarmalle pohjalle 1990-luvun laman seurauksena. Lama horjutti toimintatapoja, rahoitusjärjestelmää ja kykyä tuottaa kuntalaisille sosiaaliturvaa ja palveluita. Erilaiset säästötoimet ja etuuksien leikkaaminen ovat heikentäneet sosiaalitoimen mahdollisuuksia hoitaa sille annettuja tehtäviä. Priorisointikeskustelu on osoittautunut tarpeettomaksi, koska pakollisten, lakisääteisten velvoitteiden hoitamisen jälkeen ei ole jäänyt enää juurikaan jaettavaa.

Tällä hetkellä elämme vuotta 2009 ja uutta talousnotkahduksen aikaa. Vuoden 2008 aikana maailmanlaajuinen taluskriisi ehti myös Suomeen. Olemme suurten muutosten keskellä. Työttömyystilanne pahenee jatkuvasti. Paine sosiaalitoimen menojen kasvattamiseen lisääntyy koko ajan. Verotulojen osuus kuntien tuloista on supistunut entisestään. Kuntien talousnäkömät tulevat olemaan sangen lohduttomat lähivuosien aikana. Talousjärjestelmämme on koetuksella, mutta 1990-luvun lamasta toipuminen on kuitenkin antanut uskoa tämänkin talousnotkahduksen kestämisestä.

## 6. SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖYMPÄRISTÖ

Työyhteisöt ovat erilaisia, ja niillä on erilaiset tavat toimia. Kuitenkin jokaisessa työyhteisössä on tiettyjä samankaltaisia toimintatapoja. Arvot liittyvät työyhteisön kulttuuriin. Ne ovat suhteellisen pysyviä uskomuksia siitä, mitä asioita pidetään työyhteisön toiminnassa tavoiteltavina. Ne luovat pohjaa sille, miten työyhteisössä toimitaan, ja vastaavasti sille, mikä ei ole suotavaa toimintaa. Arvot ja vastuu liittyvät yhteen, ja työyhteisön toiminnassa on tärkeä merkitys vastuullisella toiminnalla ja johtajuudella. (Juujärvi et al. 2007, 49.)

Epäoikeudenmukaisuus on ihmisen voimakkaimpia tunnekokemuksia. Se voi herättää vihaa, kostonhalua ja katkeruutta. Monet moraaliset ja eettiset ristiriidat liittyvät epäoikeudenmukaisuuden ja epäreiluuden kokemuksiin. Työelämässä tällaisia kokemuksia on asiakkailta, mutta myös työntekijöillä. Työntekijä voi kokea, ettei hänen ponnistuksiaan palkita tai että häntä koskevia päätöksiä tehdään häntä kuulematta. Oikeudenmukaisuutta pidetään usein hyvän työyhteisön tärkeimpänä ominaisuutena. Nykyään korostetaan paljon eettisen johtamisen tärkeyttä. Oikeudenmukaiset menettelytavat ovat eettisen johtamisen ydin. (Juujärvi et al. 2007, 103.) Eero Ojanen puhuu käsitteestä *hyvänsuonto*, se on hänen mukaansa moraalista käyttäytymistä, hyvän suomista toisille. Hyvänsuontoon sisältyy useammanlaista hyvää, esimerkiksi tekninen hyvä, oikeudenmukaisuushyvä ja kokemushyvä sekä tärkeimpänä puhtaasti moraalinen hyvä. Hyvä ratkaisu ei ole vain toimiva ja ihmisiä miellyttävä, vaan se on moraalisesti perusteltu ja moraalista edistävä. (Ojanen 1999, 131-132.) Käsite *hyvänsuonto* on käyttökelpoinen ja kätkee itseensä aineetonta hyvää. Hyvänsuonnon siirtämistä käytäntöön kannattaisi harjoitella.

Tässä luvussa tarkastellaan kolmea taustavaikuttajaryhmää, joiden aineeton läsnäolo tuntuu sosiaalityöntekijän työssä. Tarkastelun kohteena on ensin sosiaalityöntekijän työympäristö yleensä, sen monet työilmapiiriin vaikuttavat aineettomat tekijät. Seuraavaksi mietitään yhteistyön antamia

mahdollisuuksia, monet niistäkin aineettomia. Jotta sosiaalityöntekijä voisi työssään toimia parhaalla mahdollisella tavalla, hän tarvitsee esimiehensä vahvan tuen ja siksi johtamistyötä sosiaalityöntekijän työn taustavaikuttajana pohditaan myös. Tässä johtamistyön olemusta kartoitetaan ensin Mintzbergin antamien mallien mukaan, jonka jälkeen kiinnitetään huomio johtamistyössä esiin nouseviin aineettomiin tekijöihin.

### 6.1. Sosiaalityöntekijän työyhteisö

Sosiaalitoimistojen sosiaalityötä koskevat aikaisemmat tutkimukset hahmottavat varsin yhdenmukaisen kuvan työstä, joka on vaikeasti jäsennettävää. Tutkimusten perusteella sosiaalityön ulkoiset (organisatoriset, työnjaolliset ja taloudelliset) reunaehdot näyttävät usein jättävän varsin rajoitetun liikkuma-alan sosiaalityöntekijälle työssään. Työkokemuksen kasvaessa työntekijät oppivat maksimoimaan liikkuma-alan työssään, mutta kokemattomille sosiaalityöntekijöille työn reunaehdot ja sosiaaliviraston tapakulttuuri näyttävät usein muodostavan läpitunkemattomalta tuntuvan esteen sosiaalityölle asetettujen tavoitteiden toteuttamiselle. Sosiaalityön jännitteiden hallitsemiseksi sosiaalityöntekijät kehittelevät erilaisia strategioita suojellakseen itseään työssään kokemiltaan pettymyksiltä ja työhönsä kohdistuvilta ristiriitaisilta odotuksilta. Vaikka työkokemus kasvattaa työntekijän kykyä auttaa asiakasta, se useimmiten johtaa työotteeseen, joka pitäytyy hallinnollisissa työrutiineissa ja käsittelee asiakkaita lainsäädännöllisten toimenpiteiden kohteena. Työskentelytavan muotoutumisessa työn rajoittavilla, ulkoisilla reunaehdoilla ja työpaikkakulttuurilla on ratkaiseva asema. (Laurila 1990, 20.)

Sosiaalipolitiikan rahoitusta uhkaava väestön ikääntyminen näkyy sosiaali- ja terveystalouden taloudessa muutenkin kuin kasvavana palvelujen kysyntänä. Palveluiden työvoima on Suomessa nopeasti ikääntymässä. Suuri osa henkilökunnasta on palkattu 1970- ja 1980-luvuilla. Ikääntyvä työvoima joutuu nyt vastaamaan palvelujen kasvavaan kysyntään, mikä on lisännyt työuupumusta. Kaikki tämä heijastuu palvelujärjestelmän toimivuuteen ja

samalla koko järjestelmän talouteen. Suurena ongelmana on, miten korvataan lähimmän parin vuosikymmenen aikana eläkkeelle jäävä suuri työntekijäjoukko, kun uudet työntekijät on värvättävä paljon nykyisin vielä työssä olevia suuria ikäluokkia pienemmistä ikäluokista. Kilpailu työvoimasta kiristyneenä, mikä taas heijastuu järjestelmän talouteen esimerkiksi palkankorotuspaineina. (Simpura 2003/2, 178.)

Tietoyhteiskunnan haasteet ovat arkipäivää myös sosiaalitoimissa. Tietotekniikan avulla onnistutaan hoitamaan yhä nopeammin yhä monipuolisempia tehtäviä, mutta ihmisten usko tekniikalla hallitsemiseen on vaarallinen kuvitelma. Kokemus osoittaa päinvastaista: mitä pitemmälle tekniikka kehittyy, sitä enemmän se alkaa hallita ihmistä. Elämää aletaan elämään tekniikan eikä ihmisten ehdoilla. Välinearvot muuttuvat itseisarvoiksi, joiden edessä luonto, myös ihmisluonto, joutuu alistumaan. Välinearvot ovat amoraalisia. Ne eivät tunne eroa oikean ja väärän välillä vaan ovat yhtäläisesti molempien käytettävissä. Ihmisten valinnat ratkaisevat, mutta tekniikan ihmisessä synnyttämä kaikkivoipaisuuden harha hämärtää valintatilanteet. Oikealta alkaa näyttää se, mikä on tehokasta. (Perheentupa 1993, 205.)

Sosiaalityöntekijän työyhteisössä esiintyy samoja ongelmakohtia kuin muissakin työyhteisöissä. Suomalaisen työyhteisön perusongelmia on esimerkiksi tiedonkulun tehottomuus. Tämä nousee lähes poikkeuksetta esiin organisaatioiden toimivuutta kuvaavissa selvityksissä. Tiedonkulun ongelma on kaksitahoinen. Välitön ongelma syntyy silloin, kun tiedon hallussapitäjät eivät syystä tai toisesta jaa tietoa eteenpäin. Välillinen tiedonkulun ongelma syntyy siten, että luullaan olevan olemassa jotain sellaista tietoa, jota ei todellisuudessa ole. Jälkimmäinen ongelma tiedonkulussa näyttää olevan ensimmäistä yleisempi. Luulo pesiytyy helposti ympäristöön, jossa kommunikointi on vähäistä. Todellinen tiedonkulun este voi johtua joko tahallisesta tai tahattomasta tiedon panttaamisesta. Voimakkaasti reviirisidonnaisessa työyhteisössä ihmisillä voi olla tarve pönkittää omaa asemaansa pitämällä tietoa itsellään. Tieto ymmärretään vallankäytön välineeksi tai henkilökohtaiseksi omaisuudeksi.

Valitettavasti tällaista valtaa voidaan käyttää vain toiminnan jarruttamiseen tai vaikeuttamiseen. Tahatonta tiedon panttaamista ilmenee silloin, kun toimenkuvat ovat kovin eriytyneitä. Henkilön on vaikea hahmottaa kokonaisuutta, johon yksittäinen tieto liittyy. Luontevaa vuorovaikutusta ei synny, jos organisaation asettamat raja-aidat ovat liian korkeita. Jos tieto nähdään organisaation toimivuuden keskeisenä menestystekijänä, tulisi sen esteettömään kulkuun ja käyttöön panostaa runsaasti energiaa. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 86.)

Tiedon välittymisen ongelma on myös liika ja turha tieto. A4-saaste on tunnettu jo pitkään. Perinteisen suullisen ja kirjallisen viestinnän ohella sähköinen viestintä valtaa yhä enemmän alaa. Sähköinen viestintä on vaivatonta ja nopeaa, ja siksi sen käyttö helposti ylikuumenee. Sähköpostitse välitetään nykyisin tietoa varmuuden vuoksi, myös epäolennaisia asioita. Ihmisiltä kuluu huomattava osa työajasta erilaisen tiedon seulomiseen, josta noin 10 prosenttia osoittautuu käyttökelpoiseksi. Siksi tarvitaan erityistä kurinalaisuutta ja harkintaa sen suhteen, mikä tieto on merkityksellistä ja olennaista kenenkin kohdalla. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun tiedon välittäminen on yksisuuntaista, ei vuorovaikutteista. Tiedon varmuuden vuoksi jakaminen saa aikaan helposti monen ihmisen kohdalla tarpeettoman ja turhan tiedon ruuhkan ja synnyttää vaaran, että olennainen tieto hukkuu massaan. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 86-88.)

Hyvin moni työntekijä on aikaloukussa: kiire ja aikapaineet ovat lisääntyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana kymmenen prosenttiyksikköä. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan Suomessa 35 prosenttia työssäkäyvistä ihmisistä koki työnsä henkisesti erittäin rasittavaksi tai melko rasittavaksi. Sosiaali- ja terveyspalveluissa luku oli 49 prosenttia. Emotionaalisen kuormituksen uskotaan jatkossakin lisääntyvän, koska asiakaspalvelu- ja hoitotehtävissä vaaditaan entistä enemmän tunnepohjaista sitoutumista ja läsnäoloa. Tarkasteltaessa työn henkistä kuormittavuutta ammattiryhmittäin nousivat esille terveys- ja sosiaalialan työt, joissa kuormittavuusprosentti oli 51 prosenttia. (Manka 2008, 52.)



Toimivat työyhteisöt ovat tärkeitä siksi, että ilman niitä työntekijöiltä puuttuu moraalinen tuki. Yksin toimiessaan työntekijä joutuu kohtaamaan paineita, jotka vaikeuttavat palvelun laadun säilyttämistä. Kysymys ei useimmiten ole mistään tahallisista laiminlyönneistä tai edes ymmärtämättömyydestä. Asiakkaiden ongelmien liian voimakas myötäeläminen voi johtaa harhaan yhtä hyvin kuin empatian puute. Varsinkin pitkään jatkuvat palvelusuhteet imevät työntekijää siinä määrin mukaan asiakkaan elämän ongelmiin, että hän tarvitsee tukea kyetäkseen säilyttämään välttämättömän etäisyyden. Ilman tätä etäisyyttä työntekijä kuormittuu liiaksi ja vaarantaa oman jaksamisensa. Liiallinen emotionaalinen kuormitus voi johtaa myös sellaiseen torjuntaan, jonka asiakkaat kokevat loukkaavana ja ahdistavana. Vain työyhteisön sisällä tapahtuva säännöllinen vuorovaikutus muodostaa näille riskeille riittävän vastapainon. (Perheentupa 1993, 140.)

Työyhteisön keskinäisiä vaikeuksia pidetään kuluttavampina kuin raskaimmakaan asiakassuhteet. Eteenpäin vieviä ratkaisuja on ristiriitatilanteissa usein vaikea löytää. Tuolloin nimeämme helposti yhteistyövaikeudet hankalan työtoverin tai kelvottoman esimiehen viaksi tai etsimme vikaa itsestämme. Jos ristiriita ei näinkään ratkea, yritämme vain saada sen pois mielestä. Kaikki tällaiset ovat vain tilapäisiä ratkaisuja, mutta vaikeudet ovat vaarassa muuttua pysyviksi, jos työyhteisö ajautuu ongelmien henkilöimiseen. (Hurme 1995, 67-68.) Vuorovaikutustaitojen puuttuminen ilmenee työpaikalla ennen kaikkea siten, että kielteiset tunteet tekevät siellä sekä huomaamattomasti että ilmeisellä tavalla omaa raunioittavaa työtä. (Aalto 2002, 50.)

Työyhteisöjen sisäiset, kuluttavat, vuorovaikutussuhteiden ongelmat ovat valitettavasti myös sosiaalityöntekijöiden arkeen kuuluvia. Työn asettamien vaatimusten jatkuva kasvu ja erilaisten paineitten alla vuodesta toiseen tapahtuva työskentely pystyvät kiristämään hyvinäkin alkaneet ihmissuhteet työpaikalla. Jaksaminen on se asia, johon yhä useampi sosiaalityöntekijä joutuu törmäämään. Ongelmien tiedostamisella ja halulla selvitä niistä

voidaan ongelmakehästä päästä ulos. Se edellyttää sitä, että ongelmien sijasta aletaan puhua vastaavista tavoitteista. Jokaista ongelmaa vastaa jokin tavoite ja niin ollen jokainen ongelma voidaan *tavoitteistaa* eli kääntää se vastaavaksi tavoitteeksi. Esimerkiksi jos ongelmaksi mainitaan, että *talossa ei tieto kulje*, niin tavoitteistettuna tuo ongelma olisi yksinkertaisesti sitä, että *tieto kulkee*. Jos puhutaan ongelmasta, on vaikea välttyä keskinäisen syyttelyn ongelmalliselta noidankehältä. Kun puhutaan vastaavasta tavoitteesta, keskustelusta tulee lähes automaattisesti rakentavampi. (Aaltio 2008, 68.)

Inhimillinen vuorovaikutus voi tuottaa luottamuspääoman sijaan epäluottamusta, välinpitämättömyyttä ja ristiriitoja. Se voi käynnistää olemassaolon kamppailun, jossa vahvat polkevat heikot jalkoihinsa ja jossa röyhkeät jättävät muille vain muruset. (Harisalo ja Miettinen 1996, 23.) Toisinaan samaa työtä tekevät ihmiset alkavat kilpailla siitä, kuka on paras. Tällaisissa tilanteissa esimiehen tehtävä on olla oikeudenmukainen. Ihmisillä on aina oma mielikuvansa oikeudenmukaisesta kohtelusta. Tätä mielikuvaa tosin vääristävät monet seikat. Oikeudenmukaisuuteen vaikuttaa esimerkiksi esimiehen oma käsitys oikeudenmukaisuudesta. (Juuti 2005, 35.)

Erilaiset valtapelit ja henkilökohtaiset intressit saattavat astua mukaan kuvaan. Ilmapiiri muuttuu varaukselliseksi ja yhteistyöltä putoaa pohja kokonaan pois, koska useimmat alaiset tunnistavat tällaiset pelit ja epäjohtonmukaisuudet hyvin herkästi. Monet alaiset puolestaan sortuvat esimiehensä miellyttämiseen, jota kaikki esimiehet eivät edes huomaa. Pahimmillaan työyhteisöön syntyy negatiivisia tarinoita, jotka saattavat elää pitkään. Varauksellisuus ja epäaitous näkyvät ennen kaikkea eleissä ja ilmeissä, jotka useimmat ihmiset vaistoavat varsin herkästi. Esimiehen on oltava uskottava ja johdonmukainen sekä toimittava tinkimättä yhteisten arvojen mukaan. (Kansanen 2004, 103-104.)

Johtajuus on vallankäyttöä, ja johtajuudessa on myös pimeitä puolia ja vahingollisia tunneprosesseja, jotka voivat siirtyä johtajalta organisaation tunneilmastoon. Koska tunteet ovat keskeisessä asemassa kaikessa, mitä ihmiset tekevät, ne ovat avainasemassa myös menestyksessä. Asiantuntijoistaan riippuvassa työyhteisössä tarvitaan nykyään tunteiden huomioonottamista ja kykyä käsitellä niitä. Johtajuus ja alaisuus kytkeytyvät kiinteästi toisiinsa, ja vuorovaikutuksessa voivat aktualisoitua monet tunteet ja käyttäytyminen, joiden juuret eivät ole vain siinä hetkessä ja tilanteessa, vaan kauempana menneisyydessä. Joidenkin johtajien kunniaa koettelee se, että alainen tietää tai osaa jotkut asiat paremmin kuin johtaja. Lahjakkuuden pelko ja siihen liittyvät erilaiset tuntemukset saattavat myös nostaa esiin kiusaamista. Työyhteisössä voi esiintyä kiusaamista erilaisten taustasyiden perusteella. Kiusaamisen uhriksi voi joutua periaatteessa kuka tahansa. Kiusaajana voi olla työtoveri, alainen tai esimies tai joukko henkilöitä. Tavallisesti kiusaajaksi koetaan samalla hierarkiatasolla tai ylempänä oleva henkilö, jolla on muutakin valtaa kiusattuun nähden. Esimies voi käyttää valtaansa väärin ja vaikeuttaa alaisensa mahdollisuuksia tilanteensa parantamiseen. Johtajan esimerkki voi levitä koko työyhteisöön. (Aaltio 2008, 199-200, 206-208.)

Valtaa pitävien ympärillä voi syntyä myös arkuutta ja alemmuuden tunteita, pelkoa siitä, ettei ole tarpeeksi hyvä. Varsinkin pienet virheet ja kömmähdykset saattavat paisua turhan paljon vaikuttaviksi tekijöiksi. Työyhteisöissä virheiden ympärillä elää edelleen pelkoa, syyllisyyttä, häpeää, arvottomuuden tunnetta ja hyljätyksi tulemisen pelkoa. (Aalto 2002, 21.)

Hierarkkisen ajattelun mukaan vain ylemmillä hierarkiatasoilla olevilla on oikeus itsenäiseen ajatteluun ja päätöksentekoon, ja siihen liittyy myös oikeus parempaan palkkaan. Työelämässä meneillään oleva suuri uupumuksen aalto kertoo omaa tarinaansa organisaatioiden kyvyttömyydestä luoda ihmisten henkistä kapasiteettia arvostavaa työympäristöä. Uupumuksen taustalla olevat syyt viittaavat useimmiten työn yksipuolisuuteen, vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin sekä merkityksen

puutteeseen. Häviäjänä tässä asetelmassa on sekä yksityinen ihminen että koko organisaatio. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 27.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan sitä voidaan kehittää vaikuttamalla johtamiseen ja henkilöstön osaamiseen. Tällä hetkellä hyvinvointi tuntuu kuitenkin olevan todella uhattuna. Kiire ja aikapaineet ovat lisääntyneet. Yhä useampi uupuu työssään, eikä tämä koske vain ikääntyneitä työntekijöitä, vaan koko työikäistä henkilöstöä. Työn epävarmuuskin nakertaa hyvinvointia. Tästä osaamiskadosta huolestuneina on ryhdytty puhumaan ikäjohtamisesta. Ikäjohtaminen merkitsee sitä, että eri-ikäiset ihmiset huomioidaan työyhteisössä. Eri-ikäisillä ihmisillä on erilaisia tarpeita, vahvuuksia ja valmiuksia. Töiden järjestelyt pitää sovittaa siten, että otetaan huomioon eri-ikäisten ihmisten vahvuudet ja tuen tarpeet. Ikääntyville on kehitelty uudenlaisia rooleja – heistä on tehty nuoremmille osaamistaan siirtäviä mentoreita – tai on huolehdittu muuten kokemustiedon siirtämisestä ennen eläköitymistä. (Manka 2008, 12.)

Vakiintuneet toimintatavat luovat työyhteisölle toimintakulttuurin. Vakiintunutta toimintakulttuuria on vaikea havaita ja tunnistaa sisältäpäin: se on kuin ilma, jota kaikki ovat tottuneet hengittämään. Ulkopuolinen sen sijaan näkee ja aistii nopeasti tämän näkymättömän kulttuurin. Vallitseva kulttuuri määrittelee, mistä asioista puhutaan ja mistä ei. Kulttuuri ei voi kuitenkaan määritellä, saako tunteita kokea. Niitä koetaan joka tapauksessa. Kulttuuri vaikuttaa siihen, miten tunteita kohdataan, käsitellään ja ilmaistaan. Kulttuuri määrittelee sen, miten työyhteisön tunteet uskalletaan kohdata ja käsitellä sekä myös sen, kuinka tunteita ilmaistaan ja sanoitetaan ääneen. Jokaisessa yhteisössä on omanlaisensa toimintakulttuuri. Kulttuuri näkyy ihmisten tavoissa puhua ja tehdä asioita. Se on oletusten, käsitysten ja arvojen summa. Työyhteisön oletukset ilmentyvät arvoina. Arvot taas näkyvät toimintatavoissa ja ympäristössä. (Kaski ja Kiander 2005, 21.) Oikeudenmukaisuuden vaatimus on voimakas ja kuuluu inhimillisen toiminnan keskeisiin perusmekanismeihin. Siksi oikeudenmukaisella kohtelulla on yllättävän suuri merkitys elämässä yleensä sekä organisaatioiden toiminnassa. Oikeudenmukaisuus on myös keskeinen tekijä

rakennettaessa luottamusta organisaation sisällä sekä sen ulkopuolella. (Sinervo et al. 2005, 133.)

Yksi tärkeimmistä hyvin toimivan työyhteisön salaisuuksista on, että sen jäsenet välittävät ja pitävät huolta toisistaan. Välittäminen on ajattelutapa, jossa työtovereiden henkinen hyvinvointi koetaan niin tärkeäksi, että sen takia ollaan valmiita näkemään vaivaa. Välittäminen on mm. toisten huomioimista, kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kuuntelemista, lohduttamista, rohkaisemista, kannustamista, opettamista, auttamista sekä surujen ja murheiden jakamista. (Furman ja Ahola 2002, 53.)

Työyhteisöä voivat koetella monet ongelmat varsinaisen työn tuomien ongelmien lisäksi. Kunnallisen sosiaalityön ongelmakohdat löytyvät arkipäivän tilanteista työyhteisön sisällä. Vaatimus, että niukkenevin resurssein on hoidettava yhä monimutkaisempia tehtäviä ajallisesti rajatuissa olosuhteissa moninaisten ristiriitojen saattelemana, lisää ymmärrettävästi työyhteisön paineita. Stressin kasvaessa työntekijöitten keskinäinen kanssakäyminen vaikeutuu. Erilaiset uhkatekijät, keskinäinen kilpailu, syyllistäminen, kiusaaminen ja vallan väärinkäyttö aiheuttavat monenlaisia ongelmia. Informaation antaminen unohtuu tai lopetetaan tarkoituksella. Työilmapiiri säröilee, kaikilla on paha olo. Jos työyhteisöön on kasautunut monia mainitun kaltaisia aineettomia ongelmia, työaika kuluu pahan mielen hautomiseen ja mielipahan purkamiseen. Normaali työnteko onnistuu vaivoin. Yhteistyön kautta voidaan korjata joitakin työyhteisössä esiin nousevia ongelmia.

## 6.2. Yhteistyön merkitys

Asenteet ovat suhteellisen pysyviä suodattimia, jotka vaikuttavat havaintoihimme tiedostamattomalla tasolla. Asenteistamme riippuen voimme olla joko rakentamassa taikka repimässä yhteistyötä. (Manka 2008, 17.)

Niin sanotut *yksinäiset ratsastajat* ovat työelämässä käyneet harvinaisiksi. Lähes jokainen työ edellyttää nykyisin yhteyttä muihin ihmisiin, mahdollisesti ainakin asiakkaisiin tai työtovereihin. (Ollikainen 2001, 5.) On myös todettu, että organisaation tärkeimmän voimavaran muodostavat siinä toimivat ihmiset ja, että rivityöntekijät tekevät aina perustyön ja heillä on myös sellaista käytännön tilanteissa testattua avaintietoa, jolle organisaatiossa on runsaasti käyttöä. Eri asia on, osataanko ja halutaanko työntekijöiden tietoja ja osaamista hyödyntää. (Luomahaara 1991, 98.)

Työyhteisön arvomaailman kautta syntyy myös keskinäinen arvostus. Luonnollinen arvostus auttaa ihmisiä kohtaamaan toisensa samanarvoisina ihmisinä huolimatta siitä, että he tekevät erilaisia asioita. Luonnollinen arvostus on erityisesti inhimillinen eikä ensisijaisesti taloudellinen voima. Pohjimmiltaan luonnollinen arvostus ammentaa voimansa yhteisistä kokemuksista, elämyksistä ja ponnistuksista. Luonnollinen arvostus on henkinen voima. Luonnollinen arvostus suodattuu huomaamatta ja näkymättä työn eri vaiheisiin ja ihmisten kohtaamisiin. Luonnollinen arvostus on myös sikäli luonnollinen voima, että se on ihmisissä sisällä. (Harisalo ja Miettinen 1996, 88.) Työyhteisössä vallitseva arvomaailma tulee esiin yksilöiden toimintatavoissa.

Furman ja Ahola ovat todenneet, että arvostus on se polttoaine, joka liikuttaa ihmistä. Vanha viisaus sanoo, että oppiakseen ja kehittyäkseen ihminen tarvitsee yhtä moitetta kohti viisi kehua. Sillä kuka työtämme arvostaa on merkitystä. Yleensä haluaisimme arvostusta sellaisten ihmisten taholta, joita itse arvostamme ja joiden mielipide on meille tärkeä. Siksi lähimpien esimiesten arvostus on usein meille hyvin tärkeätä.

Arvostuksen lisäksi toinen tärkeä tekijä yhteisöjen käyttöön on nauru. Sanotaan, että nauru pidentää ikää, mutta se myös parantaa elämän laatua, auttaa sietämään paremmin hankalia elämäntilanteita, edistää ihmisten kykyä ratkoa ongelmia ja edistää sekä henkistä että fyysistä terveyttä. (Furman ja Ahola 2002, 20-33.)

Yhteistyön sujuvuus kompastuu toisinaan uuden henkilön puutteelliseen työhön perehdyttämiseen. Työhön perehdyttäminen on osa henkilöstökoulutukseen kuuluvaa työpaikkakoulutusta. Se on osa työtä ja johtamista. Perehdyttämisen tärkeys tunnustetaan nykyisin yleisesti organisaatioissa. Kunnollisen perehdyttämisen uskotaan mm. vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. Perehdyttäminen määritellään useimmiten toimenpiteiksi, joilla edistetään uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön sekä työn hallintaan. Perehdyttämisessä peilautuu myös työyhteisön luonne. Tapa, jolla uuteen työntekijään suhtaudutaan heijastaa pitkälti työpaikan ihmissuhteita; kuinka tulokasta perehdytetään työhön, miten hänet hyväksytään työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin. Usein unohdetaan, että perehdyttäminen on tarpeen paitsi uusien työntekijöiden kohdalla, myös silloin, kun työntekijä palaa työhön pitkän työstä poissaolon jälkeen. Usein myös silloin kun työ, työmenetelmät, koneet tai laitteet tai organisaatio ja sen mukana yhdessä työskentelevät ryhmät muuttuvat, on perehdyttäminen ja työnopastus paikallaan. Perehdyttämisen ulkopuolelle tai varsin vähäiselle perehdyttämiselle saattavat erityisesti jäädä korkeasti koulutetut ja erilaisiin asiantuntijatehtäviin tulevat henkilöt. (Vartia 1992, 6-13.)

Onnistuneen perehdyttämisen jälkeen yhteinen työskentelykin sujuu työyhteisössä hyvin. Sujuvan yhteistyön merkitys kasvaa jatkuvasti. Silloin, kun yhteistyö muuttuu järjestelmälliseksi, voidaan siirtyä usein puhumaan tiimityöskentelystä. Tiimeille on olemassa monia määritelmiä, mutta kaikille on yhteistä, että tiimit koostuvat ihmisistä, jotka tekevät tavoitteellisesti yhdessä työtä. (Ollikainen 2001, 6.) Moni ihminen haluaa työskennellä ryhmän jäsenenä, tiimissä. Tiimin motivoivia tekijöitä ovat muun muassa kollegiaalinen tuki ja kumppanuus, roolin eriytyminen ja oman kapasiteetin käyttö suhteessa muihin tiimin jäseniin, yhdistelmistä syntyvä luovuus ja innovaatio sekä työskentelyn joustavuus ja sen suomat mahdollisuudet erilaisiin toiminta- ja ratkaisumalleihin tilanteiden vaatimalla tavalla. Tiimi antaa myös mahdollisuuden vastuunottoon sellaisesta toimintakokonaisuudesta, johon yhden henkilön voimavarat ovat riittämättömät. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 54.) Tiimityöskentelyä ja

yhteistyötä tarvitaan, koska niiden avulla voidaan paremmin kohdata ja hallita asiakkaiden, markkinoiden ja henkilöstön muuttuvat tarpeet sekä elää yhteiskunnan jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa. (Spiik 2001, 74.)

Tiimiosaaminen on aina taitoa työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Jokaisessa ryhmässä vallitsee ilmapiiri, joka on syntynyt ihmisten tavasta olla toistensa kanssa. Ryhmän jäsenten keskinäisen yhteistyön väline on viestintä, kommunikaatio. Jokaisen tiimin jäsenen pitäisi oppia keskustelemaan paremmin. (Ollikainen 2001, 32-33.) Hyvässä tiimissä arvostetaan ja hyödynnetään ihmisten ja ammattitaitojen erilaisuutta, eli tiimissä on toisiaan täydentäviä taitoja. Ihannetiimistä löytyy monenlaista ja laajaa osaamista, ennakkoluulotonta ajattelua, luovaa pohdiskelua, avointa keskustelua ja niin edelleen. (Spiik 2001, 94.)

Tiimityön onnistuminen riippuu paljon johtamistavasta ja asettaa johtamiselle uusia haasteita. Tiimien itsenäisyys edellyttää pitkälle vietyä vastuuttamista ja omatoimisuutta, jolloin tarve ohjaukseen ja valvontaan vähenee. Johtajilla on oltava riittävä luottamus ja rohkeus antaa tiimeille todellista valtaa ja vastuuta. Tiimien johtaminen on ennen kaikkea toimintaedellytysten luomista, vastuuttamista ja valtuuttamista sekä motivaation ja sitoutumisen varmistamista. Tämä ei saa merkitä heitteillejättöä, vaan ohjauksen suuntaamista toisaalta tavoitteisiin ja toisaalta tuloksen seuraamiseen. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 79.) Hyviksi havaittuja tiimityöskentelyn malleja onkin jo pitkään toteutettu sosiaalityön yhteydessä erilaisissa asiakastilanteissa. Näin on pystytty käytännössä tukemaan sekä asiakkaan että työntekijän hyvinvointia. Tiimissä asiakas saa monien asiantuntijoiden kautta osaavaa apua ja sosiaalityöntekijä taas pystyy vaikeissa ratkaisuissa tukeutumaan tiiminsä tietämykseen.

Tiimityöskentelyn lisäksi mentorointi on yhteistyön muoto ja varteen otettava keino oppia toinen toisiltamme. Mentoroinnin suosio on kasvanut ja sen sovellusalueet ovat laajentuneet nykyisissä työyhteisöissä. Mentoroinnin voidaan kuitenkin sanoa olevan yksi vanhimmista keinoista kehittää yhteisöä. Jo esihistorian päivinä taitavat parantajat, arvostetut shamaanit ja



lahjakkaat luolataiteilijat siirsivät oppimansa taidot itseään nuoremmille, lahjakkaille yksilöille eräänlaisen mentorointi- ja oppipoikajärjestelmän kautta. Näin he osaltaan varmistivat sivilisaation säilymisen ja sen jatkuvan kehittymisen. (Lillia 2000, 14.) Mentoroinnin juuria löytyy myös Kreikan mytologiasta. Homeroksen kirjoittaman tarinan mukaan Odysseus pyysi ennen Troijan sotaan lähtöään luotettua ystäväänsä Mentoria toimimaan poikansa Telemakhoksen suojelijana, opettajana, neuvonantajana ja ystävänä. (Juusela et al. 2000, 202.)

Mentorointi on prosessi, jossa taitavampi tai kokeneempi ihminen toimii roolimallina, opettaa, tukee, rohkaisee ja neuvoo vähemmän kokenutta ihmistä sekä toimii tämän ystävänä. Päämääränä on mentoroitavan ammatillinen ja henkilökohtainen kehittyminen. Mentorointi on jatkuva, vahvistava suhde, joka toimii molempien osapuolten parhaaksi. (Alred et al. 2000, 4.) *Mentor*-sana yleistyikin vähitellen merkitsemään luotettavaa neuvonantajaa, uskottua, opettajaa, kasvattajaa tai hyvää ystävää. Mentorin tehtävänä on ollut muun muassa auttaa nuoria ihmisiä löytämään itsessään piilevät kyvyt ja kasvamaan täyteen mittaansa. Mentorointia voidaan pitää ennen kaikkea kehittävänä vuorovaikutussuhteena. Mentorointi voi merkitä myös toimintaa, jolla on tietty tavoite ja joka noudattaa tiettyjä periaatteita. Mentorointi menetelmänä onkin sarja erilaisia prosesseja, jotka auttavat suhteen syntymistä, sen toimintaa ja tukemista. (Lillia 2000, 14.)

Parityöskentely on otettu käyttöön monissa työyhteisöissä ja sosiaalitoimenkin tehtävissä parityöskentely näyttää olevan käyttökelpoinen työskentelymuoto. Parityöskentelyssä keskinäinen dialogi toimii ajan, huomion ja kunnioituksen antamisena työparille. Keskusteleminen vaatii paljon sellaista, missä molemmat osapuolet hyötyvät, saavat jotain toisiltaan omaksi henkiseksi pääomakseen. Näyttäisi siltä, että keskustelu pakottaa synnyttämään työparissa ajatuksia ja ottamaan huomioon myös parinsa näkökulman. Myös uusien asioiden oppimisessa ja ongelmien ratkaisussa työparin vaikutus on merkittävä. Toiselta oppimisen taidosta puhutaan paljon ja toiselta oppiminen onkin yksi työssä oppimisen parhaita muotoja. Työpareilla tällainen oppiminen voi tapahtua luontevasti, sillä kummallakin

työparilla on oma ammattihistoriansa, yksilöosaamista ja kokemusta erilaisista sosiaalisista työmuodoista. (Seinä ja Helander 2007, 24.)

Monia töitä pystytään tekemään itsenäisesti ja yksin, mutta työyhteisössä täydellinen eristäytyminen ei onnistu. Työn tekemiseen tarvitaan muita työntekijöitä, ja työtä tehtäessä liitytään muihin. Näiden linkkien kautta syntyy työyhteisöön ihmissuhteita ja verkostoja. Kaikessa tässä työhön liittyvässä toiminnassa on mukana tunteita. Tunteet syntyvät aina suhteessa johonkin – suhteessa perustehtävään, itseen työntekijänä ja suhteessa toisiin työntekijöihin. Tunteitten takaa voidaan löytää myös viestintään vaikuttavia tekijöitä. Viestintä on yksi yhteistyön muoto. Yhteistyötä tukeva ja luova viestintä nähdään olevan dialogia, vuoropuhelua, jossa erilaisuus ja erilaiset ajatukset, tunteet, tavoitteet ja mielipiteet hyväksytään. (Kaski ja Kiander 2005, 11, 104.)

Availlemalla ikkunoita vaihtoehtoisiin toimintatapoihin laajennamme mahdollisuuksien maisemia. Jokaisella on erilainen näköala ja uusia vaihtoehtoja jaettavanaan. Erilaisuuden hyväksyminen alkaa lähipiiristä. Työelämän selviytymispelit ovat kutsu kasvaa elämisen taidoissa yhdessä. Jos työyhteisössä esiintyvät korostuneina tunneälykkyyden taidot, kaikilla on mukavampaa. Ongelmien ääressä viisaat aivot yhdessä miettivät, miten tästä selvittäisiin ja ketkä osaisivat parhaiten minkin asian. Olemassa olevat verkostot löytyvät helpottamaan tilannetta. Omista ja toisten voimavaroista pidetään huolta niin, että työ saadaan tehdyksi. Luovuus ilmenee oikeiden yhteyksien löytämisenä ja joustavuutena. (Kulovesi 2002, 7-11.)

Työyhteisössä tarvitaan kaiken ikäisiä. Vasta kun työyhteisössä on kaikkien työikäpolvien näkökulma ja sitä osataan hyödyntää, on tarjolla riittävästi aineksia viisaisiin ratkaisuihin. Siinä, missä hankittu teoriatieto ja sen muistaminen ei yksin riitä, yhteisiä eväitä täydentävät kokemukset ja niiden kautta hankittu ongelmien ratkaisutaito. Olemme väistämättä tulleet kehityksessämme siihen kohtaan, jossa jokaisen yksilön henkinen kehitys ratkaisee yhteisen taipaleen onnistumisen. Jos aiemmin toistimme pienin muutoksin sitä mallia, johon kasvoimme, muutos on näinä aikoina kiihtynyt

sellaisella vauhdilla, että joudumme keksimään aivan uudet toimintatavat. Ketkään muut kuin itse työn suorittajat eivät tiedä yhtä hyvin, mitkä rutiinit eivät enää palvele parasta lopputulosta. Jos he voisivat vapaasti kertoa tunteistaan, toiveistaan ja peloistaan ja saisivat osakseen ymmärrystä ja kannustusta, millaisia uusia ideoita syntyisikään. (Kulovesi 2002, 107, 26.)

Kun vastuuta jaetaan ja itseohjautuvuutta lisätään, on tärkeää, että toiminnalle on määritelty yhteinen suunta. Visio on yhteisesti jaettu kuva tulevaisuudesta, jota kohti työyhteisö haluaa kulkea. Se sisältää koko organisaation kannalta positiivisia, houkuttelevia elementtejä ja antaa ihmisille johtotähden, jota kohti he työskentelevät. Yhteinen visio luo pohjaa hyvälle yhteistyölle ja lisää pyrkimystä saavuttaa yhteinen päämäärä. Keskinäinen kilpailu ja oman reviirin suojelu vähentyvät. Myös henkilökohtaisilla ristiriidoilla on taipumus vähentyä yhteistyössä, jossa yhteinen päämäärä on selkeä ja kaikkien tavoiteltavissa. Mitä voimakkaammin ihmiset ovat sitoutuneet tähän päämäärään, sitä vähemmän syntyy konflikteja epäolennaisista kysymyksistä. Kun ristiriitoja ilmenee, onkin syytä selvittää näkemys yhteisen päämäärän sisällöstä ja tärkeydestä. Usko siihen, että jokainen yrittää parhaansa, mullistaa mekanistisen organisaatiokäsityksen. Silloin ei tarvita päivittäistä ohjausta, valvontaa ja kontrollia, jota varten organisaatiohierarkia on luotu. Riittää, että ihmisillä on yhteinen näkemys toiminnan tarkoituksesta ja tavoitteista sekä mahdollisuus luoda oma suhteensa niihin. Henkilökohtainen suhde mahdollistaa sen, että ihminen voi kokea organisaation tarkoituksen myös omalla kohdallaan merkitykselliseksi. Organisaation asiat tulevat siellä toimivien yksilöiden asioiksi ja alkavat toteutua heidän toiminnassaan. Keskustelua herättänyt asia, työn ilo, syntyy silloin, kun ihminen voi toteuttaa itseään ja kykyjään täysipäiväisesti omassa työssään. Omien rajojen rikkominen ja sitä seuraava onnistumisen kokeminen tuottaa parhaiten iloa ja tyydytystä, mutta usein riittää tietoisuus siitä, että tämä on mahdollista. Virikkeellisessä ja kannustavassa ympäristössä voi antaa parhaansa ja nauttia työnsä hedelmistä ilman pakonomaista puurtamista. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 68, 29, 55.)

Työstä saatava palaute on sinällään merkittävä motivaatiotekijä. Parhaimmillaan palaute on vuorovaikutteista työprosessin ja sen tuloksellisuuden arviointia. Tällaisena se on jälleen tärkeä elementti oppimisessa ja oman työn kehittämisessä. Se ei ole ylhäältä alaspäin suuntautuvaa tuomitsemista tai palkitsemista, vaan ennemminkin kollegiaalista eteenpäin vievää arviointia johtopäätöksineen. Vuorovaikutustapahtumana se luo uusia ideoita ja kannustaa hyvään, yhä parempaan lopputulokseen. Samalla varmistetaan, että työ kytkeytyy kokonaisuuteen tarkoitetulla tavalla ja että yksilö saa tarvitsemaansa tukea omaan työhönsä ja kehittymiseensä. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 61.)

Luottamuksen olemassaolo liittyy myös yhteistyön ehtoihin. Toimintatapojen on edistettävä luottamuksen syntymistä ja ylläpitoa. Luottamusta synnyttää osapuolten kokemus siitä, että vaikka osapuolet tietävät toistensa tavoittelevan omaa etuaan, he uskovat silti, ettei se tapahdu toisen edun kustannuksella (vertaa Rawls). Luottamuksen avulla muodostuu kokemuksesta, joka edistää yhteistä tavoittelua ja antaa toimintamalleja. (Aaltio 2008, 134.)

Erilaisten työyhteisön aineettomien taustavaikuttajien joukossa juuri luottamus on se asia, joka horjuessaan pudottaa pohjan monilta yhteistyön muodoilta. Luottamuksen on katsottu olevan aineetonta pääomaa ja on puhuttu myös luottamuspääomasta. Risto Harisalon ja Ensio Miettisen mukaan luottamuspääoma voidaan määritellä täsmällisesti inhimillisen vuorovaikutuksen tuloksena syntyväksi vakaumukseksi siitä, kuinka ihminen suhtautuu muihin ihmisiin, lähipiiriinsä ja yhteiskuntaan. He katsovat, että ilman ihmisten välistä vuorovaikutusta ei ole luottamuspääomaa. Inhimillinen vuorovaikutus kuvaa kaikkia niitä monenlaisia tilanteita, joissa ihmiset kohtaavat toisensa, järjestelevät keskinäisiä suhteitaan sekä ratkovat ongelmiaan. Harisalo ja Miettinen ovat myös sitä mieltä, että luottamus ei vain vähennä kustannuksia, vaan se on myös ihmisiä aktivoiva ja energisoiva voima. Kun ihmiset voivat luottaa toisiinsa, he pystyvät suorituksiin, joihin he eivät yllä, jos heidän pitää koko ajan pelätä petosta ja vilppiä. (Harisalo ja Miettinen 1996, 21- 22.)

Tutkimus osoittaa, että luottamus ja yhteisöllisyys ovat työyhteisön sosiaalista pääomaa ennen kaikkea siksi, että ne tekevät työn arjesta sujuvaa, niiden puute vastaavasti lamaannuttaa yhteistyön. Lähityöyhteisöissä vallitseva luottamus ja yhteisöllisyys myös sitouttavat organisaatioon ja vähentävät työperäisten stressioireiden kokemista. (Koivumäki 2008, 10.)

Kun työpaikkojen rooli talouskasvussa ja kilpailukyvyssä korostuu, korostuu myös työpaikoilla syntyvän sosiaalisen pääoman rooli. Työyhteisön merkitys on tunnistettu pitkään esimerkiksi sosiaalisen tuen ja stressinhallinnan kannalta. Huonot työyhteisöt ja niissä esiintyvä kiusaaminen, epäluottamus ja klikkiytyminen kuormittavat koko elämää, eivät vain työntekoa ja työyhteisön tuottavuutta. Hyvät ja luottavaiset työyhteisöt voivat edistää myös yhteisön tuottavuutta. Ihanteellisimmillaan hyvä suorituskyky ja hyvä työelämän laatu, siis inhimillisesti palkitseva työ, osaaminen, luottamus (oikeus omaan harkintaan) ja toimiva yhteisö, kulkevat käsi kädessä. (Julkunen 2003, 431.)

Näyttää siltä, että informaation ja myös verkostojen merkitys kasvaa sekä taloudessa että yleisesti yhteiskunnassa. Tietoyhteiskunnan ja verkostotalouden toiminta vaatii yhä useammin yhä enemmän omaehtoisia ratkaisuja, kokonaisuuksien ymmärtämistä ja monipuolista osaamista. Työelämässä tarvitaan entistä enemmän yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja sekä yhä enemmän autonomiaa, avoimuutta, joustavuutta, oppimista, luovuutta ja jokaisen sitoutumista. Työelämä tarvitsee siis korkeatasoista inhimillistä pääomaa. (Kajanoja 2003/1, 198.)

Marja-Liisa Mankan mukaan verkostoituminen vaatii uudenlaista osaamista kuten kumppanuuden johtamista, verkostoajan viestintätaitoja ja aktiivisuutta. Passiivinen selviää huonosti. Luottamus on verkostoitumisen perustana, sillä kukaan ei pysty valvomaan limittyviä verkostosuhteita. Myös johtamiselta edellytetään uudenlaista otetta, koska osa yhteistyökumppaneista on oman organisaation ulkopuolella. (Manka 2008, 33.)

Tässä on nostettu esiin muutamia yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä ja käsitelty yhteistyön muodoista sekä perehdyttämistä, mentorointia, tiimityöskentelyä että parityöskentelyä, jotka ovat konkreettiskäsitteellisiä yhteistyömuotoja. Yhteiseen työskentelyyn tuovat huomattavan lisän myös aineettomina pysyvät yhteistyöhön vaikuttavat tekijät. Tällaisia aineettomia tekijöitä ei aina edes mielletä olemassa oleviksi ja kuitenkin muun muassa arvomaailma, tunteet, luottamus, vuorovaikutuksen laatu ja yhteinen visio ovat voimakkaasti vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät koostuvat siitä tavasta, miten työyhteisö pyrkii tavoitteisiinsa. Yhteistyön merkitys löytyykin kaikesta siitä, mitä ja miten, sekä konkreettisella että aineettomalla tasolla, tehdään pyrittäessä puhaltamaan *yhteiseen hiileen*.

Työyhteisössä henkilöstön välillä tapahtuva vuorovaikutus eri muotoineen ja mahdollisuuksineen antaa jokaiselle tilanteita, joissa voi itse vaikuttaa siihen, että yhteinen toiminta, yhteistyö sujuu. Tilanteet muuttuvat ja toisinaan vaihtuvat myös työtoverit. Oma jaksaminen on sidottu toisten, samojen asioiden kanssa työskentelevien jaksamiseen. Yhdessä jaksamiseen liittyy myös johtamistyö ja sen olemus. Se miten kommunikointi sujuu johdon ja henkilöstön välillä joko tukee yhteisiä pyrkimyksiä tai lisää ongelmia ongelmien joukkoon.

### 6.3. Johtaminen sosiaalityöntekijän työn taustalla

Organisoidumisessa ja johtamisessa on käynnissä suuri murros. Monet organisaatiot ovat aiemmin luottaneet karskin oloisiin kylmäverisiin henkilöihin, jotka osaavat säilyttää hermonsa tiukoissakin tilanteissa. Tällaiset henkilöt ovat nojanneet johtamistyössään rationaaliseen ajatteluun ja laskelmointiin. Johtajat ovat olleet asioiden johtajia, kovia, viileitä ja etäisiä. Nykyiset organisaatiot, jotka nojaavat asiantuntevien ihmisten korkeantasoiseen osaamiseen, luovuuteen ja yhteistyökykyyn, eivät kestä tällaista johtamista. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan menestyvät esimiehet ovat herkkiä ihmissuhteiden vaalijoita ja osaamisen sekä

luovuuden kirvoittajia. Menestyvät johtajat ovat kiinnostuneita ihmisistä ihmisinä, ei vain koneiston osina. He jaksavat kannustaa ihmisiä kehittämään taitojaan ja ylittämään rajansa. (Juuti 2005, 62.)

Sosiaalityöntekijän työyhteisö on asiantuntijaorganisaatio ja asiantuntijaorganisaatiot muodostavat erityisen haasteen yhteisölliselle johtamiselle. Asiantuntijaorganisaatioiden pääoma on tietopääomaa ja niiden johtamisessa korostuu tietämyksen ja osaamisen johtamisen näkökulma. Käytännön johtamishaasteita ovat muun muassa edellytysten luominen oppimiselle ja innovaatioille, tiimityöskentely ja joustavien työnteon tapojen ja verkostojen hyödyntäminen. Uudenlaisen dialogin vaatimus työelämässä ja yhteisöllisessä johtamisessa seuraa tiimi- ja verkostopohjaisen organisaation vaatimuksista. Erityisesti asiantuntijaorganisaation yhteisöllisten johtajien on opittava, miten he voivat toimia valmentajina ja kehittäjinä. (Kärkkäinen 2005, 84-85.)

Yleisesti katsotaan, että hyvään esimiestoimintaan kuuluu kaksi ulottuvuutta. Ihmisten johtaminen, *leadership*, sisältää alaisten kuuntelemisen, oikeudenmukaisen kohtelun ja luottamuksen rakentamisen. Suorituksen johtaminen puolestaan edustaa ns. *management*-ulottuvuutta eli tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja neuvontaa sekä palautteen antamista työsuorituksista. Kumpaisellakin ulottuvuudella on todettu olevan varsin voimakkaita vaikutuksia ihmisten suorituksiin ja hyvinvointiin. (Manka 2008, 18.)

Keskustelu johtamistyöstä on muuttanut muotoaan vuosikymmenten kuluessa erilaisten näkemysten vaikutuksesta. Johtajan työt ovat kuitenkin olleet paljolti samanlaisia aikojen kuluessa. Johtajan työssä voidaan erottaa sekä perusrooleja että luonteenomaisia käyttäytymistapoja. Johtajan työ nähdään sekä laaja-alaisena että spesiaalisena ja varsinkin johtajan omia tietoja ja taitoja pidetään tärkeinä. Kaikkine erilaisine muotoineen ja vaatimuksineen voidaan johtamistyötä pitää erittäin monimutkaisena. Eri koulukunnat ovat nostaneet johtamistyöstä esiin useita näkökulmia ja esimerkiksi Henry Mintzberg lähestyy johtamistyötä erilaisten roolien

kautta. Hän toteaa myös, että esimiehet näyttävät olevan mieltyneitä suoraan toimintaan ja reagoivat helpommin sellaiseen informaatioon, joka koskee konkreettisia tilanteita, eikä niinkään tavanomaisten raporttien antamaa tietoa. Mintzbergin mukaan johtajilla on myös omat informaatiokanavansa, joita he pitävät luotettavina ja joiden kautta he pyrkivät tyydyttämään tiedonjanssa ja juorut ja kuulopuheetkin näyttävät kuuluvan johtajan informaatiotiedon piiriin. Johtajan toiminta tapahtuu organisaation ja sen toimintaverkoston keskellä ja johtajan kommunikointi tapahtuu periaatteessa kolmeen suuntaan. Johtaja kommunikoi sekä esimiehensä että alaistensa ja lisäksi ulkopuolisten tahojen kanssa. Johtaja ylläpitää monimutkaista suhteiden verkostoa, jossa hän on tekemisissä suuren osan ajastaan alaistensa kanssa mutta pitää kontaktit yllä myös vaakasuorassa tasossa sekä ottaa kanssakäymisissään huomioon niin asiakkaat, liikekumppanit kuin muutkin ulkopuoliset tahot. Johtajien kanssakäyminen erilaisten tahojen kanssa auttaa informaation löytämisessä. Erilaisten kanavien kautta saamansa informaation johtajat sitten suodattavat alaspäin, ylöspäin ja sivusuunnassa sekä myös organisaatiosta ulospäin ja sisään organisaatioon. (Mintzberg 1980, 35-48.)

Henry Mintzberg näkee johtajan työn sisältävän erilaisia rooleja. Rooleissa erottuvat ihmissuhderoolit, tiedottajaroolit ja päätöksentekoroolit. Mintzberg katsoo roolien pitävän sisällään erilaisia osioita. Ihmissuhderoolit koostuvat osista keulakuva, esimies ja opas sekä yhdyshenkilö. Tiedottajan rooleihin kuuluvat tukipilarina olo, tiedonvälittäjänä oleminen sekä tiedottaja/edustaja-yhdistelmä. Päätöksentekorooleihin Mintzberg liittyy ensisijaisesti yrittäjänä olemisen, mutta myös häiriöiden käsittely ja resurssien jako sekä neuvottelijana toimiminen sisältyvät päätöksentekorooleihin. Ihmissuhderooleissa tärkeää on johtajan ja opastajan rooli. Työyhteisössä esimies nimienomaan määrittelee oman organisaationsa työilmapiirin. Johtajan rooli on kaikista rooleista merkittävin koska se tunkeutuu kaikkiin toimiin. (Mintzberg 1980, 58-61.)



Resurssien jakaminen on eräs johtajan tehtävistä, joka voi vaikuttaa sekä aineellisesti että aineettomasti. Resursseja voivat olla esimerkiksi raha, aika, raaka-aineet, työvälineet, työvoima ja maine. Johtaja voikin myöntää voimavaroja usealla erilaisella tavalla. Esimerkiksi aikataulun laadinta määrää toimintojen tärkeysjärjestyksen ja työn ohjelmoinnilla selvitetään mitä pitää tehdä ja kenenkä pitää tehdä. Toiminnan valtuuttaminen siirtää valtaa niille, joiden tekemiset johtaja tavallaan etukäteen hyväksyy. Neuvottelijan rooli toistuu useaan otteeseen johtajan työssä saman työpäivän aikana ja neuvottelu näyttääkin olevan johtajan varsinainen aikaan vaihdettava voimavara. (Mintzberg 1980, 85-91.) Neuvotteluihin liittyvät usein arvot ja asenteet.

Mintzbergin esittämien johtamisen roolimallien ja niihin liittyvien käytäntöjen lisäksi sosiaalialan johtamistyötä muokkaavat monenlaiset näkökulmat ja aikakauden vaatimukset. Johtamistyölle asettaa sosiaalitoimen piirissä lisävaatimuksia muun muassa se, että sosiaalityöntekijän työ on muuttunut yhä enemmän asiantuntemusta vaativaksi työksi.

Esimiestaidot ovat tutkimusten mukaan oleellinen osa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, sillä esimiehen on osattava koordinoita resursseja, tehdä oikeudenmukaisia päätöksiä ja ohjata työntekoa, ja sen lisäksi saatava jokainen panemaan parastaan. Hänen on myös tunnistettava konfliktit, puututtava niihin ja löydettävä keinoja tasapainon palauttamiseksi. Mekanistinen ihmiskäsitys sopi aikakaudelle, jolla muutokset olivat varsin vähäisiä. Tänä päivänä meidän on koneajattelun sijasta kyettävä näkemään ihminen ajatteluun pystyvänä. Työelämässä tarvitaan itsenäisyyttä ja omaa harkintakykyä. Esimies ei voi koko ajan kertoa, mitä seuraavaksi pitäisi tehdä. Luottamusta voidaan rakentaa vain sellaisen ihmiskäsityksen varassa, joka uskoo ihmisten haluun tehdä parastaan, kehittää itseään ja siihen, ettei työntekijöitä tarvitse pitää kaiken aikaa silmällä. Luottamuksesta viriää hyvä mieli ja halu panna itsensä likoon yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manka 2008, 38-48.)

Asiantuntijuuden vaatimus on työvoiman osalla näkynyt koulutustason kasvuna sekä itsenäisen vastuunoton parantuneena valmiutena niin kulttuurisesti kuin tietotaidollisesti. Ihmisissä on syntynyt halu ja jopa vaatimus itsenäiseen työskentelyyn ja oman työn kehittämiseen. Toisaalta organisaatiokulttuurin kehityksessä on tultu siihen vaiheeseen, jossa eriytyminen on viety äärimilleen. Itsenäiset tulosityksiköt, henkilökohtaiset vastuualueet ja tehtävien eriytyminen on johtanut siihen, että tarvitaan kokonaisuuksien jäsentämistä ja tiiviimpää yhteistyötä. Reviirien suojeleminen, keskinäinen kilpailu ja heikko motivoituminen alkaa ahdistaa, ja kysyntää syntyy yhä enemmän yhdentymiselle ja yhteisöllisyydelle. Tämä puolestaan antaa johtamiselle toisaalta haasteen ja toisaalta mahdollisuuden arvioida uudelleen henkisten voimavarojen käyttöä. Haasteena on uudenlaisten toimintatapojen omaksuminen, mahdollisuutena puolestaan saada aikaan todellista synergiaa ja uutta osaamista. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 106.)<sup>6</sup>

Arvot ohjaavat ihmisten välistä toimintaa, niin myös yksittäinen johtaja rakentaa oman johtamistyyliinsä omille arvoilleen ja tuo työyhteisöönsä omat arvonsa johtamiskäytäntöjensä myötä. Kuitenkin on huomattava, että on olemassa monenlaisia johtajia ja aina on ollut ja tulee olemaan sekä pyrkyrimäisiä, omien kyynärpäiden varassa toisten kustannuksella urakehityksen portaita eteneviä kiipijöitä, että hyviä johtajia. Hyvä johtajuus edellyttää korkeaa eettistä ja moraalista valveutuneisuutta. (Virtanen 2005,78, 63.) Johtamisen tärkein väline onkin johtajan oma persoona. Johtaminen on vuorovaikutusta muiden kanssa, ja siksi se edellyttää myös jatkuvaa omien vuorovaikutusmallien testaamista, kokemuksista oppimista ja ihmisenä kehittymistä. Ei voi johtaa muita, jollei voi johtaa omaa elämäänsä. Esimies on johtamistyössään sidoksissa toisaalta omaan persoonalliseen historiaansa, mutta myös kulttuurissa vaikuttaviin roolikäsityksiin. Johtamisesta voisi myös ajatella, että johtaminen on luonnollista vuorovaikutusta ja toisista huolehtimista sekä kaikkien kykyjen jakamista yhteiseen päämäärään pääsemiseksi. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 107-108.)

Työelämässä tapahtuva muutos näyttäisi siltä, että työ on luonteeltaan muuttumassa yhä suuremmissa määrin verkostomaiseksi tiimityöksi, jossa kaikkien työyhteisössä toimivien roolit muuttuvat merkittäviksi. Esimieheltä edellytetään aidosti muutosjohtajan ja valmentajan ominaisuuksia. Vastaavasti kaikilta työyhteisössä toimivilta edellytetään aktiivista, itsenäistä ja kehittämistyöhön osallistuvaa roolia. Esimiehen roolit ovat muokkautumassa valvojasta ja ohjeiden antajasta valmentajaksi, päättäjistä ja käskijästä osallistujaksi ja operatiivisesta johtajasta visioijaksi ja työyhteisön merkityksen johtajaksi (vertaa .Mintzberg).(Mäkipeska ja Niemelä 1999, 118-119.) Keskeistä vuorovaikutuksen laadun kannalta näyttäisi olevan se, miten esimies itse asennoituu työntekijöiden ja työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen. Asennetekijät ovat tahtoa ja tunnetta. Asenteet välittyvät viestinnässä. Työyhteisön vuorovaikutukseen vaikuttavat suuresti epäviralliset vuorovaikutustilanteet. Kahvipöytäkeskusteluissa tuodaan esille työyhteisön tapahtumia. Monet työntekijöiden elämäntilanteeseen vaikuttavat tekijät jaetaan kahvi- ja lounaspöydän ääressä. (Kaski ja Kiander 2005, 100-102.)

Vuorovaikutuksen onnistuminen takaa tuloksen, sillä tulosta on myös henkilöstön psyykinen ja henkinen hyvinvointi, innostuneisuus, motivoituneisuus, sitoutuneisuus, huumorin kukkiminen, työssä pysyminen ja monet muut hyvät asiat, jotka vaikuttavat pitkällä tähtäimellä myös viivan alle muodostuvaan tulokseen myönteisesti. (Aalto 2002, 14.)

Voidaan todeta, että vaikka hyvät johtajat voivat olla hyvin erilaisia, hyvä johtaminen on aina lähtöisin kolmesta tekijästä, jotka muodostavat johtamisen ytimen. Nämä tekijät ovat ihmisten ymmärtäminen, organisaatioiden ymmärtäminen ja päätöksentekokyky. Yksilön johtamistyyli, se tapa jolla hän hoitaa tehtävänsä on pitkälti kiinni hänen persoonallisuudestaan (vertaa Mäkipeska ja Niemelä), mutta jokaisen hyvän johtajan voidaan väittää hallitsevan nämä mainitut tekijät. Johtaja voi toimia vain sen pohjalta, mitä hän syvällisesti ymmärtää. Päättäväinen voi olla ilman ymmärrystäkin, mutta päätöksen laatu on riippuvainen päätöksentekokyvystä. Johtajan johtamistyyli on tavallaan hänen

käyntikorttinsa muille ihmisille. Se konkretisoi muiden ihmisten silmissä hänen kykynsä ymmärtää ja hallita asioita. Lassilan mukaan johdon tehtävänä on myös pitää huoli siitä, että työntekijät eivät epäile osaamistaan ja kykyään oppia uutta. Johtajan on hyvä pitää mielessään totuus, että ihmisten itseluottamusta on paljon vaikeampi rakentaa kuin mitä sitä on nakertaa, riippumatta siitä minkälainen ihmisfilosofia johtajalla on. (Lassila 2000, 12-17, 50.)

On ryhdytty puhumaan myös yhteisöllisestä johtamisesta, kun on haluttu korostaa tietynlaisia arvoja. Yhteisöllisen johtamisen kulmakivet ovat luottamus ja oikeudenmukaisuus. Työelämässä tarvitaan erityisesti nykyään pysyviä yhteisöllisiä arvoja, koska jatkuva uudistumisen vaatimus, epävarmuus ja jatkuva vaatimusten kasvu vievät voimavarat. Yhteisöllinen johtaminen ei perustu yksittäisiin ajatuksiin siitä, mitä johtaminen ylipäätään on ja millaista sen pitäisi olla. Yhteisöllinen johtaminen rakentuu yhteisöllisille arvoille kuten luottamukselle, kuuntelulle ja oikeudenmukaisuudelle. Se on yhteisöllisten periaatteiden noudattamista kuten päätösten tekemistä mahdollisimman puolueettomasti, oikeudenmukaista kohtelua ja osapuolten kuuntelua. Johtajan on olennaista tiedostaa, että hänen oma käyttäytymisensä vaikuttaa siihen, kuinka työyhteisö kokee nämä asiat. (Kärkkäinen 2005, 5, 77.) Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus onkin keskeinen tekijä, jonka avulla työntekijät arvioivat esimiesten ja koko organisaation toiminnan oikeudenmukaisuutta, kyse on pitkäjänteisestä prosessista, jossa jokainen päätöksentekotilanne rakentaa tai heikentää luottamusta johtoon ja organisaatioon. Luottamuksen rakentaminen on pitkä prosessi, mutta luottamuksen menettäminen käy hyvin nopeasti. (Sinervo et al. 2005, 142.)

Sosiaalityöntekijän työn monimuotoisuus asettaa erityisiä vaatimuksia sosiaalityön johtajuudelle. Yleisen johtamisosaamisen lisäksi sosiaalityön johtajalta vaaditaan erityistä ymmärrystä sekä aineettomalla että aineellisella tasolla työntekijän tukemisessa ja työskentelyolosuhteiden vakauttamisessa. On huomattu, että johtajan tärkein työväline on johtajan oma persoona, koska johtaminen on jatkuvaa vuorovaikutusta muiden kanssa. Keskeistä

vuorovaikutuksen laadun kannalta näyttää olevan se, miten esimies itse asennoituu työyhteisössään tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Asennetekijät ovat aineettomia, tahtoa ja tunnetta ja välittyvät viestinnässä. Yhteisölliseksi kutsuttu, uusi johtamistapa, perustuukin sellaisille yhteisöllisille arvoille kuin luottamus ja oikeudenmukaisuus, joita sosiaalityöntekijän työyhteisössä tarvitaan.

## 7. SOSIAALITYÖNTEKIJÄN ROOLIN MUUTTUMINEN

Sosiaalityöntekijä on koko ammattialansa olemassaolon ajan ollut aina jollakin tavalla auttamassa ihmistä. Työ on vuosikymmenten kuluessa muotoutunut tämän päivän yhteiskunnan vaatimusten mukaiseksi. Timo Toikon mukaan sosiaalityön toimipisteillä on jokin yleinen yhteiskunnallinen tehtävä, joka voidaan määritellä materiaalsen ja ei-materiaalsen elementin funktiona. Sosiaalityön toimipisteiden sisällä on erilaisia toimintoja, jotka ovat tyypiltään enemmän materiaalsia tai ei-materiaalsia. Lisäksi Timo Toikon mukaan yksittäisissä tapauksissa materiaalsen ja ei-materiaalsen auttamisen painopisteet vaihtelevat. Voidaankin olettaa, että yksittäinen sosiaalityöntekijä joutuu jatkuvasti määrittelemään suhdettaan materiaaliseen ja ei-materiaaliseen elementtiin, vaikka hänellä olisi niihin jokin tietty yleisorientaatio. Ehkä sosiaalityön reflektiivinen luonne tarkoittaa sitä, että sosiaalityön funktio on määriteltävä jatkuvasti uudelleen. (Toikko 2005, 221.)

Näyttää siltä, että nykyiset modernin sosiaalityön asiantuntijuuden muutospainet ammentavat voimansa syvästä ja monelle taholle yhtäaikaaisesti ulottuvasta yhteiskunnallisesta murroksesta. Nämä muutospainet kohdistuvat sekä ammatillisiin toimintakäytäntöihin että niihin ajattelutapoihin ja opillisiin perusteisiin, joille sosiaalityö on vuosikymmenien kuluessa itseymmärryksensä rakentanut. Muutoksessa eivät näyttäisi olevan vain sosiaalityön menet, työtavat ja toimintakäytännöt, vaan myös itse sosiaalityö näyttäisi saavan osansa syvemmästä, koko modernia yhteiskuntaa ja samalla professionaalista asiantuntijuutta koettelevasta murroksesta. Sen myötä monet inhimillisen olemassaolon ehdot, niitä koskevat totuudet ja itsestäänselvyksinä näyttäytyneet tulkinnat muuttuvat ja siirtyvät uudenlaisen refleksiivisen orientaation piiriin. (Mutka 1998, 14-15.)

Tässä luvussa kuvataan sosiaalityöntekijän roolin muuttumiseen vaikuttaneita tekijöitä sekä sosiaalityöntekijän roolissa tapahtuneita muutoksia.

### 7.1. Sosiaalityöntekijän roolin muutoksia

Kokonaisvaltainen, alueellistettu sosiaalityö oli kattavan institutionaalisen sosiaalipolitiikan olosuhteissa syntynyt idea. Nykyinen sosiaalipolitiikka lisää erikoistumisen tarvetta jo siksi, että työntekijät kohtaavat niin räikeitä huono-osaisuusilmiöitä, että niihin on ollut pakko etsiä uusia metodeja. Erikoistumista ovat vaatineet esimerkiksi talous- ja velkaneuvonta. Lastensuojelun alueella on ollut myös paineita specialisaatioon. Kriisityö on niin ikään noussut entistä enemmän omaksi erityisalueekseen. Sosiaalityöntekijät ovat joutuneet kohtaamaan työssään myös uusia eettisiä ongelmia. Työn tekemiseen liittyvien muutosten lisäksi sosiaalialan ammattilaisten työsuhteturva on heikentynyt. Työsuhteet ovat yhä useammin määräaikaista. Työntekijöiden keskinäinen kilpailu on koventunut. Lisäksi sosiaalityölle perinteisesti tärkeiden työntekijä - asiakassuhteiden merkitys on vähentynyt, mutta työntekijä- rahoittajasuhteiden merkitys on kasvanut. Määräaikaissa työsuhteissa ei myöskään voida tehdä pitkäjänteistä asiakastyötä. (Satka 1993, 67-68.)

Jokainen käytännön toimija joutuu käymään henkilökohtaista kamppailua siitä, miten voisi yhdistää toiminnassaan työnantajan vaatimukset ja toisaalta liittyy toimintaan sitovat ihmistyön moraaliset ja poliittiset ihanteet. Sosiaalityöntekijän vaihtoehdot ovat kuitenkin vähäisiä. Perustyön ohessa on osoitettava, että sosiaalisessa työssä tuloksellisuuden haaste otetaan vakavasti. On näytettävä, että sosiaalitoimessakin osataan hyödyntää käyttämättömiä voimavaroja, muuntaa ajattelutapoja ja itseymmärrystä tilannetta vastaavaksi eli tekemään laskentamallisiin näyttöihin perustuvaa työtä. Samalla sosiaalialan ammattilaisen moraalinen ja inhimillinen velvollisuus on kuitenkin pitää kiinni sosiaalityön ytimissä olevasta toisenlaisesta etiikasta. (Satka 1993, 54.)

Työntekijöiden asemasta käsin tarkasteltuna ammatilliseen työhön orientoitumisen haasteet eivät ole peräisin pelkästään 1990-luvun murroksen mukanaan tuomista paineista, vaatimuksesta vastata kasvaviin tarpeisiin niukentunein resurssein. Ammatillinen sosiaalityö toimii monien erilaisten vaatimusten leikkauspisteessä. Perusristiriita aiheutuu siitä, että sosiaalityöntekijät toimivat yhtäältä viranomaisedustajina ja käyttävät tämän mukaista ratkaisuvalltaa, toisaalta ammattilaisina tulkitsevat asiakkaiden tarpeita. Sosiaalityöntekijöihin kohdistuu jatkuvasti erilaisia, ristiriitaisia paineita monelta taholta. Sosiaalityön tarpeen lisääntyminen tilanteissa, joissa tuloksellisen työskentelyn edellytykset heikkenevät, osaltaan kärjistää sosiaalityön perusasetelmaan sisältyviä ristiriitoja. On entistä haasteellisempaa ottaa huomioon kaikkien tahojen työhön kohdistamia odotuksia. Kyösti Raunion mukaan voidaan myös olettaa, että tilanne johtaa siihen, että pyritään täyttämään vain ammatillisen selviytymisen kannalta olennaisempien tahojen työsuoritukseen kohdistamat vaatimukset. Tämä voi keventää työhön kohdistuvia paineita, mutta samalla köyhdyttää työtä sisällöllisesti. Joka tapauksessa on ilmeistä, että sosiaalityö on joutunut toimimaan kovenevien paineiden alla ja että työntekijät joutuvat entistä tarkemmin asemoimaan itsensä erilaisiin työntekeksen orientaatioihin nähden. (Raunio 2000, 52.)

Ammatillisen asiantuntijan tulisi pystyä tarkastelemaan eettisiä ongelmia myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Ammatillinen asiantuntija on merkittävä yhteiskunnallinen toimija, jolla on asemaansa perustuvia velvollisuuksia ja oikeuksia. Häntä velvoittavat lisäksi ammattikunnan eettiset ohjeet ja periaatteet, joita hän on lupautunut noudattamaan ammattiin ryhtyessään. Ne ovat osa hänen ammatti-identiteettiään. Ammattikunnan yhteiset velvollisuudet ja eettiset koodit luovat yhtenäistä ammattikäytäntöä, joka on perusta asiakkaiden tasa-arvoiselle kohtelulle. Asiakkaat voivat siis odottaa tietyltä ammattiryhmältä yhtenäistä, yleisesti tiedossa olevaa eettistä toimintatapaa. (Juujärvi et al. 2007, 123-124.) Sosiaalityö voidaan siis nähdä eräänlaisena käytännön sosiaalipolitiikkana, jossa sosiaalityöntekijän asiantuntemus kohdistuu sosiaaliturvan ehtojen



ymmärtämiseen. Sosiaalityöntekijän tehtävä on tietää millä ehdoilla mitäkin etuutta tai palvelua voi saada. Voidaan sanoa, että sosiaalityöntekijän asiantuntemus on sitä, että hän hallitsee sosiaaliturvaan liittyvät monet toimenpiteet, joilla kansalaisten erilaisiin riskeihin ja ongelmiin voidaan vastata. Toisaalta sosiaalityön tehtävä on arvioida niiden ihmisten tilanne, joille varsinaiset universaalit sosiaalipalvelut eivät riitä. Sosiaalityöntekijän tehtävä on arvioida minkä tasoista apua kukin asiakas tarvitsee tai minkälaiseen apuun kukin on oikeutettu. Sosiaalityö voidaan nähdä toimenpidekeskeisenä työnä, jossa sosiaalityöntekijä toimii lakien ja asetusten mukaisesti. (Toikko 2005, 225.)

Tietotekniikan kehittyminen on muuttanut työympäristöä. Se on myös vaikuttanut ja vaikuttaa edelleen palveluiden järjestämiseen, tuottamiseen, toimintojen johtamiseen ja tietosuojaan. Vaikka teknologian kehittyminen on sekä haaste että mahdollisuus, se nostaa esiin myös eettisiä kysymyksiä. Se voi asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan: kaikilla kansalaisilla ei ole mahdollisuutta, tietoja tai taitoja käyttää tietotekniikkaa. Suomi on myös yhteydessä koko maailmaan. Euroopan Unioni tekee monia yhteiskuntapolitiikan ratkaisuja, jotka vaikuttavat pitkällä tähtäimellä myös suomalaisten elämään. (Miettinen 2000, 66-67.)

Tietoyhteiskunnan työhön liitetään usein osaamiskumous, alituinen koulutus-, tieto- ja taitovaatimusten kasvu. Tieto ei jäsenny enää teollisen yhteiskunnan tapaan ammateiksi. Tieto verkottuu ja ammatillisten spesialiteettien rajat rikkoutuvat. Henkilökohtaisella kilpailukyvyllä tai orientaatiolla voi olla suurempi merkitys kuin koulutuksella tiettyyn ammattiin. (Julkunen 2003, 430.) Verkostoituminen puolestaan edellyttää kumppanuustaitoja, jotka ilmenevät kykynä olla avoimesti tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa, heidän tarpeidensa ymmärtämisenä ja kykynä tarkistaa omia näkemyksiä saadun palautteen pohjalta (Manka 2008, 37.). Yhä enemmän kiinnitetään huomiota eri viranomaisten väliseen yhteistyöhön ja esimerkiksi työvoimaviranomaisten kanssa kuntouttavan työtoiminnan prosesseissa kunnan sosiaalitoimi ja sosiaalityö ovat keskeisiä toimijoita (Karjalainen ja Karjalainen 2007, 141.).

Teknologian kehitys tuo myös työhön uusia tapoja ja vaatimuksia: toistotyö vähenee ainakin länsimaissa. Työtä tehdään hyvin usein projektimaisesti, mikä murtaa perinteistä tekemisen mallia ja hämärtää esimiessuhteita. Ihmiset kuuluvat useaan projektiin, kokoukset vievät aikaa ja neuvottelutaitoa vaaditaan entistä enemmän, koska ihmisillä ei ole yhteistä historiaa eikä toistensa tuntemusta. Päätöksiä on tehtävä nopeasti ja niillä tasoilla, joilla työkkin tehdään. (Manka 2008. 35-36.) Sosiaalityön asiantuntijuus on sidoksissa omaan aikaansa, yhteiskuntaansa ja siinä toteutuviin muutoksiin. Vaihtuvissa historiallis-yhteiskunnallisissa olosuhteissa sosiaalityön toimijat ovat joutuneet konstruoimaan työnsä toistuvasti uudelleen, uudeltaisista lähtökohdista ja muuttuvista toimintaehdoista käsin. 1990-luvun taloudellinen epävarmuus ja hyvinvointivaltiota koskeneet kiistat muokkasivat poliittis-ideologisia näkemyksiä ja haurastuttivat aikaisemmin vallinneita yhteisvastuuta, solidaarisuutta ja oikeudenmukaisuutta korostaneita yhteiskunnallisia linjauksia. (Mutka 1998, 9-10.)

Maatalousyhteiskunnassa sosiaalihuolto ja terveydenhuolto olivat pahimmillaan korostuneen paternalistisia. Palvelujen käyttäjiä autettiin, mutta heidän asemansa ei juhlapuheita lukuun ottamatta ollut kovin kaksinen. Siihen palveluun piti tyytyä, minkä sattui saamaan. Nykyään on toisin, palvelujen käyttäjien valituskynnys huonoksi kokemastaan palvelusta on merkittävästi laskenut. Inhimillisen avun tarve sinänsä ei ole juurikaan muuttunut, mutta palvelujen käyttäjien tapa reagoida saamaansa palveluun on muuttunut. Uutta on myös Suomen vähittäinen muuntuminen kohti monikulttuurista yhteiskuntaa. Eurooppa on laajentunut ja väestön vapaa liikkuminen unionin sisällä on periaatteessa mahdollista. (Virtanen 2005, 38.) Puhutaan myös oikeudellistumisesta, joka merkitsee selkeää kulttuurin muutosta sikäli, että Pohjoismaissaakaan sosiaalityön toimenpiteiden ei enää nähdä yksioikoisesti edistävän ihmisten hyvinvointia. Asiakkaat tulkitsevat toimenpiteitä entistä enemmän epätoivottavina puuttumisina ihmisten yksityisyyteen. Yhteisymmärryksen sijaan työskentelyä leimaavat

ristiriitaiset intressit, joihin joudutaan yhä useammin hakemaan ratkaisua asiakassuhteen ulkopuolelta. (Raunio 2004, 177.)

Voidaankin todeta, että sosiaalityöntekijän roolin muuttumisessa suurin huomio kiintyy sosiaalityöntekijään kohdistuvaan monipuolisuuden vaatimukseen. Erilaisen arviointityön ja diagnosoivan asiakastyön merkitys on kasvanut. Sosiaaliturva- ja palveluverkosto on tullut sekä asiakkaalle että sosiaalityöntekijälle entistä sekavammaksi ja vaikeammaksi hallita ja tämän vuoksi sosiaalityöntekijän rooli palveluiden välittäjänä on korostunut. Erikoistumisen vaatimus nousee esiin monissa kohdin kuten esimerkiksi talous- ja velkaneuvonnassa, lastensuojelun alueella sekä kriisityössä. Tietotekniikan kehittyminen ja tulo osaksi työskentelyarkea on nostanut esiin myös eettisiä kysymyksiä sosiaalityöntekijöitten mietittäviksi. Tietotekniikka on niin ikään antaessaan mahdollisuuksia uusiin toimintatapoihin myös luonut entistä kiireisemmän toimintamallin. Päätösten tekemisen oletetaan hoituvan välittömästi ilman todellista harkinta-aikaa. Lisääntyvä verkottuminen vaatii sosiaalityöntekijältä monenlaisia kumppanuustaitoja ja projektityyppinen työskentely edellyttää neuvottelutaitoja sekä pirstalemaisen tiedon järjestämistä kokonaisuuksiksi niin, että sekä asiakkaan että yhteiskunnan edut tulevat huomioonotetuiksi. Kasvava monikulttuurisuus tuo omalta osaltaan sosiaalityöntekijän rooliin uusia vivahteita samoin kuin laskennallisiin näyttöihin perustuva sosiaalityön tuloksellisuuden vaatimus.

Sosiaalityöntekijän roolin muutoksia kuvaavan luettelomaisen yhteenvedon perusteella voi todeta, että nimenomaan aineettomat tekijät, aineettomaksi pääomaksi ymmärretyt sosiaalinen ja inhimillinen pääoma vaikuttavat sosiaalityöntekijän rooliin ja niihin muutoksiin, joita sosiaalityöntekijän roolissa tapahtuu.

## 8. AINEETON PÄÄOMA SOSIAALITYÖTÄ MUOKKAAMASSA

Sosiaalipolitiikka tasaa suhdannevaihteluita ylläpitämällä kulutusta taantumien aikana. Sosiaalipolitiikan yhteiskuntaa kiinteyttävä voima paljastuu kuitenkin vasta laman aikana. 1990-luvun alussa sosiaaliturva osoitti voimansa yhteiskuntaa koossa pitävänä. Sosiaaliturva on osaltaan vahvistanut sosiaalista pääomaa, ihmisten uskoa siihen, että sosiaaliset suhteet ovat kestäväällä pohjalla. Vahva sosiaalinen pääoma mahdollistaa sen, että yhteiskunta pysyy koossa silloinkin, kun se ajautuu epävakaiseen tilaan. Ennen kaikkea se tekee mahdolliseksi dynaamisen kehityksen ja yhteiskunnallisen vakauden rinnakkain elämisen. (Lehto 2003, 20-21.)

Sosiaalisen pääoman lisäksi aineettoman pääoman muodoksi katsottu inhimillinen pääoma pitää sisällään ihmisten osaamisen, tiedot, taidot ja myös tunteet sekä asenteet ja lisäksi arvot ja hyvinvoinnin. Arvot ja arvostukset nähdään yleisinä käsityksinä ja uskomuksina elämän päämääristä ja ihmisten käyttäytymisestä. Arvojen oletetaan olevan suhteellisen pysyviä. Niitä luokitellaan sen mukaan, minkälaisia yleisiä ihmisten ja yhteisöjen tarpeita tai päämääriä ne palvelevat. Kukaan kulttuuri luo kyseistä aikakautta heijastaen tietynlaisia arvoja. (Kärkkäinen 2005, 17.) Arvo on kuitenkin hyvin henkilökohtainen. Se on kiinnittynyt henkilöön, joka on yksinkertaisesti päättänyt arvostaa tai olla arvostamatta jotakin. Tarkemmin eriteltäessä arvo siten tarkoittaa joko henkilön mieltymystä tai hänen määrittelemäänsä tärkeysjärjestystä. Perinteisesti käsitys hyvästä on tavalla tai toisella määräävänä seikkana kaikissa arvoissa. Arvomme ilmaisevat käsityksemme todellisuuden toivottavasta luonteesta eli siitä, millainen on hyvä elämä tai hyvä yhteiskunta. (Sinisalmi 1998, 107.)

Sosiaalityön tehtävänä on ollut ja on edelleen yrittää poistaa kärsimystä aiheuttavia yhteiskunnallisia tekijöitä ja syrjäytymistä ylläpitäviä kulttuurisia olosuhteita sekä lievittää niiden seurauksia mahdollisuuksiensa mukaan. Tehtävät edellyttävät huomion keskittämistä sosiaalipolitiikkaan ja koko väestöön sillä sosiaalihistoriallisella tasolla, joka tuottaa haavoittuvia ja syrjäytyneitä väestöryhmiä. On arvioitava erilaisten taloudellisten ja

poliittisten päätösten vaikutuksia näiden ihmisryhmien terveyteen ja hyvinvointiin. Lisäksi sosiaalityön tulee tukea kärsiviä ihmisiä, perheitä ja yhteisöjä. Tämän vastuun kantaminen edellyttää erityisiä tietoja ja taitoja. (Rose 2003, 198.)

Tässä viimeisessä luvussa luodaan ensin katsaus aineettoman pääoman esiintymiseen suomalaisessa sosiaalityössä. Seuraavaksi tarkastellaan kunnallisen sosiaalityön haasteita ja niiden taustalla esiintyvää aineetonta pääomaa. Sitten nostetaan esiin aineettoman pääoman esiintyminen sosiaalityöntekijän työympäristössä ja aineettoman pääoman vaikuttaminen sosiaalityöntekijän roolin muutokseen. Lopuksi todetaan tämänhetkinen tilanne aineettoman pääoman osuudesta kunnalliseen sosiaalityöhön.

### 8.1. Aineeton pääoma suomalaisessa sosiaalityössä

Ongelmat, joita korjaamaan sosiaalipolitiikka Suomessa syntyi, eivät ole hävinneet, mutta toimintaympäristö on muuttunut. Kaikesta huolimatta kattava ja hyvin hoidettu sosiaaliturva on yhteiskunnan vahvuus, ei sen rasitus. Sosiaaliturva vakauttaa oloja epävarmoina aikoina ja tasaa suhdanteita. Uusien haasteiden edessä sosiaalipolitiikka on saanut yhä selvemmin aktiivisen roolin työ- ja toimintakyvyn ylläpitäjänä. Palveluverkosto joutuu kuitenkin samanaikaisesti kohtaamaan väestön ikärakenteen muutoksen ja kansainvälistyvän kilpailun. EU:n mukana lisääntyy järjestelmien vertailu ja tehokkuuspyrkimysten korostaminen. Kun sosiaaliturvan rahoitus ainakin näköpiirissä olevassa tulevaisuudessa säilyy kansallisella pohjalla, on ilmeistä, että sama koskee sosiaaliturvan sisältöä. Työvoiman liikkuvuus kiinnittää huomion ja kiinnostuksen sosiaaliturvan harmonisointiin. (Lehto 2003, 33-34.)

Yksilön ainutkertaisuuden ja yhteisöllisyyden sekä vapauden ja vastuun käsitteet ja niihin liittyvät arvot tuntuvat alituisen kulkevan käsikkäin. Niiden välillä on kuitenkin aina jännitteitä ja ristiriitoja. Tietoisuus siitä, että monet ympäristöömme, terveytemme ja turvallisuutemme liittyvät riskit

ovat globaaleja, johtaa arvojen muutokseen hitaasti, mutta varmasti. Samalla havahdutaan huomaamaan, että yksilön elämän hallintaan, elämän kulkuun ja elämänpolitiikkaan liittyvät riskit ovat entistä useammin torjuttavissa vain yhteisöllisesti ja kansainvälisesti. Suomalaisessa yhteiskunnassa ollaan siirtymässä yhtenäisestä arvomaailmasta eriytyneiden arvojen maailmaan. Vanhat rakenteet ja vanhat instituutiot ovat muuttuneet, jopa romahtaneet ja kaikissa tapauksissa menettäneet arvottavaa merkitystään. Kun kansalliset arvot muuttuvat, joudumme kysymään, onko tulevaisuudessa toisenlaisia arvoja, vai palaammeko aina uudelleen vanhoihin perusarvoihin. (Kajaste 1998, 7- 11.)

On huomattava myös, että yhteisöajattelun kannalta suomalainen sosiaalihuollon lainsäädäntö on varsin edistyksellinen. Siinä sosiaalityön tehtäväksi määritetään yksilöiden ja perheiden selviytymisen tukemisen rinnalla myös yhteisöjen toimivuuksien edistäminen. Sosiaalihuoltolaissa ja -asetuksessa sekä sosiaalihuollon erillislainsäädännössä sosiaalitointa veloitetaan seuraamaan kuntalaisten elinoloja ja tuottamaan niistä tietoa sekä vaikuttamaan sosiaalisten ongelmien vähentämiseen. Lisäksi sosiaalitoimelta edellytetään sosiaalisen näkökohdan viemistä yhdyskuntasuunnitteluun. Kansalaisten omaehtoisen toiminnan tukeminen on niin ikään selvästi ilmaistu nykylainsäädännössä. (Koskinen S. 2003, 206-207.)

Etiikka ja ihmisoikeudet ovat sosiaalityön keskeisiä ulottuvuuksia Suomessa ja monissa osissa maapalloa. Niiden loukkaamattomuus antaa sosiaalityölle moraalisen oikeutuksen, luotettavuuden ammatillisena toimintana ja tukee sosiaalityön tehtävää palvella syrjäytyneitä ja heikossa yhteiskunnallisessa asemassa olevia ihmisiä. (Witkin 2003, 251.)

Suomessa sosiaalityön työmuodot ulottuvat henkilöön kohdistuvista psykososiaalisista prosesseista sosiaalipolitiikkaan ja yhteiskuntien suunnitteluun ja kehittämiseen. Niihin sisältyy konsultointia, kliinistä sosiaalityötä (yksilötyö), ryhmätyötä, sosiaalipedagogista työtä ja perhetyötä sekä terapiaa. Lisäksi työhön kuuluu sosiaalitoimen hallintoa,

yhdyskuntatyötä sekä sosiaalista ja poliittista toimintaa, joiden tavoitteena on vaikuttaa sosiaaliseen ja taloudelliseen kehitykseen. Sosiaalityöntekijä joutuu tekemään työtään yhdessä muiden ammatillisten asiantuntijoiden verkoston ja asiakkaan epävirallisen tukiverkoston kanssa. Lisäksi sosiaalityöntekijän on osattava käyttää muun muassa julkisen sektorin, kolmannen sektorin ja palveluyrittäjien tuottamia palveluja asiakkaan tilanteeseen parhaiten sopivalla tavalla. (Raunio 2004, 57, 64.) Joskus on kuitenkin vaikea arvioida, onko toiminnan hyöty suurempi kuin sen haitat. Erityisesti niin on silloin, kun tilanteeseen liittyy hyvinvoinnin kaltaisia aineettomia hyödykkeitä. Seurausten arviointiin voi vaikuttaa myös arvioija ja hänen sosiaalinen asemansa. Tämä on tuttu tilanne sosiaalityöntekijöille, joiden asiakkailta voi olla aivan erilainen käsitys käyttäytymisensä hyödyistä tai haitoista. (Witkin 2003, 239-240.)

Suomessa sosiaalihuolto on lakiin perustuvaa toimintaa ja sen tehtävänä on ollut tarjota henkilöille viimesijaista ja yksilöllistä apua. Tällainen julkisen sektorin varaan rakennettu ammatillinen toiminta on nähty tärkeäksi. Siinä korostuu organisaation merkitys ammatillisen toiminnan perustana. Köyhyyden ongelmaa on pyritty lievittämään pitkäjänteisesti ja järjestelmällisesti ammattitaitoisten työntekijöitten avulla. On nähty, että universalismin periaatteet hyvinvointivaltiossa voidaan näin hoitaa parhaalla tavalla. Sosiaali- ja terveydenhoidon palvelut on haluttu Suomessa tuottaa universaalilla tavalla, ne on tarkoitettu koko väestölle. Ongelmana on kuitenkin järjestelmän kalleus. Järjestelmän rahoitus on hoidettu tähän saakka pääasiassa verovaroin.

Sosiaalityön ammattilainen on asiantuntija ja asiantuntijuus on liitetty professionaaliseen toimintaan. Profession yksi tunnusmerkki on ammatin arvoperusta ja siihen liittyvät työn eettiset periaatteet. Sosiaalialan työtä ei voisi olla olemassa ilman selkeätä eettistä pohjaa. Suomessa jo laki sanelee puitteet ammatin eettisille näkemyksille. Ammattieettinen koodisto kertoo lisäksi, millaista ammatillista toimintaa pidetään toivottavana ja millaista vältettävänä. Sosiaalityöntekijäin liitto on määritellyt jäsenilleen eettiset periaatteet, joiden mukaisesti sosiaalityöntekijän oletetaan toimivan.

Eettisten ohjeiden lisäksi tarvitaan myös eettistä herkkyyttä, jotta voidaan tunnistaa eettiset ongelmat. Eettiseen herkkyyteen sisältyy ymmärrys omien toimintojen vaikutuksista toisen olemiseen ja kyky hahmottaa erilaisia toimintatapoja ja niiden seurauksia toisen ihmisen hyvinvoinnin kannalta ja näkökulmasta. Sosiaalialan työhön liittyy kiinteästi kyky empatiaan ja roolinottoon. Voi myös kysyä, onko mahdollista toteuttaa sosiaalityötä ilman taustalla vaikuttavaa positiivista aineetonta pääomaa.

## 8.2. Kuntien sosiaalityön haasteet ja aineeton pääoma

Syrjäytyminen ja yksinäisyys näyttävät yleistyvän. Ydinperheen käsite, yhteisöllisyys, sosiaalinen koheesio ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat löystymässä. Tilalle ovat nousemassa yksilöllisyyden ja itsekkyyden korostuminen, osin kaupallisuuden ja uusien teknologioiden vauhdittamina, sekä uudenlaiset alakulttuurit tiukkoine reviiereineen. Syrjäytyminen on ollut tapana yhdistää köyhyyteen, mutta näin ei asia välttämättä enää ole. Ilmiö on havaittavissa kaikissa tuloluokissa, ja nykyinen netti- ja kybermaailma onnistuu luomaan omanlaisiaan syrjäytymisilmiöitä. Tulevaisuuden teknomaailmassa tarvitaan kuitenkin henkilökohtaisia tiskipalveluita niille syrjäytyneille, jotka eivät voi tai halua käyttää tietoteknologisia palveluita. (Konttinen 2007, 260-261) Sosiaaliturvaa rakennettaessa tavoitteena oli tarjota tukea siinä vaiheessa, kun ihmisen omat voimat ja edellytykset eivät enää riitä. Järjestelmää rakennettaessa ei osattu ajatella vaatimustason ja vapaa-ajan arvostuksen nousua ja vielä vähemmän etuuskkriteerien tulkinnanvaraisuutta ja ajatustapojen yleistä muuttumista, jota sosiaaliturva oli jouduttamassa. (Lehto 2003, 18.)

*Hyvinvointi-Suomi* on muuttumassa *Tietoteollisuus-Suomeksi* ja tässä muutoksessa ihmisten alueellinen mentaalihorisontti muuttuu kovasti muotoaan. Kunnallisen palvelutuotannon saattavat korvata alueelliset ja seudulliset palvelutuotantoratkaisut. On oletettu, että seudullinen ja alueellinen menestyminen perustuu toimivaan hyvinvointipalvelujen kokonaisuuteen, korkeatasoiseen osaamispääomaan, erilaisiin luovuutta ja



innovatiivisuutta generoiviin oppimisympäristöihin, aktiiviseen elinkeinopolitiikkaan, toimiviin vuorovaikutusverkostoihin ja laaja-alaiseen turvallisuuskulttuuriin. (Virtanen 2005, 243)

Kuntien sosiaalityön haasteena voidaan nähdä muun muassa se, että sosiaali- ja terveyspalvelujen kysyntään tulevaisuudessa vaikuttaa oleellisesti ikärakenteen muutos. 2010-luvulla ns. suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja vuoteen 2030 mennessä 75-85-vuotiaiden määrä kaksinkertaistuu ja yli 85-vuotiaiden määrä lähes kolminkertaistuu. Arvoihin taas vaikuttaa elintason nousu. Elämäntapojen muutoksen sekä koulutuksen lisääntymisen myötä väestön tietoisuus ja kiinnostus terveyden ja hyvinvoinnin merkitykseen on jatkuvasti kasvanut, ja ihmiset edellyttävät yhä laadukkaampia palveluita. (Koivukangas ja Valtonen 1995, 10)

Tarkasteltaessa nykyisten kuntien tilannetta voidaan todeta, että on tapahtunut voimakasta alueellista keskittymistä, uusien tuotannollistaloudellisten keskusten muodostumista, vanhojen keskusten aseman ohenemista ja joidenkin alueiden hiipumista entistä vähämerkityksellisimmiksi. Kansalaisten hyvinvoinnin näkökulmasta kehitys on erittäin huolestuttavaa. Alueellisen eriytymisen seuraukset koskevat välittömästi yli miljoonaa suomalaista, vaikkakin monin eri tavoin. Osa kunnista on laskevassa kehitystrendissä. (Eronen et al. 1998,12.)

Edellisen talousnotkahduksen seurauksena Raija Julkunen totesi, että taloudellinen epävarmuus ja hyvinvointivaltion jännitteet on yhdessä tulkittu oireeksi epookkisesta murroksesta, aikakauden ja yhteiskuntamuodon vaihtumisesta. Sosiologit ajattelevat yleisesti, että elämme uudelleenrakenteistumisvaihetta, jopa aikakauden vaihtumista. Kapitalismin logiikan mukaisesti kriisit toimivat *irrationaalisina rationalisoijina*. Käänteessä monet vanhat rakenteet musertuvat. Kun vanhaa latua ei voi edetä, on etsittävä uusia ratkaisuja. Historia osoittaa, että muutosten innovointi, vakiinnuttaminen ja kypsyminen ovat aina hidas, vuosikymmenten prosessi. Vanhan hajoaminen ja uuden tuottaminen tilalle ei ole eikä voi olla yksimielinen tapahtumakulku, vaan poliittisten, ideologisten ja

diskursiivisten kamppailujen kohde. (Julkunen 1992, 15.) Pekka Kuusi on todennut, että sosiaalihuollon kehittyminen tulee ilmeisesti riippumaan olennaisesti siitä, opimmeko tyydyttävästi mittaamaan sosiaalihuollollisten toimenpiteittemme tarkoituksenmukaisuutta (Kuusi 1961, 316.).

Kansakunnan, yrityksen ja organisaatioiden varallisuutta mitataan perinteisesti aineellisena pääomana ja rahoituspääomana. Tällainen käsitys taloudesta joutuu kritiikin kohteeksi, kun inhimillistä ja sosiaalista pääomaa pidetään tärkeänä taloudellisen menestyksen selittäjänä. Tavanomainen kirjanpito ei ota huomioon näitä pääomia. Harha koskee myös kansantalouden tilinpitoa. Siksi siitäkkin puuttuvat kansakunnan varallisuuden tärkeimmät osat, mikäli maailmanpankin laskelmiin on uskomisen. Talouden tehokkuutta mitataan kansantulona ja yrityksen tehokkuutta sen tuottojen ja kulujen erotuksena eli voittona. Kansantuloa ja yrityksen tuottoja mitataan edelleen tuotettujen tavaroiden ja palveluiden markkina-arvoina. Kun inhimillisen ja sosiaalisen pääoman lisäystä ei pidetä tuottona eikä niiden lisäämiseen uhrattua panosta investointina, jää tärkeä osa tehokkuudesta nykyisen mittaamisen ulottumattomiin. Talouspolitiikassa on tähän asti korostettu fyysisiä investointeja talouden tulevaisuuden turvaajina. Maailmanpankin laskelma tukee kuitenkin ihmisiin ja yhteisöihin sijoittamista. (Kajanoja 2003/1, 195.)

Meneillään olevan kuntarakenneuudistuksen myötä tullaan näkemään miten alueellinen yhteistyö eri kuntien ja kunnallisten organisaatioiden välillä tulee sosiaalitoimen osalta tapahtumaan. Selvää kuitenkin on, että tämän päivän organisaatiot ovat vahvasti riippuvaisia ei-fyysisistä tekijöistä kuten palveluista ja aineettomasta pääomasta. Aineeton pääoma, *Intellectual Capital eli IC-resurssit*, luo kilpailuetuja ja siksi onkin katsottu, että aineettomien resurssien järjestelmällinen ohjaus olisi tarpeen. IC-resurssit, jotka jaetaan inhimillisiin resursseihin, organisatorisiin resursseihin ja suhderesursseihin, käyttäytyvät täysin toisin kuin fyysiset ja rahalliset resurssit. Uudistuville kunnallisille organisaatioille IC-resurssit ovat ensiarvoisen tärkeitä sillä onnistuneen IC-prosessin avulla pystytään edesauttamaan organisaation menestymistä. (Roos et al. 2006, 31.)

Yhä enemmän sosiaalityön rakennemalleissa joudutaan tekemisiin globaalien periaatteiden kanssa. Markkinamielisen tulosajattelun näkökulma kyseenalaistaa auttamisen idean ja oikeudenmukaisuuden vaalimisen. Niukkenevat resurssit nostavat ongelmia entistä enemmän esiin sosiaalityössä. Onkin kysytty, halutaanko taloudellisten arvojen määräysvallan tuottavan yhä enemmän A, B ja jopa C-luokan kansalaisia. Rakennemuutos julkisen sektorin palveluista kohti yksityisiä palveluita arveluttaa ja hankaloittaa osittain tilanteita. Vallalla olevat käsitykset, aineettomina tekijöinä muokkaavat sosiaalityön taustoja. Vasta tulevaisuudessa saamme tietää, miten yhdentyvä Eurooppa vaikuttaa jatkossa suomalaisen, kunnallisen sosiaalityön olemukseen. Emme tiedä, minkälaiseksi suomalainen sosiaaliturva tulee muotoutumaan vuosien kuluessa.

Kunnallisen sosiaalityön saralla on paljon haasteita. Monet haasteet löytyvät kuitenkin kiristyvän talouden jäljiltä. Taloustilanteen muutokset vaikuttavat ihmisten ajattelumalleihin ja asenteisiin. Kansan kommentti, ”tyhjistä on paha nyhjästä”, pätee myös kuntatalouteen ja sosiaalitoimen rahoitustilanteeseen. Aineellisten resurssien, taloudellisen pääoman, väheneminen asettaa myös aineettomaksi katsotun pääoman uudelleen arvioitavaksi. Ihmisten asenteet ja arvomaailma muuttuvat.

Taloudellisten resurssien niukkuuteen etsitään parhaillaan apua meneillään olevan kuntarakenneuudistuksen kautta. Sanomalehtien palstoilla vellovat kiihkeät kannanotot mahdollisten kuntaliitosten hyvistä ja varsinkin huonoista vaikutuksista. Ratkaisut ovat vaikeita. Arvot ja arvostukset, aineettomina, taloudellisten realiteettien rinnalla ohjaavat kunnallista arkea.

Suomessa sosiaalipolitiikka ja siihen liittyen myös kunnallisen sosiaalityön muodot, ovat jatkuvan muutoksen kohteina. Tällä hetkellä muutoksia suuntaavat uudenlaiset yhteistyöverkostot, talouden tilanteet ja globalisaatio. Pohjoismainen universalismi on koetuksella erilaisten arvojen ja mahdollisuuksien ristiaallokossa.

### 8.3. Aineeton pääoma ja sosiaalityöntekijän työympäristö

Tiedotusvälineet kertovat tänä päivänä, että ahneus ja kilpailuhenki tuhoavat ihmissuhteet ja työpaikkahengen. Työpaikan ihmissuhdekonfliktien kannalta riskitekijöitä ovat pelko työpaikan menetyksestä, keskinäinen kilpailu, kiire, stressi sekä epäselvät ja ristiriitaiset tavoitteet ja toimenkuvat. Pohjalla on yksilöiden kokemana perusturvattomuus, joka saa aikaan vääristynyttä vallanhalua ja kilpailuhenkeä kyynärpäätaktiikalla seurauksista piittaamatta. Työyhteisön perinteiset ongelmat kuten hierarkiat, ristiriitaiset valta- ja auktoriteettisuhteet ovat edelleen monessa organisaatiossa läsnä, vaikka työn laadullinen muutos ja yhteisön toimivuus edellyttäisivät luottamuksen rakentamista. (Kärkkäinen 2005, 41-42.)

Ajateltaessa sosiaalityöntekijän työympäristöä voidaan todeta, että hyvinvointivaltio ja sen hyväksi työskentelevät sosiaalityöntekijät vaikuttavat välillisesti rakenteelliseen epätasa-arvoon, vallan ja voimavarojen jakautumiseen haavoittuville väestöryhmille. Sosiaalityöntekijät käsittelevät niiden päätösten seurauksia, jotka synnyttävät epätasaista tulojen jakautumista. Sosiaalityö ratkaisee yhteiskunnallisten ongelmien seurauksia riippumatta siitä, johtuvatko vaikeudet elintärkeiden resurssien, fyysisen ja psyykkisen terveyden tai ihmisarvon ja kunnioituksen epätasaisesta jakautumisesta tai perheen ja muun yhteisön riittämättömästä tuesta ihmisille, jotka ovat erityisen haavoittuvia, kuten iäkkäät, sairaat tai kehitysvammaiset. Toisin sanoen sosiaalityö tulee ihmisten arkielämän tueksi silloin, kun heitä uhkaa köyhyys, epätasainen tulonjako tai syrjäytyminen, eikä inhimillistä kärsimystä voida käsitellä ja poistaa lähiyhteisössä. (Rose 2003, 199.)

Sosiaalityöntekijän työyhteisön toimet tapahtuvat hyvin haasteellisissa puitteissa. Haasteellisuutta lisää edelleen se, että niukkenevin resurssein joudutaan vastaamaan kasvaviin vaatimuksiin. Sosiaalityöntekijän työyhteisö toimii erilaisten kasautuvien paineiden alaisena. Kasautuvat paineet näkyvät muun muassa informaatiokatkoksina ja tiedonkulun

ongelmina sekä vuorovaikutustaitojen puutteena. Lisäpaineita työyhteisöön aiheuttaa tietoyhteiskunnan tuoma kiire, oppimispakko, turha ja paisuva tietomäärä sekä jatkuva aikapula. Vaikeat asiakassuhteet kuluttavat työntekijää. Sosiaalityön reunaehdot ovat kaventuneet ja sosiaalityöntekijän työsuhdeturva on heikentynyt. Kasautuvat ja ristiriitaiset paineet sosiaalityön ympäristössä kiristävät henkilökunnan välejä työyhteisön sisällä. Tiedon kulku on osoittautunut ongelmalliseksi kiristyvien henkilösuhteitten myötä. Työilmapiirin koettelijoiksi saattavat nousta keskinäinen kilpailu ja valtapelit sekä kiusaaminen. Syyttely, pelot ja häpeäntunne pilaavat sisäistä yhteistyötä. Työyhteisön keskinäiset ristiriidat ovat yleensä kuluttavampia kuin mitkään asiakassuhteet. Uupuminen astuu jaksamisen tilalle. Aineettomat tekijät vaikuttavat suurella määrällä jaksamiseen. Aineeton stressi saattaa vähitellen näyttäytyä aineellisina kompastuskivinä yhteisessä työskentelyssä.

Monimutkaistuneihin tehtäviin ja resurssien niukkuuteen onkin pyritty etsimään apua erilaisten verkostoitumisten ja yhteistyöpyrkimysten avulla. Merja Kärkkäinen katsoo työyhteisön toiminnan olevan pitkälti tietojen ja näkemysten käsittelyä yhteistoimin. Turvallinen ryhmä, yhteinen visio ja halu työskennellä yhdessä synnyttävät luottamuspääomaa. Ihmisten välinen kanssakäyminen perustuu luottamukseen. Luottamus tuo organisaatioihin rehellisyyttä ja lojaalisuutta. Organisaatioissa hyvää ilmapiiriä rakennetaan parhaiten avoimella ja rehellisellä vuorovaikutuksella. Luottamus syntyy siitä, että henkilö tuntee, että vastapuoli kuuntelee, ymmärtää ja kunnioittaa toisen näkemyksiä. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus työyhteisössä eivät synny itsestään, vaan niiden kehittäminen vaatii aikaa. (Kärkkäinen 2005, 27, 5.) Inhimillinen pääoma ei kartu tyhjiössä, se tarvitsee suotuisia olosuhteita kehittyäkseen. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ovat sellaisten sisäisten rakenteitten luominen, joiden avulla inhimillinen pääoma voi lisääntyä ja joiden avulla se saadaan käyttöön työntekijöiden jaksamista tukien. Hyvään työyhteisöön sanotaan kuuluvan toisten auttamisen ja neuvomisen. (Myyry 2008, 16-23.).

Ihmisten väliset suhteet, verkostot, siteet ja luottamus kasvavat mitä enemmän vuorovaikutusta, sitoutumista ja yhteistyötä ihmisten välillä on. Tätä kutsutaan organisaation sosiaalisiksi pääomiksi. Sosiaalisen pääoman voi pelkistää luottamuksen käsitteeseen ja sosiaalinen pääoma voidaan katsoa olevan työyhteisössä vallitseva ajattelu- ja toimintamalli eikä varsinainen pääoma. Luottamus on ihmisten välistä kanssakäymistä, solidaarisuutta ja rehellisyyttä. Luottamukseen sisältyy riskejä, joten osapuolten huomio kiinnittyy helposti petoksen mahdollisuuteen. Vuorovaikutuksen muotona luottamus ohjailee muun muassa sosiaalista verkostoitumista. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen kytkeytyy myös aina valta- ja jakosuhteita. Sosiaalinen pääoma sisältää luottamuksen lisäksi turvallisuuden tunteen, keskinäisen avunannon, tunteen yhteisöllisyydestä, erilaisuuden hyväksymisen ja avoimuuden. Työyhteisön ilmapiiri syntyy siis osana jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin organisaation menestymistä kuin sen jäsentenkin hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja työhyvinvointia. (Myyry 2008, 31-37.) Ihmisten suorituskyky on riippuvainen yhteisön ilmapiiristä. Hyvässä ilmapiirissä muodostuu hyvä työyhteisö, jossa tuottavuus lisääntyy ja erimielisyydet pystytään hallitsemaan ja ratkomaan rationaalisesti. Johtajan kyky johtaa ihmisiä ryhmässä on kaiken tämän avain. (Lassila 2000, 71.)

Sanotaan, että yhteistyö on toimivan työyhteisön perusta. Hyvin toimivan yhteistyön salaisuuksia on se, että sen jäsenet välittävät ja pitävät huolta toisistaan. Välittäminen on muun muassa toisten huomioimista, kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kuuntelemista, lohduttamista, rohkaisemista, kannustamista, opettamista ja auttamista sekä surujen ja murheiden jakamista. Työyhteisön arvomaailma tulee esiin yhteisön toimintana ja tapoina sekä keskinäisenä luottamuksena. Arvot näkyvät myös perehdyttämisessä, siinä miten uusi työntekijä otetaan ryhmään sisälle. Onnistuneen perehdyttämisen jälkeen yhteistyökin sujuu paremmin. Kun

yhteistyö muuttuu järjestelmälliseksi voidaan puhua tiimityöskentelystä. Tiimityöskentelyssä voidaan ottaa käyttöön useamman henkilön osaaminen ja tietämys. Sosiaalitoimen piirissä tiimityöskentelyä hyödynnettäessä on voitu tiimin ansiosta antaa asiakkaalle parempia vaihtoehtoja ja yksittäinen työntekijä on saanut vaikeisiin työratkaisuihin tiiminsä tuen. On myös todettu, että tiimissä työn laatu paranee. Tiimityön lisäksi mentorointi on ollut varteenotettava yhteistyön muoto. Parityöskentely on myös yleistynyt ja näyttää siltä, että parityöskentely kohottaa parina työskentelevien ajattelukykyä. Parityöskentelyssä voidaan saada ikään kuin toiselta parilta lahjaksi idean alkuja, joita on parin kanssa kätevää työstää.

Työyhteisössä vallitsevat hyväksyvät asenteet ja halu hyvään yhteistyöhön helpottavat monia sosiaalityön arkipäivän tilanteita. Hyvin toimivan yhteistyön lisäksi organisaatio tarvitsee onnistunutta johtamistyötä. Menestyäkseen organisaatiot eivät tarvitse lisää käskytystä, ne eivät tarvitse lisää valvontaa tai ylhäältä annettuja strategioita. Sen sijaan ne tarvitsevat yhteistä etsimisprosessia, jossa kaikki organisaatiossa olevat henkilöt innolla etsivät mahdollisuuksia. (Juuti 2005, 168)

Innostavat esimiehet eivät luota mekanistisiin malleihin tai systeemien voimaan. He uskaltavat olla aitoja ihmisiä. He eivät vetäydy aseman tai hierarkian taakse. He tulevat esille ihmisinä. He näkevät ihmisissä piilevät voimavarat ja kannustavat jokaista niiden käyttämiseen. Toivoa antava esimies on katalysaattori. Hän rohkaisee, valmentaa, uskoo asiaansa ja ihmisiin. Hän johtaa kysymällä ja innostamalla. Hän tietää, ettei tiedä ja uskaltaa olla epävarma. Hän antaa arvoa muille ihmisille ja kuuntelee, mitä nämä sanovat. Toivoa antavat esimiehet eivät ole itseriittoisia. Pikemminkin he ovat nöyriä ja vaatimattomia. Heitä ajaa eteenpäin uteliaisuus ja pyrkimys olla avuksi. Tutkimusten mukaan menestyvät esimiehet ovat ihmiskeskeisiä. Heillä on tunneälyä. He ymmärtävät vuorovaikutuksen ja tunteiden merkityksen. (Juuti 2005, 137-138.) Uusi johtajuus edellyttää ihmisten johtamista yksilöinä, ei koneen osina, kustannustekijöinä tai irtirevittävinä selkänahkoina. Yksilöiden omien tavoitteiden motivaation on saatava kasvualusta yhteisön päämääristä: ihmiset eivät ole organisaatiota

varten, vaan organisaatio on ihmisiä varten. Kun organisaation tavoitteet ja niitä toteuttavien ihmisten omat tavoitteet ovat yhdensuuntaisia, pääsee organisaatio parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Niin sanotuilla pehmeillä keinoilla saadaan aikaan kova panos, joka syntyy ihmisten aidosta sitoutumisesta ja siitä, että yksilö havaitsee oman osaamisensa merkityksen organisaation toiminnalle. (Mäkipeska ja Niemelä 1999, 17.)

Iris Aaltion mukaan ihmisten johtaminen koostuu joukosta prosesseja, joiden luonne on sosiaalinen ja inhimillinen. Näiden pohjalta organisaatiot alun perin syntyvät ja muuntuvat kulloisiakin olosuhteita vastaaviksi. Johtajuus on aktiivista toimintaa, siinä kohdataan tilanteita luovasti, muutetaan olosuhteita, ylitetään rajoituksia eikä vain yksinkertaisesti reagoida tai sopeuduta niihin. Johtajuutta tarvitaan tulevaisuuden suunnan luotaamisessa ja visioinnissa. Sen kautta koko organisaatio suuntautuu ja muuntuu. Johtajuus toteutuu henkilöiden välisissä suhteissa, kommunikaatiossa, motivoinnissa ja ihmisten tuloshakuisuudessa. Johtajuuden avulla vaikutetaan henkilöihin ja heidän kauttaan asioihin. (Aaltio 2008, 44.)

Johtamistehtävä on monimutkaistunut aikojen kuluessa. Johtajille ei enää riitä tuotantotalouden perusteiden ja budjetoinnin tunteminen. Johtajan on nykyisin tiedettävä ja osattava enemmän kuin aikaisemmin. Johtamisessa on käynnissä suuri murros ja varsinkin asiantuntijaorganisaatiot, jollaisia sosiaalityöntekijöiden työyhteisöt ovat, edellyttävät uudentyyppistä johtamistapaa. Nykyajan menestyvät johtajat ovat herkkiä ihmissuhteiden vaalijoita. Ihmisten itsenäinen vastuunotto-kyky on koulutustason kasvun ja kulttuurisen ajattelumuutoksen myötä kohonnut huomattavasti. On myös katsottu, että johtajan tärkein työväline on johtajan oma persoona ja siihen liittyvä kyky olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Esimiehen roolit ovat muokkautumassa valvojasta ja ohjeiden antajasta valmentajaksi, päättäjäksi ja käskijäksi osallistujaksi sekä operatiivisesta johtajasta visioijaksi. Esimiehen asenteet näyttäisivät ratkaisevan koko työyhteisön vuorovaikutuksen laadun. Vuorovaikutuksen laadulla taas katsotaan olevan suuri merkitys työyhteisössä. Sosiaalityöntekijöiden työ on hyvin



haasteellista ja ongelmien ryydittämää, joten työyhteisön vuorovaikutuksen hyvä laatu on esiarvoisen tärkeää sosiaalityöntekijöiden työyhteisöissä. Lisäksi hyvän johtajan aineettomaksi mielletäviä ominaisuuksia kuten esimerkiksi ihmisten ymmärtämistä, organisaation ymmärtämistä ja hyvää päätöksentekokykyä tarvitaan tukemaan sosiaalityöntekijää.

#### 8.4. Aineeton pääoma ja sosiaalityöntekijän roolin muutos

Sosiaalityössä, kuten monilla muillakin aloilla, kohdataan postmodernille ajalle tyypillisiä sosiaalisiin, teknologisiin ja älyllisiin muutoksiin liittyviä jännitteitä. Muutosten poliittiset, kulttuuriset ja taloudelliset seuraukset, kuten globaalit työmarkkinat, suurten irrallisten ihmisjoukkojen liikehdintä, ympäristön rappeutuminen, vaarallisten tartuntatautien leviäminen ja maailmanlaajuinen väkivalta asettavat sosiaalityöntekijöille ennennäkemättömiä haasteita. (Witkin 2003, 238.)

Työttömyyden vähentäminen, köyhyyden poistaminen ja syrjäytymisen ehkäisy, yhdenmukaisten palvelujen saanti, etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuton ongelmien hallinta kiinnostavat eurooppalaisia käytännön kysymyksiä enemmän kuin ideologiset kysymykset yhdentymisen mukanaan tuomasta uudesta Euroopasta. Jos siis hyvinvointivaltioiden sisällä sosiaaliset ongelmat nähdään riskeinä ja uhkina, niin vielä enemmän ne ovat eurooppalaisia ja sitä kautta myös maailmanlaajuisia haasteita. Globaalitalouden haasteet ovat tuoneet uuden toimintaympäristön sosiaalipolitiikalle, mutta peruskysymykset ovat suhteellisen muuttumattomia ja sosiaalipolitiikassa usein ennenkin asetettuja. Kysymys on siitä haluammeko lisää eroja yhteiskunnalliseen dynamiikkaan vai enemmän tasa-arvoa. (Väärälä 2003, 83-84.) Sosiaalityön tulee kaiken mainitun keskellä kiinnittää huomiota ammatilliseen toimintaan ja ymmärrykseen välittyviin moraalisiin ja eettisiin suhtautumistapoihin sen lisäksi, että sen on luotava uusia käyttökelpoisia tiedon muotoja. Tämä on erityisen tärkeää ammatissa, joka on syntynyt moraalista diskurssista ja jonka katsotaan edustavan sitä vieläkin. Sosiaalityön tekeminen on nimittäin

kannan ottamista siihen, kuinka ihmisiä tulisi kohdella, kuinka heidän tulisi käyttäytyä toisiaan kohtaan ja mikä on yhteiskunnan vastuu jäsenistään. (Witkin 2003, 239.)

Sosiaalityöntekijöiden tehtävät Suomessa ovat muuttuneet, sosiaalipalveluiden ja sosiaaliturvan tuottamistavat ovat moninaistuneet, sosiaaliturva- ja palveluverkosto on käynyt sekä asiakkaalle että työntekijälle entistä sekavammaksi ja vaikeammaksi hallita. Erikoistumista on vaatinut muun muassa talous- ja velkaneuvonta, kriisityö ja lastensuojelu. Uusia eettisiä ongelmia on noussut esiin ja kansainvälistyminen lisää haasteita.

Sosiaalityöntekijän työ pohjautuu ihmisarvon kunnioittamiseen ja sen myötä muihin jaloina pidettyihin arvoihin. Näiden aineettomien arvojen vaaliminen käytännössä on osoittautunut hyvin haasteelliseksi, sillä ristiriitaisuudet erilaisten arvomaailmojen kohtaamisissa vaikeuttavat sosiaalityöhön liittyvää toimintaa. Arvot muuttuvat taloudellisten ja sosiaalisten edellytysten, uuden tiedon ja ymmärryksen mukaan ja arvojen muutoksiin vaikuttavat myös tekninen kehitys, poliittiset ideologiat sekä uskonnolliset uskomusjärjestelmät ja kulttuurivirtaukset. Aineettomat näkemykset työympäristössä muuttuvat positiivisten ja negatiivisten vaikutteiden myötä. Yhteiskunnassa vallitsevat realiteetit kulkeutuvat historian, normien ja arvomaailman kautta sosiaalityön päivittäisiin käytäntöihin ja muokkaavat sosiaalityöntekijän roolia.

Näyttäisi siltä, että sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät ovat entistä tärkeämmässä asemassa tulevaisuudessa. Yhteiskunnallisten muutosten kautta sosiaalityötä koskevat näkemykset rakentuvat yhä uudenvälisiin muotoihin. Aineettomina näkemykset vaikuttavat sosiaalityön mallien muotoutumiseen ja samalla muokkautuu myös sosiaalityöntekijän rooli oman aikakautensa mukaiseksi.

## 8.5. Edelleen matkalla jonnekin

Tässä työssä aineetonta pääomaa on tarkasteltu suomalaiseseen sosiaalityöhön kuuluvana organisaation puitteissa sekä osana sosiaalityöntekijän ammatillista ja eettistä toimintaa, kuntien haasteisiin liittyvänä, niin rakennekehityksen kuin taloudellisten ongelmienkin kannalta. Aineetonta pääomaa ja sen muotojen inhimillisen ja sosiaalisen pääoman esiintymistä on tutkittu myös sosiaalityöntekijän työympäristöön sisältyvänä työyhteisön, yhteistyön ja johtamisen osalta. Lisäksi aineetonta pääomaa on tarkasteltu sosiaalityöntekijän roolin muutoksen yhteydessä.

Hyvinvointivaltioissa on inhimillisiin voimavaroihin investoimista pidetty taloudellisen kasvun keskeisenä edellytyksenä. Erityisesti työvoiman korkean koulutuksen ja hyvän terveyden on katsottu kuuluvan taloudellisen kasvun perusedellytyksiin. Sosiaalipolitiikan tehtäväksi on nähty työvoiman määrästä ja laadusta huolehtiminen. Koulutusta ja terveystaloutta järjestämällä sosiaalipolitiikka on varmistanut, että työmarkkinoilla on ollut tarjolla riittävästi työkykyisiä ihmisiä ja taidoiltaan ja taidoiltaan oikeanlaatuista työvoimaa. Lisäksi sosiaalipalvelut ovat tehneet mahdolliseksi naisten laajan osallistumisen palkkatyöhön ja näin kasvattaneet tuotannon tarvitsemaa työvoimaa. (Raunio 1995, 125.)

Globaali oikeudenmukaisuus on noussut pysyvästi globalisaatiokeskustelun asialistalle. Kun sosiaalinen oikeudenmukaisuus on yksi sosiaalipolitiikan peruspilareita, merkitsee tämä myös askelta globaalin sosiaalipolitiikan muotoutumista tukevaan suuntaan. Globaalin sosiaalipolitiikan tavoitteena on hyvinvointierojen tasaaminen maitten välillä ja niin ikään maitten sisällä eri kansanryhmien välillä. Globaalin maailmanpolitiikan kentällä asialistan kärjessä ovatkin köyhyyteen, nälkään, lukutaidottomuuteen, sairauksiin ja toimeentulon puitteisiin liittyvät yleiset kysymykset. Myös kestävä kehitys voidaan pitää globaalin sosiaalipolitiikan kysymyksenä. Lisäksi näyttäisi siltä, että kansainvälisillä järjestöillä, myös taloudellisilla järjestöillä olisi aktiivisia sosiaalipoliittisia rooleja sekä kiinnostusta sosiaaliseen pääomaan. (Simpura 2003/3, 256-267.)

Sosiaalinen pääoma on noussut viimeisten kymmenen vuoden aikana lähes tyhjiydestä yhteiskunnallisen keskustelun keskiöön. Käsitteellä on käytännöllistä merkitystä, sen ympärille on kehittynyt monitieteellistä tutkimusta ja sosiaalinen pääoma on mitattavissa. Empiiristä tutkimusta harrastavalle se on käyttökelpoinen muuttuja, koska se oikeasti vaihtelee eri yhteisöissä, organisaatioissa ja eri valtioissa. Sosiaalisen pääoman tutkimuksessa on korostettu, ettei kansallinen, alueellinen tai inhimillinen hyvinvointi milloinkaan perustu vain tekniikan kehitykseen ja talouden kasvuun. Sosiaalinen pääoma voi olla myös taloudellisen kehityksen ja innovatiivisen organisaation tai yhteiskunnan edellytys. (Jokivuori 2005, 8.)

Voidaankin väittää, että kysymys taloudellisesta kasvusta ja kehityksestä ei ole vain teknologinen vaan mitä suurimmassa määrin sosiaalinen ilmiö. Kehitysongelmia pohdittaessa sosiaalisen pääoman käsite on noussut tutkijoiden kiinnostuksen kohteeksi. Sosiaalinen pääoma on ihmisten kykyä toimia yhdessä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Yksi keskeisistä mittareista on luottamus kanssaihmiin. Sosiaalinen pääoma voi olla paitsi yhteiskuntien myös paikallisyhteisöjen ja yritysten menestymistarinoista puuttuva rengas. On jatkuvasti lisääntyvää empiiristä näyttöä siitä, että sosiaalinen infrastruktuuri näyttelee kehityksessä luultua suurempaa roolia. Sosiaalinen infrastruktuuri tai sosiaalinen pääoma nousevat siis muiden tekijöiden ohella kehityksen tärkeiksi selitystekijöiksi. (Hjerppe 2005, 105.)

Aineettoman pääoman merkityksen kasvulle voidaan löytää monia syitä, kuten esimerkiksi tietoyhteiskunnan muuttuva elinkeinorakenne ja kasvava informaation määrä (Luoma-aho 2005, 394.). Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma ovat saaneet uuden merkityksen informaatioyhteiskuntaan perustuvassa taloudessa. Työelämän muutos lieneekin keskeinen tekijä inhimillisen ja sosiaalisen pääoman käsitteiden esiinmarssin takana. Jyrkistä yhteiskunnallisista jaoista ja yhteenkuuluvuuden puutteesta on tullut haitta menestyvälle taloudelle. (Kajanoja 2003/1, 199.)

Floora Ruokosen ja Pekka Mäkelän mukaan voidaan todeta, että tärkeänä pidettyä sosiaalista pääomaa ovat sosiaaliset rakenteet, jotka tuottavat luottamusta, hyvää tiedonkulkua ja tukevat yhteiskunnan toimintakykyä. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa yhteiskunnan toimintakykyyn esimerkiksi parantamalla yksilöiden ja yhteiskunnallisten ryhmien välistä yhteistyötä, toimintojen koordinoitua ja yhteisön jäsenilleen antamaa vastavuoroista sosiaalista tukea. (Ruokonen ja Mäkelä 2005, 21.)

On myös todettu, että kulttuurisen pääoman ja sosiaalisen pääoman toisistaan erottaminen ei useinkaan ole käytännössä mahdollista, vaan ne kietoutuvat toisiinsa monin tavoin. Kulttuurinen pääoma on keskeinen väylä taloudellisten asemien turvaamiseksi yli sukupolvien ja koulutuksen asema luokka- ja ammattiposition saavuttamisessa on edelleenkin korostunut. Sosiaalisella pääomalla on moninkertaistamisvaikutus taloudellisen ja kulttuurisen pääoman voimaan. Erilainen sosiaalisen pääoman hallinta saattaa usein selittää sen, miksi samanveroisella taloudellisen tai kulttuurisen pääoman omistuksella voi olla hyvin erilaisia vaikutuksia joidenkin ryhmien menestykselle. (Siisiäinen 2005, 101.)

Luottamusta pidetään yhtenä keskeisenä käsitteenä lähes kaikissa tärkeimmissä sosiaalisen pääoman teorioissa (Ruokonen ja Mäkelä 2005, 24.). Suomessa kuten muissakin Pohjoismaissa on havaittu korkea luottamuksen taso. Suomessa luotetaan yleisesti kansainvälisiin – sana pitää. Suomessa sosiaalisen pääoman määrä onkin kansainvälisissä vertailuissa todettu varsin korkeaksi. Tähän viittaa mm. kansainvälisissä tutkimuksissa havaittu vähäisen korruption määrä. (Hjerppe 2005, 124.)

Kunakin aikakautena ja ajankohtana vallitsevina olevat arvot tulevat määrittelyksi erilaisten yhteiskunnan asettamien normien kautta, koska arvot ovat sosiaalisesti tuotettuja. Keskeisenä arvona on pidetty ihmisarvon kunnioittamista. Ihmisarvon kunnioittamisen lisäksi vaalittavina arvoina on nähty tasa-arvo, solidaarisuus, oikeudenmukaisuus sekä myös lojaalisuus, armeliaisuus ja rakkaus. Ymmärrys aineettoman pääoman merkityksestä on lisääntymässä liike-elämän piirissä. Aineettoman pääoman merkitys näyttää

myös kasvavan sosiaalityön yhteydessä. Aineeton pääoma positiivisessa muodossaan pitäisikin nähdä yhtenä sosiaalityöntekijän jaksamisen edellytyksenä sekä sosiaalityön taloudellisena voimavarana.

Suomalaisessa yhteiskunnassa sekä sosiaalinen pääoma että inhimillinen pääoma, aineettoman pääoman muotoina näyttävät olevan yhdessä muokkaamassa kuntiemme sosiaalityötä ja sen kehittymistä. Vaikka negatiivisesta aineettomasta pääomasta ei ole tapana puhua voisi olettaa, että positiivisiksi miellettyjen, sosiaalisen ja inhimillisen pääoman puute vaikuttaisi ainakin sosiaalityön olemukseen miinusmerkkisesti. Yhä enenevässä määrin esiin ovat nousseetkin sekä kilpailuyhteiskunnan arvomaailma ja markkinatalouden ihanteet.

Sosiaalityöntekijän rooli näyttää alati muokkautuvan ja esittäytyvän oman aikakautensa informaationa siitä, mitä itse kulloinkin pidämme tärkeänä ja mitä me arvostamme. Sosiaalityöntekijän rooli tuo esiin myös sen, mitkä ovat eettiset näkemyksemme ja käsityksemme oikeudenmukaisuudesta. Sekä sosiaalinen pääoma että inhimillinen pääoma aineettoman pääoman muotoina yhdessä muokkaavat kuntien sosiaalityötä ja sen kehittymistä.

Näyttää myös siltä, että sosiaalityö ei enää Suomessakaan voi pitäytyä pelkästään oman maan sosiaalipoliittisissa kysymyksissä. Maailma muuttuu ja sosiaalityö sen mukana. Globaalit haasteet odottavat ratkaisuaan. Tapahtumat seuraavat toisiaan entistä nopeammassa tempossa. Lamakaudet ja talouden nousupyrähdykset aiheuttavat sosiaalityölle erilaisia vaateita. Tulevaisuus esittää uudet vaihtoehdot ja päämäärät sekä sosiaalityölle että sen muodoille. Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma esittäytyvät aineettomina vaikuttajina myös huomisessa yhteiskunnassa muokkaamassa kuntien sosiaalityötä tulevan ymmärryksemme mukaisesti.

John Rawlsin mukainen käsitys oikeudenmukaisuudesta poikkeaa markkinatalouden ihanteesta. Käsityksemme oikeudenmukaisuudesta saattaa ajan kuluessa muuttua yhteiskuntamme muuntumisen myötä. Oikeudenmukaisuuskäsityksen pääperiaate saatetaan määritellä uudella

tavalla. Tulevaisuudessa lienee entistä vaikeampaa toteuttaa yhteiskunnallista ja taloudellista tasa-arvoa Rawlsin esittämän oikeudenmukaisuusajattelun hengen mukaisesti.

## LÄHTEET

**Aaltio Iiris:** 2008, Johtajuus lisäarvona, WSOY, Oppimateriaalit Oy, Helsinki

**Aalto Mikko:** 2002, Parjaavasta kolautteesta korjaavaan palautteeseen, My Generation Oy, Helsinki

**Adkins Lesley & Roy:** 2003, Hieroglyfikirja, Otava, Keuruu

**Aho Päivi:** 1993, Mihin me yllämme? teoksessa Karvinen Synnove (toim.) Sosiaalityön eettiset jännitteet, Sosiaalityön vuosikirja 1993, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Aineettoman pääoman mittaaminen ja raportointi:** 2001, Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 7/2001, Elinkeino-osasto, Edita

**Alanen Aku, Iisakka Laura, Nieminen Tarja ja Simpura Jukka:** 2005, Sosiaalisen pääoman mittaaminen tilastoissa, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Airaksinen Timo:** 1991, Ammattien etiikan filosofiset perusteet, teoksessa Airaksinen Timo (toim.) Ammattien ja ansaitsemisen etiikka, Yliopistopaino, Helsinki

**Alred Geof, Garvey Bob ja Smith Richard:** 2000, Mentorointi, Lai-Net Oy

**Anttonen Anneli ja Sipilä Jorma:** 2000, Suomalaista sosiaalipolitiikkaa, Vastapaino, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Arajärvi Pentti ja Sakslin Maija:** 2007, Yhdenvertaisuus oikeudenmukaisuutena, teoksessa Saari Juho, Yeung Anne Birgitta (toim.) Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa, Gaudeamus, Yliopistopaino, Helsinki

**Eriksson Lars D:** 1992, Sosiaaliset oikeudet, teoksessa Riihinen Olavi (toim.) Sosiaalipolitiikka 2017, SITRA, 1992, WSOY, Juva

**Eronen Anne, Eskelinen Marjut, Kinnunen Petri, Rönneberg Leif, Tiermas Paula ja Urponen Kyösti:** 1998, Sosiaalibarometri 1998, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Hakapaino Oy, Helsinki

**Eskola Marjatta:** 2003, Aina voi tehdä toisin, teoksessa Laitinen Merja ja Pohjola Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut, PS-kustannus, WS Bookwell Oy, Jyväskylä



**Furman Ben ja Ahola Tapani:** 2002, Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään, Tammi, Tampere

**Harisalo Risto ja Miettinen Ensio:** 1996, Luottamus pääoma, Tampere University Press, Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi

**Heikkilä Matti:** 1993, Kuntien sosiaali- ja terveydenhuolto talousahdingossa, kriisejä ja selviämistästrategioita, teoksessa Heikkilä Matti, Hänninen Sakari, Kosunen Virpi, Mäntysaari Seppo, Sallila Seppo ja Uusitalo Hannu, Hyvinvoinnin päätepysäkillä?, STAKES, raportteja 128, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Heikkilä Matti:** 2007, Sosiaali- ja terveystalouden kehityssuuntia pitkällä aikavälillä, teoksessa Heikkilä Matti ja Lahti Tuukka (toim.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, STAKES, Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Yliopistopaino, Helsinki

**Heikkilä Matti ja Lehto Juhani:** 1992, Sopeutuminen vai kriisi? sosiaali- ja terveydenhuolto laman kourissa, Sosiaali- ja Terveystalouden tutkimuskeskus, Raportteja 74, Valtion Painatuskeskus, Helsinki

**Helne Tuula:** 2003, Sosiaalipolitiikan perusteet, teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Hjerpe Reino:** 2005, Sosiaalinen pääoma, sen taloudelliset vaikutukset ja kertyminen, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Hurme Marja-Liisa:** 1995, Toimiva työyhteisö - menetetty unelma vai tulevaisuuden lahja? teoksessa Perheentupa Antti-Veikko, Ihminen, tunteet ja yhteisön elämä, Arator Oy, Hakapaino Oy, Helsinki

**Ilmonen Kaj:** 2005, Luottamuksen operationalisoinnista, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Jokivuori Pertti:** 2005, Miten ja missä syntyy sosiaalinen pääoma? teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Julkunen Raija:** 1992, Hyvinvointivaltio käännekohtassa, Vastapaino Tampere

**Julkunen Raija:** 1998, Hyvinvointivaltion käsite ja historia, teoksessa Saksala Elina (toim.) Muutoksen sosiologia, YLE-opetuspalvelut, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Julkunen Raija:** 2003, Työ – elämää ja politiikkaa, teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Julkunen Raija:** 2005, Hyvinvointivaltion uusi politiikka – Paul Piersonin historiallinen institutionalismi, teoksessa Saari Juho (toim.) Hyvinvointivaltio, Suomen mallia analysoimassa, Yliopistopaino, Helsinki University Press, Helsinki

**Juujärvi Soile, Myyry Liisa ja Pessa Kaija:** 2007, Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Juusela Tuulikki, Lillia Tuula ja Rinne Jari:** 2000, Mentoroinnin monet kasvot, Yrityskirjat Oy, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Juuti Pauli:** 2005, Toivon johtaminen, Aavaranta-sarja, Otava, Helsinki

**Kajanoja Jouko:** 2003/1, Sosiaalipolitiikka ja talousteoria, teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Kajanoja Jouko:** 2003/2, Sosiaalipolitiikka ja hyvinvointi, teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Kajaste Kimmo:** 1998, Saatteeksi arvojen maailmaan, teoksessa Kajaste Kimmo (toim.) Arvomme yhteiskunnassa, Oy Edita Ab, Helsinki

**Kangas Olli:** 2005, Oikeudenmukaisuutta tietämättömyyden verhon takana – John Rawls ja suomalainen hyvinvointi, teoksessa Saari Juho (toim.) Hyvinvointivaltio, Suomen mallia analysoimassa, Yliopistopaino, Helsinki University Press, Helsinki

**Kansanen Olli:** 2004, Esimies valmentajana, WSOY, Helsinki

**Karisto Antti, Takala Pentti, Haapoja Ilkka:** 1998, Matkalla nykyaikaan, WSOY, Juva

**Karjalainen Vappu ja Karjalainen Pekka:** 2007, Työvoiman palvelukeskukset ja kuntouttava sosiaalityö, teoksessa Heikkilä Matti ja Lahti Tuukka (toim.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, STAKES, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus, yliopistopaino, Helsinki

**Kaski Satu ja Kiander Tuula:** 2005, Tunnejohtajuus, Edita Prima Oy, Helsinki

**Koho Arto:** 1993, Rämettykö ammattietiikka, teoksessa Karvinen Synnove (toim.) Sosiaalityön eettiset jännitteet, Sosiaalityön vuosikirja 1993, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Koivukangas Pirjo ja Valtonen Hannu:** 1995, Hyvinvointiklusteri, STAKES, Raportteja 181, Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi

**Koivumäki Jaakko:** 2008, Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma, Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos, Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print, Tampere

**Kokko Simo ja Lehto Juhani:** 1993, Mihin suuntaan sosiaali- ja terveydenhuolto? STAKES, Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus 1993, Raportteja 96, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Konttinen Mauno:** 2007, Epilogi vai tuliko tästä prologi?, teoksessa Heikkilä Matti ja Lahti Tuukka (toim.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, STAKES, Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Yliopistopaino, Helsinki

**Koskiaho Brita:** 1993, Hyvinvointivaltio ja rakennemuutos: Suomen suhde Iso-Britannian kehitykseen teoksessa, Koskiaho Brita, Lehtinen Jarmo ja Lehtonen Heikki (toim.) Sosiaalipolitiikan oikeutus, Acta Universitatis Tamperensis ser B vol 46, Tampereen yliopisto, Ecuprint Oy, Tampere

**Koskiaho Brita, Nurmi Johanna ja Virtanen Petri:** 1999, Kansalaisen sosiaalipolitiikka, WSOY, Juva

**Koskinen Lennart:** 1995, Mikä on oikein? WSOY, Juva

**Koskinen Simo:** 2003, Suomalaisen yhteisösosiaalityön kehitys ja nykysuuntaukset, teoksessa Laitinen Merja ja Pohjola Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut, PS-kustannus, WS Bookwell, Jyväskylä

**Kulovesi Anja:** 2002, Unelma älykkäästä työyhteisöstä, Dialogia Oy, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Kuusi Pekka:** 1961, 60-luvun sosiaalipolitiikka, Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisuja 6, Werner Söderström Osakeyhtiö, Porvoo

**Kärkkäinen Merja:** 2005, Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä, Edita Prima Oy, Helsinki

**Kääriäinen Juha:** 1989, Evaluaatiotutkimuksen perinteestä ja suomalaisen sosiaalihuollon vaikuttavuuden arviointimahdollisuuksista, teoksessa Kääriäinen Juha ja Iivari Juhani Sosiaalihuolto maailmanparantajana?, Sosiaalihuollon tutkimusjulkaisuja 4/1989, Valtion painatuskeskus, Helsinki

**Lassila Ismo:** 2000, Oivaltava johtaja, Kauppakaari Oyj, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Laurila Hanna:** 1990, Suuntautuminen sosiaalityössä, Sosiaalihuollon julkaisu 3/1990, Valtion painatuskeskus, Helsinki

**Lehto Markku:** 2003, Sosiaalipolitiikka ja hyvinvointivaltion tulevaisuus, teoksessa Laitinen Merja ja Pohjola Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut, PS-kustannus, WS Bookwell Oy, Juva

**Leppo Kimmo:** 1996, Palvelujen rakennemuutos – tausta, lähtökohdat ja prosessi, teoksessa Viitanen Riitta ja Lehto Juhani (toim.) Sosiaali- ja terveystalouden rakennemuutos, STAKES, Raportteja 192, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Lillia Tuula:** 2000, Mentoroinnin teoriaa, teoksessa Juusela Tuulikki, Lillia Tuula ja Rinne Jari, Mentoroinnin monet kasvot, Yrityskirjat Oy, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Luoma-aho Vilma:** 2005, Viestintä, maine ja organisaation sosiaalinen pääoma, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Luomahaara Jaakko:** 1991, Työnohjaus hallinnon ja kehittämisen välineenä, teoksessa Sosiaalityö ja työnohjaus, Sosiaalityön vuosikirja 1991, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Valtion painatuskeskus, Helsinki

**Manka Marja-Liisa:** 2008, Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen, Talentum Media Oy, Karisto Oy, Hämeenlinna

**Miettinen Riitta:** 2000, Huomisen huolet, haaveet ja haasteet kunnallisessa sosiaali- ja terveydenhoidossa, Suomen kuntaliitto, Kuntaliiton painatuskeskus, Helsinki

**Mintzberg Henry:** 1980, The Nature of Managerial Work, The Theory of Management Policy Series Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J. 07638

**Mutka Ulla:** 1998, Sosiaalityön neljäs käänne, SoPhi, Jyväskylän yliopisto

**Myyry Liisa:** 2008, Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä – tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille, Tykes-raportteja 60, Helsinki

**Mäkipeska Marja ja Niemelä Terttu:** 1999, Hengittävä työyhteisö, johtamista muutosvirrassa, Oy Edita Ab, Helsinki

**Mäntysaari Mikko:** 2005, Hyvinvointivaltiota kehittämässä – Titmuss ja sosiaalihuolto, teoksessa Saari Juho (toim.) Hyvinvointivaltio, Suomen mallia analysoimassa, Yliopistopaino, Helsinki University Press, Helsinki

**Niemelä Pauli:** 1995, Sosiaali- ja terveydenhuollon priorisointitutkimuksen lähtökohdat, teoksessa Niemelä Pauli, Knuutinen Mikko, Hyvärinen Sari, Kainulainen Sakari, Myllykangas Markku ja Ryyänen Olli-Pekka, Sosiaali- ja terveydenhuollon priorisointi, Tutkimus priorisointiprosessista ja - näkemyksistä kunnissa, STAKES, Raportteja 174, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Niiranen Vuokko:** 1993, Tulosjohtaminen sosiaalitoimen johtamismenetelmänä, teoksessa Karvinen Synnove (toim.) Sosiaalityön eettiset jännitteet, Sosiaalityön vuosikirja 1993, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Ojanen Eero:** 1999, Hyvyyden yhteiskunta, Kirjapaja Oy, Karisto Oy, Hämeenlinna

**Ollikainen Helvi (toim.):** 2001, Tukeva tiimi- opas tiimin jäsenille, Työväen Sivistysliitto, Tornio

**Parpo Antti ja Kautto Mikko:** 2007, Sosiaalipalveluiden ja terveydenhuollon talouden kestävyys tulevaisuudessa, teoksessa Heikkilä Matti ja Lahti Tuukka, Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007, STAKES, Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Yliopistopaino, Helsinki

**Perheentupa Antti-Veikko:** 1993, Oikeudenmukaisuutta toisin tavoin, WSOY, Juva

**Rajavaara Marketta:** 1993, Markkinaohjautuvuus sosiaalityön haasteena, teoksessa Karvinen Synnove (toim.) 1993, Sosiaalityön eettiset jännitteet, Sosiaalityön vuosikirja 1993, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Ranta Hannu:** 2000, Sosiaali- ja terveydenhuoltolainsäädäntö 2000, Kauppakaari Oyj, Lakimiesliiton kustannus, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

**Rauhala Pirkko-Liisa:** 1996, Miten sosiaalipalvelut tulivat sosiaaliturvaan, teoksessa Sipilä Jorma, Ketola Outi, Gröger Teppo ja Rauhala Pirkko-Liisa, Sosiaalipalvelujen Suomi, WSOY, Juva

**Raunio Kyösti:** 1995, Sosiaalipolitiikan lähtökohdat, Gaudeamus, Tammer-Paino Oy, Tampere

**Raunio Kyösti:** 2000, Sosiaalityö murroksessa, Gaudeamus Kirja, Tammer-Paino Oy, Tampere

**Raunio Kyösti:** 2004, Olennainen sosiaalityössä, Gaudeamus Kirja, Tammer-Paino Oy, Tampere

**Rawls John:** 1988, Oikeudenmukaisuusteoria, suom. Terho Pursiainen, WSOY , Juva, alkuperäinen teos A Theory of Justice, copyright 1971, Published by arrangement with Harward University Press

**Riihinen Olavi:** 1992, Sosiaalipolitiikka ja legimateetti, teoksessa Riihinen Olavi (toim.) Sosiaalipolitiikka 2017, SITRA, WSOY, Juva

**Roos Göran, Fernström Lisa ja Pike Stephen:** 2006, Den värdeskapande organisation, Studentlitteratur, Lund

**Rose Stephen:** 2003, Sosiaalityön missio, teoksessa Laitinen Merja ja Pohjola Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut, PS-kustannus, WS Bookwell, Jyväskylä

**Räikkä Juha:** 1995, Ammatilainen yhteiskunnassa, teoksessa Räikkä Juha, Kotkavirta Jussi ja Sajama Seppo, Hyvä Ammatilainen, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Ruokonen Floora ja Mäkelä Pekka:** 2005, Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Salminen Ari:** 2009, Julkisen johtamisen etiikka, Vaasan yliopiston julkaisuja, Opetusjulkaisuja 60, Hallintotiede 3, Vaasan yliopisto, Vaasan yliopistopaino, Vaasa

**Satka Mirja:** 1993, Hyvinvointivaltion sosiaalityöstä kansalaisten sosiaalityöksi, teoksessa Karvinen Synnove (toim.) Sosiaalityön eettiset jännitteet, Sosiaalityön vuosikirja 1993, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Seinä Seppo ja Helander Jaakko:** 2007, Tiimeistä työpareiksi, HAMK, Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/2007, Hämeenlinna

**Siisiäinen Martti:** 2005, Pääoman lajien muuntumissäännöt, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Simpura Jussi:** 2003/1, Hyvinvoinnin tasojen ja erojen politiikat, teoksessa teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Simpura Jussi:** 2003/2, Sosiaalipolitiikan monet taloudet, teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Simpura Jussi:** 2003/3, Globalisaatio ja sosiaalipolitiikka, teoksessa

teoksessa Helne Tuula, Julkunen Raija, Kajanoja Jouko, Laitinen-Kuikka Sini, Silvasti Tiina ja Simpura Jussi, Sosiaalinen politiikka, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki, WS Bookwell Oy, Juva

**Sinervo Timo, Elovainio Marko, Pekkarinen Laura ja Heponiemi Tarja:** 2005, Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana, teoksessa Jokivuori Pertti (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät, Minerva Kustannus Oy, Kopijyvä Oy, Jyväskylä

**Sinisalmi Martti:** 1998, Arvot suomalaisessa kunnallispolitiikassa, teoksessa Kajaste Kimmo (toim.) Arvomme yhteiskunnassa, Oy Edita Ab, Helsinki

**Sipilä Jorma:** 1989, Sosiaalityön jäljillä, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Painokaari Oy, Helsinki

**Spiik Karl-Magnus:** 2001, Tiimityöstä voimaa, WSOY, Juva

**Sosiaalityöntekijäin Liitto:** 1993, Eettiset periaatteet, teoksessa Karvinen Synnove (toim.) Sosiaalityön eettiset jännitteet, Sosiaalityön vuosikirja 1993, Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, Painatuskeskus Oy, Helsinki

**Särkelä Antti:** 2001, Välittäminen ammattina, Vastapaino, Tampere

**Toikko Timo:** 2005, Sosiaalityön ideat, Johdatus sosiaalityön historiaan, Vastapaino, Tampere

**Vartia Maarit:** 1992, Työhön perehdyttäminen sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa, teoksessa Elovainio Marko (toim.) Perehdyttäminen ja tiimityö, Sosiaali- ja Teerveyshallitus, Raportteja 47, Valtion Painatuskeskus, Helsinki

**Virtanen Petri:** 2005, Houkutteleva työyhteisö, Edita Prima Py

**Väärälä Reijo:** 2003, Voidaanko sosiaalisia ongelmia ehkäistä?, teoksessa Laitinen Merja ja Pohjola Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut, PS-kustannus, WS Bookwell, Juva

**Waris Heikki:** 1973, Suomalaisen yhteiskunnan sosiaalipolitiikka, viides painos, WSOY, Porvoo

**Witkin Stanley:** 2003, Päämääränä hyvän tekeminen, teoksessa Laitinen Merja ja Pohjola Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut, PS-kustannus, WS Bookwell, Jyväskylä

**Yeung Anne Birgitta, Saari Juho ja Lagerspetz Eerik:** 2007, Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa, teoksessa Saari Juho, Yeung Anne Birgitta (toim.) Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa, Gaudeamus, Yliopistopaino, Helsinki